BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Conseil d'administration

316e session, Genève, 1-16 novembre 2012

GB.316/INS/9/1

Section institutionnelle

INS

NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapports du Comité de la liberté syndicale

365e rapport du Comité de la liberté syndicale

Table des matières

Paragraphes

Introduction 1-194

Cas n° 2861 (Argentine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) et l'Association des enseignants du secteur public de la province de San Luis (ASDE) 195-215

Conclusions du comité 211-214

Recommandations du comité 215

Cas n° 2870 (Argentine): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine (FETERA) 216-235

Conclusions du comité 231-234

Recommandations du comité 235

Cas n° 2906 (Argentine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Centrale des travailleurs argentins (CTA) 236-261

Conclusions du comité 253-260

Recommandations du comité 261

Ce document est tiré à un nombre restreint d'exemplaires afin de réduire autant que possible l'impact sur l'environnement des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique tout en optimisant l'efficience. Nous serions reconnaissants aux membres du Conseil d'administration et aux observateurs de bien vouloir se rendre aux réunions munis de leurs propres exemplaires afin de ne pas avoir à en demander d'autres. Nous rappelons que tous les documents du Conseil d'administration sont accessibles sur Internet à l'adresse http://www.ilo.org.

Cas n° 2858 (Brésil): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Brésil présentée par la Fédération nationale des policiers fédéraux (FENAPEF) 262-281

Conclusions du comité 277-280

Recommandations du comité 281

Cas n° 2318 (Cambodge): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) 282-290

Conclusions du comité 286-289

Recommandations du comité 290

Cas n° 2808 (Cameroun): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Cameroun présentée par l'Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC) 291-301

Conclusions du comité 296-300

Recommandations du comité 301

Cas n° 2812 (Cameroun): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Cameroun présentée par la Centrale syndicale du secteur public du Cameroun (CSP) 302-314

Conclusions du comité 308-313

Recommandations du comité 314

Cas n° 2863 (Chili): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par l'Association nationale des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (ANFDGAC) 315-356

Conclusions du comité 351-355

Recommandations du comité 356

Cas n° 2884 (Chili): Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement du Chili présentées par l'Association nationale des professionnels universitaires de la Direction du travail (APU), le Groupement national des employés du secteur public (ANEF), la Fédération nationale des associations de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et des Services connexes (FENAMINSA) et l'Association nationale des fonctionnaires du ministère et Secrétariat général du gouvernement (ANFUSEGG) 357-408

Conclusions du comité 403-407

Recommandation du comité 408

Cas n° 2852 (Colombie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par le Syndicat national des travailleurs de l'industrie textile de Colombie (SINTRATEXTIL – Section de Medellín), l'Association des travailleurs de l'entreprise Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) et la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) 409-429

Conclusions du comité 425-428

Recommandations du comité 429

Cas n° 2829 (République de Corée): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la République de Corée présentée par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et la Fédération syndicale coréenne des services publics et des travailleurs du transport (KPTU) 430-582

Conclusions du comité 566-581

Recommandations du comité 582

Cas n° 2851 (El Salvador): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par la Fédération des associations ou syndicats indépendants d'El Salvador (FEASIES) 583-602

Conclusions du comité 598-601

Recommandations du comité 602

Cas n° 2871 (El Salvador): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par la Confédération syndicale des travailleuses et des travailleurs d'El Salvador (CSTS), la Fédération syndicale des travailleurs salvadoriens du secteur des produits alimentaires, des boissons, de l'hôtellerie et de la restauration, et de l'industrie agroalimentaire (FESTSSABHRA) et le Syndicat de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. (SELSA) 603-623

Conclusions du comité 618-622

Recommandations du comité 623

Cas n° 2878 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs de l'Institut salvadorien de réhabilitation des invalides (SITRAISRI) 624-634

Conclusions du comité 631-633

Recommandation du comité 634

Cas n° 2879 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Digapan S.A. (SITREDAPSA) et la Confédération syndicale des travailleuses et travailleurs d'El Salvador (CSTC) 635-646

Conclusions du comité 642-645

Recommandation du comité 646

Cas n° 2903 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs du ministère des Finances (SITRAMHA) 647-667

Conclusions du comité 662-666

Recommandation du comité 667

Cas n° 2516 (Ethiopie): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de l'Ethiopie présentée par l'Association des enseignants éthiopiens (ETA), l'Internationale de l'éducation (IE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) 668-692

Conclusions du comité 681-691

Recommandations du comité 692

Cas n° 2723 (Fidji): Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement des Fidji présentées par le Conseil des syndicats des îles Fidji (FICTU), l'Association des enseignants fidjiens (FTA), le Congrès des syndicats de Fidji (FTUC), l'Internationale de l'éducation (IE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) 693-783

Conclusions du comité 765-782

Recommandations du comité 783

Annexes

I. Rapport concernant la mission de contacts directs du BIT aux Fidji (Suva, 17-19 septembre 2011)

II. Communication datée du 10 juillet 2012, dans laquelle le BIT confirme le contexte, le champ et la composition de la mission

III. Projet de mandat de la mission, fourni le 12 septembre 2012 par le ministère du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi

IV. Projet de calendrier de la mission en date du 14 septembre 2012

V. Nouveau mandat de la mission, présenté le 17 septembre 2012 par le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre

VI. Note explicative concernant le champ de la mission de contacts directs

VII. Lettre du juge Koroma datée du 18 septembre 2012 après-midi et remise en mains propres à M. Jone Usamate, ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi

VIII. Lettre datée du 18 septembre et remise en mains propres le 19 septembre 2012 dans la matinée, signée par le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre

IX. Lettre du juge Koroma à Son Excellence, Monsieur le Premier ministre, datée du 19 septembre 2012

Cas n° 2820 (Grèce): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plaintes contre le gouvernement de la Grèce présentées par la Confédération générale grecque du travail (GSEE), la Confédération des fonctionnaires (ADEDY), la Fédération générale des employés de la Société nationale de l'électricité (GENOP-DEI-KIE) et la Fédération grecque des employés du secteur privé (OIYE) appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI) 784-1003

Conclusions du comité 950-1002

Recommandations du comité 1003

Cas n° 2709 (Guatemala): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Mouvement syndical du peuple indigène et des paysans guatémaltèques (MSICG), représenté par les organisations suivantes: le Comité des paysans de l'Altiplano (CCDA), la Confédération générale des travailleurs du Guatemala (CGTG), la Confédération de l'unité syndicale du Guatemala (CUSG), la Coordination nationale syndicale et populaire (CNSP), le Front national de lutte pour la défense des services publics et des ressources naturelles (FNL) et l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSITRAGUA) appuyé par la Confédération syndicale internationale (CSI) 1004-1024

Conclusions du comité 1018-1023

Recommandations du comité 1024

Cas n° 2840 (Guatemala): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Mouvement syndical du peuple indigène et des paysans guatémaltèques (MSICG) 1025-1063

Conclusions du comité 1054-1062

Recommandations du comité 1063

Cas n° 2872 (Guatemala): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Fédération nationale des syndicats des agents de l'Etat du Guatemala (FENASTEG) 1064-1088

Conclusions du comité 1082-1087

Recommandations du comité 1088

Cas n° 2807 (République islamique d'Iran): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République islamique d'Iran présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) 1089-1100

Conclusions du comité 1097-1099

Recommandations du comité 1100

Cas n° 2794 (Kiribati): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de Kiribati présentée par le Congrès syndical de Kiribati (KTUC) 1101-1109

Conclusions du comité 1105-1108

Recommandations du comité 1109

Cas n° 2902 (Pakistan): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Pakistan présentée par le syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi (KESC) 1110-1123

Conclusions du comité 1119-1122

Recommandations du comité 1123

Cas n° 2648 (Paraguay): Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement du Paraguay présentées par le Syndicat des ouvriers et des employés de l'entreprise Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), la Centrale générale des travailleurs (CGT), la Centrale syndicale des travailleurs de l'Etat du Paraguay (CESITEP) et la Confédération paraguayenne des travailleurs (CPT)..... 1124-1132

Conclusions du comité 1127-1131

Recommandations du comité 1132

Cas n° 2905 (Pays-Bas): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement des Pays-Bas présentée par la Fédération néerlandaise des employeurs de facteurs et factrices (WPN)..... 1133-1227

Conclusions du comité 1203-1226

Recommandations du comité 1227

Cas n° 2934 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou (FTLFP) 1228-1258

Conclusions du comité 1252-1257

Recommandation du comité 1258

Cas n° 2815 (Philippines): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement des Philippines présentée par la Fédération des syndicats de la métallurgie, de l'électronique et des autres industries apparentées - Fédération des travailleurs libres (TF4-FFW)..... 1259-1278

Conclusions du comité 1269-1277

Recommandations du comité 1278

Cas n° 2713 (République démocratique du Congo): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par le Syndicat national des enseignants des écoles conventionnées (SYNECAT)..... 1279-1289

Conclusions du comité 1283-1288

Recommandations du comité 1289

Cas n° 2797 (République démocratique du Congo): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par les organisations suivantes: la Confédération syndicale du Congo (CSC), l'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC), l'Organisation de travailleurs unis du Congo (OTUC), la Confédération démocratique des travailleurs (CDT), SOLIDARITÉ, la Conscience de travailleurs et paysans (CTP), la Solidarité ouvrière et paysanne (SOPA), ACTIONS, l'Alliance des travailleurs du Congo (ATC), la Nouvelle dynamique syndicale (NDS) remplacée depuis par la Confédération générale de syndicats autonomes (CGSA), la Fédération générale des travailleurs Kongo (FGTK) et la Force syndicale du Congo (FOSYCO)..... 1290-1300

Conclusions du comité 1294-1299

Recommandations du comité 1300

Cas n° 2758 (Fédération de Russie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie présentée par la Confédération du travail de Russie (VKT) et la Confédération russe du travail (KTR) appuyée par la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR), la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)..... 1301-1401

Conclusions du comité..... 1396-1400

Recommandations du comité 1401

Annexe. Rapport de mission Moscou, Fédération de Russie (10-15 octobre 2011)

Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117e session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail à Genève les 1er, 2 et 9 novembre 2012 (316e réunion), sous la présidence de Monsieur le professeur Paul van der Heijden.

2. Les membres de nationalité argentine, colombienne et néerlandaise n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs à l'Argentine (cas nos 2861, 2870 et 2906), à la Colombie (cas nos 2830 et 2852) et aux Pays-Bas (cas no 2905), respectivement.

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de 181 cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. A la présente réunion, le comité a examiné 32 cas quant au fond et a abouti à des conclusions définitives dans 21 cas et à des conclusions intérimaires dans 11 cas; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants.

Cas graves et urgents sur lesquels le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration

4. Le comité estime nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur les cas nos 2318 (Cambodge), 2516 (Ethiopie), 2664 (Pérou), 2723 (Fidji) et 2906 (Argentine), en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

Appels pressants

5. Dans les cas nos 2655 (Cambodge), 2684 (Equateur), 2708 (Guatemala), 2714 et 2175 (République démocratique du Congo), 2740 (Iraq), 2753 (Djibouti), 2786 (République dominicaine), 2811 (Guatemala), 2869 (Guatemala), 2909 (El Salvador), 2912 (Chili), 2913 (Guinée), 2914 (Gabon), 2919 et 2920 (Mexique), 2923 (El Salvador), 2924 (Colombie), 2925 (République démocratique du Congo), 2928 (Equateur), 2930 (El Salvador) et 2933 (Colombie), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte ou le dernier examen du cas, il n'a pas reçu les observations des gouvernements concernés. Le comité attire l'attention des gouvernements en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127e rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces affaires, même si leurs informations et observations n'étaient pas envoyées à temps. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements concernés de transmettre ou de compléter d'urgence leurs informations et observations.

Nouveaux cas

6. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des cas suivants: nos 2951 (Cameroun), 2954 (Colombie), 2955 (République bolivarienne du Venezuela), 2957 (El Salvador), 2958 (Colombie), 2959 (Guatemala), 2960 (Colombie), 2962 (Inde), 2963 (Chili), 2964 (Pakistan), 2967 (Guatemala), 2968 (République bolivarienne du Venezuela), 2969 (Maurice), 2970 (Equateur), 2971 (Canada), 2973 (Mexique), 2974 (Colombie), 2975 (Costa Rica), 2976 (Turquie), 2978 (Guatemala), 2979 (Argentine), 2980 (El Salvador),

2981 (Mexique), 2982 (Pérou), 2983 (Canada), 2985 et 2986 (El Salvador), 2987 (Argentine), 2988 (Qatar), 2989 (Guatemala), 2990 (Honduras), 2991 (Inde), 2992 (Costa Rica), 2993 (Colombie) et 2994 (Tunisie), car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Observations attendues des gouvernements

7. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n^{os} 2177 et 2183 (Japon), 2203 (Guatemala), 2265 (Suisse), 2508 (République islamique d'Iran), 2694 (Mexique), 2712 (République démocratique du Congo), 2726 (Argentine), 2745 (Philippines), 2830 (Colombie), 2855 (Pakistan), 2921 (Panama), 2936 (Chili), 2937 (Paraguay), 2939 (Brésil), 2942 (Argentine), 2943 (Norvège), 2945 (Liban), 2946 (Colombie), 2948 (Guatemala) et 2950 (Colombie).

Observations partielles reçues des gouvernements

8. Dans les cas n^{os} 2673 (Guatemala), 2749 (France), 2768 (Guatemala), 2806 (Royaume-Uni), 2824 (Colombie), 2880 (Colombie), 2889 (Pakistan), 2893 (El Salvador), 2897 (El Salvador), 2900 (Pérou), 2922 (Panama), 2927 (Guatemala), 2932 (El Salvador), 2947 (Espagne) et 2961 (Liban), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans tarder leurs observations afin qu'il puisse examiner ces cas en pleine connaissance de cause.

Observations reçues des gouvernements

9. Dans les cas n^{os} 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2445 (Guatemala), 2609 (Guatemala), 2620 (République de Corée), 2702 (Argentine), 2706 (Panama), 2743 (Argentine), 2761 (Colombie), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2778 (Costa Rica), 2796 (Colombie), 2813 (Pérou), 2814 (Chili), 2816 (Pérou), 2817 (Argentine), 2826 (Pérou), 2827 (République bolivarienne du Venezuela), 2853 (Colombie), 2860 (Sri Lanka), 2874 (Pérou), 2877 (Colombie), 2882 (Bahreïn), 2883 (Pérou), 2885 (Chili), 2890 (Ukraine), 2892 (Turquie), 2894 (Canada), 2895 (Colombie), 2896 (El Salvador), 2904 (Chili), 2907 (Lituanie), 2908 (El Salvador), 2910 (Pérou), 2911 (Pérou), 2915 (Pérou), 2916 (Nicaragua), 2917 (République bolivarienne du Venezuela), 2918 (Espagne), 2926 (Equateur), 2929 (Costa Rica), 2931 (France), 2935 (Colombie), 2938 (Bénin), 2940 (Bosnie-Herzégovine), 2941 (Pérou), 2944 (Algérie), 2949 (Swaziland), 2952 (Liban), 2953 (Italie), 2956 (Etat plurinational de Bolivie), 2965 (Pérou), 2966 (Pérou), 2972 (Pologne), 2977 (Jordanie) et 2984 (ex-République yougoslave de Macédoine), le comité a reçu les observations des gouvernements et se propose de les examiner à sa prochaine réunion.

Missions

10. Dans le cas n^{o} 2773 (Fidji), le comité observe que le gouvernement des Fidji a accepté une mission de contacts directs qui s'est rendue dans le pays en septembre 2012 mais qui n'a pas été autorisée à poursuivre son travail. L'examen de ce cas ainsi que le rapport de mission figurent aux paragraphes 693 à 783. En outre, une mission d'assistance technique du Bureau s'est rendue en Fédération de Russie dans le cadre du cas n^{o} 2758 et son rapport est joint en annexe (voir paragr. 1301 à 1401).

Retrait de plaintes

11. S'agissant des cas n[os] 2801 et 2849 (Colombie), le comité prend note avec satisfaction des documents communiqués par le gouvernement, dans lesquels il est indiqué que les parties aux cas, dans le cadre de la Commission spéciale de traitement des conflits déférés à l'OIT (CETCOIT) et avec l'assistance technique du BIT, ont mis fin à leurs conflits et sont parvenues à des accords sur leur règlement. Ces documents indiquent également que les organisations plaignantes ont retiré leurs plaintes. Compte tenu de ces informations, le comité a accepté le retrait de ces plaintes.

12. Par ailleurs, en ce qui concerne le cas n[o] 2790 (Colombie), pour lequel le comité a demandé d'être tenu informé des mesures prises pour donner effet à ses recommandations (voir 360[e] rapport, juin 2011, paragr. 422), le comité prend note avec intérêt du document en date du 31 mai 2012, dans lequel il est indiqué que les parties, dans le cadre de la même activité de la CETCOIT, se sont engagées à garantir et pleinement respecter les droits fondamentaux – en particulier ceux relatifs à la liberté syndicale –, à constituer une instance bipartite de dialogue, à engager une négociation collective le 5 juin 2012 et à tenir la CETCOIT informée de la mise en œuvre de l'accord.

Transmission de cas à la commission d'experts

13. Le comité porte à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs du cas suivant: cas n[o] 2723 (Fidji).

Suites données aux recommandations du comité et du Conseil d'administration

Cas n[o] 2153 (Algérie)

14. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011. [Voir 362[e] rapport, paragr. 13-16.] A cette occasion, le comité avait demandé au gouvernement de continuer de fournir des informations sur la situation de certains membres et dirigeants syndicaux du SNAPAP. Il attendait ainsi du gouvernement les résultats de l'enquête diligentée auprès du ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme hospitalière en février 2011 sur la situation actuelle de MM. Hadj Djilani Mohamed et Houari Kaddour. Il attendait également du gouvernement des informations sur les résultats du pourvoi en cassation dans l'affaire concernant M. Mourad Tchikou. Enfin, le comité avait prié le gouvernement de préciser la situation de M. Sadou Saddek à l'issue de son arrêt maladie en indiquant notamment s'il avait rejoint sa nouvelle affectation.

15. Dans une communication en date du 25 mai 2012, le gouvernement indique que l'enquête diligentée auprès du ministère de la Santé a confirmé les informations fournies précédemment concernant MM. Hadj Djilani Mohamed et Houari Kaddour. Ainsi, s'agissant de M. Hadj Djilani Mohamed, le gouvernement réitère qu'il continue d'exercer en qualité d'infirmier principal et n'a introduit aucune requête auprès de l'administration en ce qui concerne l'amende reçue en appel dans un litige l'opposant à un responsable d'une autre organisation syndicale. S'agissant de M. Houari Kaddour, le gouvernement réitère que ce dernier ne s'est pas manifesté depuis 2006 et qu'aucun recours contre la décision de son licenciement pour abandon de poste intervenu en mars 2006 n'a été porté à la connaissance de l'administration. En ce qui concerne l'affaire portée devant la Cour suprême par M. Mourad Tchikou, le gouvernement indique que la cour ne s'est pas encore prononcée sur le pourvoi. Enfin, le gouvernement explique, s'agissant de la situation de M. Sadou Saddek, qu'une enquête auprès de son employeur révèle qu'il est en congé

maladie jusqu'en juin 2012 et qu'il renouvelle systématiquement et régulièrement ledit congé maladie.

16. *Le comité prend note des derniers éléments d'informations fournis par le gouvernement pour le présent cas. Il attend des informations sur les résultats du pourvoi en cassation dans l'affaire concernant M. Mourad Tchikou, ainsi que sur la situation de M. Sadou Saddek, notamment à savoir si ce dernier a rejoint sa nouvelle affectation à l'issue de son arrêt maladie.*

Cas n° 2701 (Algérie)

17. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de mars 2012 [voir 363e rapport, paragr. 14-17] et, à cette occasion, il a fermement renouvelé ses recommandations au gouvernement de prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP) dont la demande d'agrément initiale remonte à août 2002.

18. Dans une communication en date du 25 mai 2012, le gouvernement indique que le SNTFP a été reconnu et qu'un récépissé d'enregistrement lui a été délivré le 21 mai 2012 sous le n° 94 DRT/MTESS. *Le comité prend note de cette information avec satisfaction.*

Cas n° 2603 (Argentine)

19. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011; ce cas concerne le licenciement de la dirigeante de l'Association des travailleurs de l'Administration publique provinciale et municipale de Salta (ATAP), Mme Marina del Valle Guanca, et la mutation de trois autres dirigeants de l'ATAP. Le comité a indiqué à cette occasion qu'il attendait des informations complémentaires que le gouvernement disait vouloir solliciter concernant la mutation alléguée des trois dirigeants de l'ATAP. Il priait également le gouvernement d'envoyer sans délai ses observations concernant les allégations de l'ATAP relatives à des obstacles et retards dans le traitement de la procédure pénale ouverte contre les autorités du ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la province en lien avec le code de retenues pour le prélèvement des cotisations syndicales. [Voir 360e rapport, paragr. 24 à 26.]

20. Dans des communications en date des 12 janvier et 22 mars 2012, l'ATAP a fait savoir que, dans cette affaire, elle a déposé une plainte au pénal et demandé que des poursuites pénales soient engagées pour atteinte à la liberté syndicale, inexécution des traités internationaux, abus de pouvoir et violation des droits des fonctionnaires contre le gouverneur de la province de Salta, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, le secrétaire général du gouvernement de la province et les magistrats de la Cour de justice de Salta.

21. Dans une communication en date du 19 juillet 2011, le gouvernement a fait parvenir un rapport communiqué par la Direction générale des impôts de la province de Salta dans lequel il est indiqué: 1) que la décision ordonnant la réintégration de la dirigeante syndicale, Mme Marina del Valle Guanca, a été révoquée par la Cour de justice de Salta et que l'intéressée a présenté un recours extraordinaire devant la Cour suprême de justice de cette même ville; ce recours est en instance devant la Cour de justice de la province; 2) qu'en ce qui concerne la mutation alléguée de trois dirigeants syndicaux il ne s'agit pas d'une mutation mais de simples réaffectations au sein de la Direction générale des impôts, et la situation administrative et la rémunération des agents sont restées inchangées; et 3) qu'en ce qui concerne la question des cotisations syndicales des affiliés, la Direction générale des impôts n'est pas compétente pour les régler.

22. *Le comité prend note de ces informations. Il prie le gouvernement: 1) de l'informer sur l'état d'avancement du recours extraordinaire déposé par l'ATAP au sujet du licenciement de la dirigeante syndicale, M^me^ Marina del Valle Guanca; 2) d'envoyer sans délai ses observations concernant les allégations de l'ATAP relatives aux obstacles et retards dans le traitement d'une procédure pénale ouverte contre les autorités du ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la province en lien avec le code de retenues pour le prélèvement des cotisations syndicales; et 3) de l'informer sur l'état d'avancement de la plainte au pénal déposée par l'ATAP pour atteinte à la liberté syndicale, inexécution des traités internationaux, abus de pouvoir et violation des droits des fonctionnaires contre le gouverneur de la province de Salta, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, le secrétaire général du gouvernement de la province et les magistrats de la Cour de justice de Salta.*

Cas n^o^ 2725 (Argentine)

23. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois quant au fond à sa réunion de mars 2011 et, à cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes: *a)* le comité prie le gouvernement de l'informer de la décision prononcée au sujet des allégations portant sur la possibilité qu'une sanction soit infligée à l'Association des professionnels de la santé de Mendoza (AMPROS) pour non-respect de la convocation à conciliation obligatoire; *b)* s'agissant des allégations de la Fédération syndicale des professionnels de la santé de la République argentine (FESPROSA) relatives aux sanctions infligées à certains syndicalistes (suspension de 31 grévistes dans la province de Córdoba, suspension du vice-président médecin du Syndicat des professionnels d'Action rayonnante, licenciement de neuf syndicalistes et transfert d'une déléguée syndicale dans la province de Santiago del Estero), le comité n'a pas été informé si les travailleurs lésés ont intenté une action en justice pour les sanctions reçues ni même du bien-fondé de celles-ci. Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement de préciser si les travailleurs ont engagé des procédures judiciaires à cet égard et, dans l'affirmative, de le tenir informé du résultat. Par ailleurs, le comité invite les organisations plaignantes à fournir des informations à cet égard. [Voir 359^e^ rapport, paragr. 227 à 263.]

24. Dans une communication en date du 16 mai 2011, l'AMPROS a envoyé des informations complémentaires concernant le cas et a fait notamment savoir que, le 11 janvier 2011, le Sous-secrétaire au travail et à la sécurité sociale de la province de Mendoza a rendu la décision n^o^ 210/11 qui ordonne notamment que lui soit infligée une amende de 1 993 000 pesos (environ 433 000 dollars E.-U.) pour violation présumée par l'AMPROS de la deuxième audience de conciliation obligatoire convoquée par le sous-secrétariat mentionné. Selon l'AMPROS: 1) l'amende constitue une mesure de persécution, viole la liberté syndicale et le droit de grève et n'a pas de légitimité car elle se fonde sur un fait supposé qui n'existe pas; 2) l'intention du gouvernement est de persécuter l'association en cherchant à l'éliminer et à éviter les mouvements de protestation des professionnels de la santé; 3) cela apparaît clairement quand on voit que la sanction intervient plus d'une année et demie après les faits, avec pour but de faire pression et d'extorquer de l'argent à l'organisation face aux nouvelles réclamations salariales et aux grèves prévues.

25. Dans une communication du mois de juillet 2011, le gouvernement a envoyé une communication du Sous-secrétariat du travail et de la sécurité sociale du gouvernement de la province de Mendoza dans laquelle il fait savoir, en ce qui concerne l'amende infligée pour non-respect de la décision de conciliation obligatoire rendue en 2009, que l'affaire est à l'examen devant la cinquième chambre du travail et qu'un recours direct a été interjeté contre la résolution administrative imposant la sanction sans que l'on connaisse les résultats pour l'instant. De même, dans une communication en date du 6 février 2012, le gouvernement fait savoir que, par décision n^o^ 1747 du Secrétariat du travail de la nation, la Commission des garanties a été amenée à donner son avis sur les services minima dans le

conflit qui oppose le gouvernement de la province de Mendoza à l'Association des professionnels de la santé de Mendoza (AMPROS) (le gouvernement a fait parvenir une copie de l'avis de cette commission).

26. *Le comité prend note de ces informations. En ce qui concerne la recommandation a) sur l'amende infligée à l'AMPROS pour non-respect de la convocation à conciliation obligatoire, le comité prie le gouvernement de le tenir informé du jugement qui sera rendu à cet égard. En ce qui concerne la recommandation b), le comité prie le gouvernement d'envoyer sans délai ses observations à cet égard. Le comité rappelle en outre qu'en lien avec cette recommandation il a invité la FESPROSA, organisation plaignante, à lui envoyer des informations à cet égard.*

Cas n° 2356 (Colombie)

27. Le comité a examiné ce cas concernant des allégations de licenciements antisyndicaux dans les entreprises municipales de Cali (EMCALI) pour la dernière fois à sa réunion de mars 2012. [Voir 363e rapport, paragr. 38 à 41.] Le comité rappelle que, à cette occasion, il a pris note avec intérêt du jugement de deuxième instance ordonnant la réintégration dans l'entreprise EMCALI des dirigeants syndicaux et des travailleurs affiliés au SINTRAEMCALI, conformément aux recommandations du comité. Le comité a observé que l'entreprise avait fait appel du jugement de deuxième instance. Dans ces conditions, et tout en soulignant que ces travailleurs avaient été licenciés en 2004, le comité a déclaré qu'il s'attendait fermement à ce que la Cour constitutionnelle se prononce sans délai sur le jugement de deuxième instance. Le comité a rappelé ses recommandations précédentes concernant la réintégration des syndicalistes et il a prié le gouvernement de s'assurer de leur mise en œuvre et de le tenir informé à ce sujet.

28. Dans une communication du 23 juillet 2012, le gouvernement indique que, dans son arrêt n° T-261, la Cour constitutionnelle a accordé la protection demandée aux travailleurs du SINTRAEMCALI et ordonné la réintégration des 51 travailleurs mentionnés dans ce cas, et que ces travailleurs ont été effectivement réintégrés en application de la résolution n° 001273 du 13 juin 2012 de l'entreprise EMCALI EICE ESP.

29. *Le comité prend note avec satisfaction de ces différentes informations.*

Cas n° 2362 (Colombie)

30. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2010. [Voir 356e rapport, paragr. 572 à 599.] A cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes:

a) En ce qui concerne les allégations relatives au remplacement des travailleurs licenciés par des travailleurs des coopératives de travail ou des travailleurs d'autres entreprises ne jouissant pas du droit d'association au sein de l'entreprise AVIANCA, observant que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, lorsqu'elle a examiné cette question, a demandé au gouvernement de considérer la possibilité qu'un expert indépendant mène une étude au niveau national sur l'application de la loi sur les coopératives de travail associé et son utilisation dans le cadre des relations de travail dans le but de déterminer si les travailleurs syndiqués des coopératives peuvent s'affilier aux organisations syndicales ou non, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute mesure prise à cet égard.

b) En ce qui concerne les allégations relatives aux pressions exercées par la même entreprise sur les organisations syndicales qui ont incité un grand nombre de travailleurs à se désaffilier et ont entraîné l'adoption d'un plan volontaire d'avantages en marge de la convention collective en vigueur, plan bénéficiant en particulier aux travailleurs non

syndiqués, des pressions exercées sur les nouveaux pilotes afin qu'ils souscrivent à ce plan (ce qui impliquait qu'ils ne puissent plus s'affilier à l'organisation syndicale) et l'approbation par le ministère de la Protection sociale d'un règlement interne élaboré sans la participation des organisations syndicales, le comité demande au gouvernement de s'assurer que le plan volontaire d'avantages ne s'applique pas de telle manière qu'il défavorise la position des organisations syndicales et leur capacité de négociation, conformément à l'article 4 de la convention n° 98 et que des pressions ne soient pas exercées sur les travailleurs pour qu'ils y souscrivent. Le comité demande également au gouvernement de le tenir informé du résultat final des recours en révocation directe introduits contre la décision approuvant le règlement interne de travail. Le comité invite l'entreprise et l'organisation plaignante à soumettre ces questions à la Commission spéciale de traitement des différends soumis à l'OIT (CETCOIT) et espère que les parties pourront parvenir à une solution négociée.

c) En ce qui concerne les allégations relatives au refus de l'entreprise HELICOL S.A. d'actualiser les salaires suite au refus de l'organisation syndicale de négocier une nouvelle convention collective, à l'existence d'un accord collectif offrant aux travailleurs non syndiqués de meilleures conditions salariales qui s'étendent aux travailleurs syndiqués et à la décision unilatérale de l'entreprise d'accorder au commandant Cantillo un jour de congé fixe par semaine pour l'exercice d'activités syndicales, tout en prenant note de l'invitation faite par le gouvernement aux parties à soumettre ces questions à la Commission spéciale de traitement des différends soumis à l'OIT (CETCOIT), le comité exprime l'espoir que les parties parviennent à une solution négociée du conflit afin de pouvoir cultiver des relations de travail harmonieuses. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

d) En ce qui concerne les sanctions de licenciement prises à l'encontre des dirigeants syndicaux d'AEROREPUBLICA, Héctor Vargas et David Restrepo Montoya, pour avoir fait usage de leur droit d'expression ou réclamé l'exercice de leurs droits, le comité s'attend à ce que les procédures engagées par les dirigeants contre les licenciements aboutissent dans un proche avenir et que, au cas où il serait constaté que les licenciements ont des motifs antisyndicaux, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'il soit procédé à la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés sans perte de salaire. Au cas où la réintégration des travailleurs licenciés concernés ne serait pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le comité demande au gouvernement de veiller à ce que les travailleurs concernés soient dûment indemnisés, ce qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

e) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final des enquêtes administratives diligentées contre l'entreprise Vertical de Aviación Ltda. dont sont saisis les douzième et quatrième bureaux de l'inspection de la Direction régionale de Cundinamarca pour présomption de violations du droit d'association.

31. Les organisations plaignantes ont envoyé des informations complémentaires dans des communications du 25 juin 2009 (reçues le 2 mars 2010), du 31 mai 2010, du 10 mai 2011 et des 8 et 27 mars 2012. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications du 21 décembre 2010 et du 21 janvier 2011, auxquelles il a annexé copie des communications des entreprises concernées datées des 1er juin, 15 décembre et 28 décembre 2010.

Informations complémentaires des organisations plaignantes

32. Dans une communication datée du 31 mai 2010, l'Association colombienne des aviateurs civils (ACDAC) présente les informations suivantes:

– *Recommandation a).* A la connaissance de l'association, le gouvernement n'a toujours pas désigné l'expert indépendant devant réaliser une étude au niveau national sur l'application de la loi sur les coopératives de travail associé et son utilisation en ce qui concerne les relations professionnelles.

– *Recommandation b).* Le gouvernement n'a pas réalisé d'enquête sur les pressions exercées sur des travailleurs, malgré les demandes de l'OIT visant à garantir le droit des travailleurs de s'affilier à un syndicat. En outre, la Commission spéciale de traitement des différends soumis à l'OIT (CETCOIT) ne s'est pas réunie et le Conseil d'Etat a confirmé les sanctions prononcées contre les entreprises ayant réservé un traitement plus favorable aux travailleurs non syndiqués. Dans une communication datée du 25 juin 2009 – et reçue le 2 mars 2010 –, l'Association colombienne du personnel de cabine (ACAV) allègue que l'entreprise AVIANCA continue de proposer aux travailleurs d'adhérer à un accord collectif pour les inciter à renoncer à leur affiliation auprès des différents syndicats. Cet accord connu sous le nom de «plan volontaire d'avantages» prévoit l'octroi aux travailleurs non syndiqués de prestations extralégales parfois plus avantageuses que celles qui ont été obtenues par les syndicats par le biais de la convention collective.

– *Recommandation c).* L'ACDAC n'a pas refusé de négocier. En outre, si les négociations ne débouchaient sur aucun accord, la convention collective resterait en vigueur jusqu'à la fin du conflit du travail et elle serait prorogée tous les six mois. En ce qui concerne les augmentations de salaire, l'entreprise n'a pas tenu compte de la décision ordonnant la revalorisation des salaires, et le gouvernement n'a rien fait pour assurer le respect des droits des travailleurs syndiqués. En outre, comme cela a déjà été mentionné, la CETCOIT ne s'est pas réunie.

– *Recommandation d).* Les procédures à l'encontre des commandants Vargas et Restrepo ont pris du retard; cette affirmation vaut tout particulièrement dans le cas de M. Restrepo, qui a été déferré devant un tribunal spécial créé aux fins du désengorgement du système judiciaire («tribunal de désengorgement»). Par la suite, M. Restrepo a présenté un recours en demandant l'annulation d'une preuve par témoins dont il n'avait pas été averti. Ce recours est en instance devant le tribunal supérieur de Medellín.

Réponse du gouvernement aux recommandations du comité

33. Dans une communication du 21 décembre 2010 dans laquelle il aborde la question de la *recommandation b)* relative aux événements survenus au sein de l'entreprise AVIANCA, le gouvernement indique que l'entreprise et le Syndicat national des travailleurs d'AVIANCA (SINTRAVA) sont parvenus à un accord le 12 août 2010 et que l'organisation a renoncé dès lors aux revendications reproduites dans le présent cas. De son côté, l'entreprise nie avoir conclu des accords collectifs avec des travailleurs mais reconnaît l'existence au sein de l'établissement d'un plan volontaire d'avantages, dispositif qui permet de fixer les conditions de travail du salarié individuellement dès lors que celui-ci a renoncé, volontairement et par pure conviction, à toute affiliation syndicale. Ce programme a été mis en place à la demande de plusieurs membres du personnel de cabine qui ne souhaitaient pas s'affilier à un syndicat mais voulaient bénéficier de conditions de travail équivalentes à celles qui étaient réservées aux travailleurs couverts par la convention collective. L'entreprise souligne que ce plan a été élaboré dans le respect de la législation existante et qu'il est ouvert à tous ceux qui ont renoncé volontairement à faire usage du droit de s'affilier à un syndicat. Dans sa décision du 30 septembre 2009 relative à la demande présentée par l'ACDAC contre l'entreprise au motif que le plan volontaire d'avantages était illégal, la sixième chambre du tribunal du travail de désengorgement de la circonscription de Bogota n'a retenu aucun des arguments du syndicat. L'entreprise souligne en outre qu'aucun des syndicats implantés au sein de l'entreprise n'y est majoritaire.

34. S'agissant de la *recommandation c)* relative aux événements survenus au sein de l'entreprise HELICOL S.A., le gouvernement indique que l'employeur a cherché à rencontrer les membres de la mission qui s'est rendue dans le pays en juillet 2010 mais

sans succès. Le gouvernement ajoute que, selon l'entreprise, il est difficile d'aller de l'avant dans le processus de négociation collective, l'ACDAC n'ayant pas agi, depuis 2004, de sorte à favoriser ces pourparlers. Le gouvernement réaffirme sa volonté de renforcer la CETCOIT en tant que mécanisme tripartite devant contribuer à l'amélioration des relations professionnelles.

35. S'agissant de la *recommandation d)* relative au licenciement, à titre de sanction, de dirigeants syndicaux d'AEROREPUBLICA, le gouvernement indique que: 1) s'agissant du licenciement d'Héctor Vargas, la sixième chambre du tribunal de désengorgement de la juridiction du travail de la circonscription de Bogota a acquitté l'entreprise en date du 31 août 2009, rejetant toutes les revendications du demandeur; un recours en appel est encore en instance; 2) s'agissant du licenciement de David Restrepo Montoya, l'entreprise a été invitée à présenter des informations sur l'appel interjeté et elle a fait état de plusieurs formalités effectuées dans le cadre de la procédure; 3) l'ACDAC a envoyé au vice-ministre chargé des relations professionnelles la liste des plaintes déposées et des décisions administratives et judiciaires rendues, et la Direction territoriale de Cundinamarca a fait savoir qu'aucune enquête n'était en cours ou encore en suspens concernant la plainte présentée par l'ACDAC pour persécution antisyndicale, notamment sur les allégations relatives à des manœuvres visant à inciter les travailleurs à renoncer à leur affiliation éventuelle à l'un ou l'autre des syndicats.

36. S'agissant de la *recommandation e)* relative aux enquêtes administratives ouvertes contre l'entreprise «*Vertical de Aviación Ltda.*», le gouvernement indique que l'entreprise a été sanctionnée pour violation du droit d'association en application de la décision n° 012 du 19 janvier 2009. Cette décision a fait l'objet d'un recours en appel encore en instance.

37. *S'agissant de la recommandation a), le comité note que, selon l'organisation plaignante, l'expert indépendant devant réaliser une étude au niveau national sur l'application de la loi sur les coopératives de travail associé et son utilisation en ce qui concerne les relations professionnelles n'a toujours pas été désigné. A cet égard, le comité relève que, dans sa dernière observation (novembre 2011), la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a pris note avec satisfaction de l'adoption du décret n° 2025 du 8 juin 2011 qui donne suite aux conclusions de la mission tripartite de haut niveau de 2011 et qui dispose notamment qu'aucun travailleur ne peut être engagé sans bénéficier des droits et des garanties au travail établis dans la Constitution politique et dans la loi, y compris les travailleurs associés des coopératives.*

38. *S'agissant des recommandations b) et c), le comité prend note de l'accord conclu entre le SINTRAVA et l'entreprise. Prenant note de l'explication de l'entreprise selon laquelle le plan volontaire d'avantages est une option pour les travailleurs qui, sans s'affilier à un syndicat, souhaitaient bénéficier de conditions de travail équivalentes à celles qui étaient réservées aux travailleurs couverts par la convention collective, le comité prie le gouvernement de répondre aux allégations selon lesquelles le plan volontaire d'avantages n'est pas une extension de la convention collective et contient des dispositions plus favorables et, en conséquence, affaiblit le syndicat.*

39. *S'agissant de la recommandation d), le comité prend note des informations suivantes communiquées par le gouvernement: 1) en ce qui concerne le licenciement d'Héctor Vargas, la sixième chambre du tribunal de désengorgement de la juridiction du travail de la circonscription de Bogota a acquitté l'entreprise en date du 31 août 2009, rejetant toutes les revendications du demandeur, et l'affaire est maintenant en instance devant une juridiction de deuxième instance; 2) en ce qui concerne le licenciement de David Restrepo Montoya, l'entreprise a été invitée à présenter des informations sur l'appel interjeté et elle a fait état de plusieurs formalités effectuées dans le cadre de la procédure. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'avancement de cette procédure.*

40. *S'agissant de la recommandation e), le comité prend note des informations du gouvernement, selon lesquelles l'entreprise a été sanctionnée pour violation du droit d'association en application de la décision n° 012 du 19 janvier 2009 et que cette décision a fait l'objet d'un recours encore en instance. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de ce recours.*

Nouvelles allégations de l'organisation plaignante et réponse partielle de l'employeur

41. *Diminution du nombre de membres de l'ACAV.* L'organisation plaignante indique qu'en 2007, date de la présentation de la plainte, l'ACAV comptait 388 membres parmi les travailleurs de l'entreprise. Suite aux licenciements et au départ de travailleurs attirés par le système du plan volontaire d'avantages, ce chiffre ne serait plus que de 299. L'organisation plaignante souligne en outre n'avoir enregistré aucune nouvelle adhésion parmi les travailleurs de l'entreprise.

42. De son côté, l'entreprise indique que, compte tenu du caractère syndical de l'organisation, elle ne dispose pas du chiffre total des travailleurs syndiqués. Elle tient à bien souligner cependant que l'adhésion à une organisation est un acte volontaire et libre et qu'il appartient au travailleur et à lui seul de décider s'il souhaite s'affilier ou ne pas s'affilier à un ou plusieurs syndicats. Néanmoins, l'entreprise ajoute que les déclarations de l'ACAV selon lesquelles aucune nouvelle affiliation de travailleurs d'AVIANCA n'aurait été enregistrée n'est pas conforme à la réalité. L'entreprise fait état ainsi de neuf affiliations pour l'année 2010.

43. *Refus de délivrer des visas aux membres du syndicat.* L'organisation plaignante ajoute que, depuis deux ans, une ambassade refuse de délivrer des visas de travail aux personnels de cabine membres du syndicat et elle indique que l'entreprise qui emploie les intéressés a déclaré dans un courrier que ceux-ci avaient tiré profit de leur visa pour commettre des actes réprimés par la loi. Trente-six personnes, qui travaillaient toutes pour l'entreprise depuis de longues années et étaient membres de l'ACAV, se sont vu ainsi refuser un visa de travail. Ces personnes ont alors demandé un extrait de leur casier judiciaire et ont toutes pu constater qu'elles n'avaient rien à se reprocher. Une enquête a été ouverte et il est apparu que l'entreprise avait passé un accord avec un service de contrôle de l'administration du pays qui utilisait le refus de visas pour lutter contre le trafic de drogue. Sur la base de cet accord, l'entreprise a envoyé à l'ambassade une liste de membres du personnel de cabine en affirmant qu'il s'agissait de trafiquants. L'organisation plaignante indique que le principal indice qui la conduit à cette conclusion, c'est la modification par l'entreprise, en 2004, de son règlement intérieur. Ce texte prévoit désormais que les travailleurs dépourvus de visa ou de papiers en règle ne pourront pas travailler pour l'entreprise. Un employé qui se voit refuser son visa peut dès lors être licencié pour juste motif. L'organisation plaignante craint que l'entreprise n'ait communiqué des faits non avérés à l'ambassade dans le but de l'amener à refuser ses visas aux membres du personnel de bord visés, qu'il a dès lors été possible de licencier sur la base du règlement interne.

44. A cet égard, l'entreprise affirme qu'elle respecte les dispositions relatives aux migrations et ne peut empiéter sur les prérogatives des autres Etats quant à la délivrance de visas. L'entreprise précise, comme elle l'a signalé déjà à plusieurs reprises au syndicat, qu'elle n'a jamais envoyé de communication officielle à l'ambassade en question dans l'objectif d'empêcher les travailleurs affiliés au syndicat d'obtenir des visas et qu'elle n'a jamais eu connaissance que ce refus était dû à une telle appartenance syndicale. *Le comité prend note de ces informations.*

45. *Licenciements antisyndicaux.* L'organisation plaignante dénonce en outre plusieurs nouveaux licenciements abusifs au sein de l'entreprise, qui aurait ouvert des procédures

disciplinaires contre plusieurs travailleurs syndiqués et prononcé leur licenciement, alors même que ceux-ci étaient parvenus à démontrer qu'ils n'avaient pas commis les actes dont ils étaient accusés. Les travailleurs concernés sont María José Van Brackel, Camilo Barrera, Patricia Panqueva, Juan Carlos Altamar, Bibiana Salamanca et María Constanza Torres.

46. A cet égard, l'entreprise présente les informations suivantes:

– *María José Van Brackel:* l'entreprise a ouvert une procédure disciplinaire suite à la non-présentation de cette hôtesse de l'air à son poste à bord, le 3 février 2008, sur le vol 019 assurant la liaison entre Barcelone et Bogota, l'intéressée n'ayant pas présenté d'explications suffisantes à cet égard, notamment au sujet de l'incident survenu d'après elle avec les autorités de l'aéroport de Barcelone. L'entreprise conteste la version selon laquelle l'hôtesse de l'air aurait été licenciée alors qu'elle s'était présentée comme prévu au départ du vol, et ce parce que le contrôle de sécurité effectué par la police de Barcelone avait pris du retard. La travailleuse n'a présenté aucun motif propre à expliquer ce retard dans les vérifications effectuées par les autorités espagnoles, et l'entreprise assure avoir respecté le droit à une procédure régulière et les droits de la défense pendant la procédure disciplinaire et informé le syndicat de toutes ses démarches. L'entreprise indique que l'affaire est en instance devant la deuxième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Bogota.

– *Camilo Barrera:* l'entreprise a ouvert une procédure disciplinaire contre ce travailleur pour réticences et retards indus dans la présentation des arrêts de travail dont il disait bénéficier et parce que les explications fournies pour justifier cette conduite n'étaient pas satisfaisantes. En août 2008, le travailleur avait ainsi accumulé 11 jours d'arrêt de travail non justifiés. Le tribunal de circonscription de Bogota, qui avait été saisi de l'affaire, a donné raison à l'entreprise.

– *Patricia Panqueva:* l'entreprise a ouvert une procédure disciplinaire pour des faits survenus le 19 juillet 2008 à l'aéroport de Miami, les autorités américaines ayant découvert une somme de 8 524 dollars sur l'intéressée, soit une somme manifestement au-dessus de ce que le manuel du personnel de cabine de la compagnie autorise. L'entreprise a présenté une demande de levée de l'indemnité syndicale dans une procédure qui n'a pas encore abouti.

– *Juan Carlos Altamar, Bibiana Salamanca et María Constanza Torres:* dans ces trois cas, l'entreprise a ouvert une procédure disciplinaire pour des faits survenus le 9 janvier 2009 sur un vol à destination de Lima, les autorités du Pérou ayant découvert et confisqué à cette occasion 24 emballages de L-Carnitina en la possession des travailleurs au motif que ce produit était interdit d'entrée sur le territoire péruvien et que sa détention n'était pas conforme aux dispositions du manuel du personnel de cabine de la compagnie. L'affaire est en instance devant la juridiction ordinaire du tribunal du travail (14^{e}, 22^{e} et 27^{e} chambres du tribunal du travail de la circonscription de Bogota).

47. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement, selon lesquelles: 1) les licenciements mentionnés par les organisations plaignantes ont été prononcés pour faute grave et non pour des raisons syndicales; et 2) cinq des procédures engagées sur six sont encore en instance. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des procédures judiciaires en instance au sujet des licenciements de María José Van Brackel, Patricia Panqueva, Juan Carlos Altamar, Bibiana Salamanca et María Constanza Torres.*

48. *Levée de l'immunité syndicale de Daniel Barragán.* Enfin, l'organisation plaignante fait état de persécutions de la part de l'entreprise AIRES S.A. contre Daniel Barragán, dirigeant syndical de l'ACAV depuis novembre 2008.

49. Dans une communication du 21 janvier 2011, le gouvernement mentionne plusieurs décisions adoptées comme suit: 1) la neuvième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Bogota a ordonné la levée de l'immunité syndicale du dirigeant dans une décision du 5 février 2010; 2) le tribunal supérieur de la circonscription judiciaire de Bogota a confirmé la décision du juge de première instance dans une décision du 23 juillet 2010; 3) la 33e chambre du tribunal pénal municipal compétent en matière de respect des garanties fondamentales (action en protection constitutionnelle) a rejeté la demande qu'il a jugée non fondée du fait de l'existence d'une procédure judiciaire devant résoudre le conflit d'intérêts soumis dans l'action en protection constitutionnelle. Le gouvernement transmet copie de la décision et de la réponse de l'entreprise AIRES S.A.

50. Dans une communication du 15 décembre 2010, l'entreprise indique avoir eu connaissance d'éléments constitutifs d'une faute grave qui l'ont poussée à ouvrir une procédure ordinaire devant le tribunal du travail de la circonscription de Bogota, à qui elle a demandé l'autorisation de licencier M. Barragán pour juste motif. Cette procédure a été enclenchée par le dépôt d'une demande d'autorisation présentée par l'entreprise le 13 février 2009. La faute grave imputée à M. Barragán ayant été attestée, faute sans rapport avec les activités syndicales de l'intéressé, le juge de la neuvième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Bogota a prononcé la levée de l'immunité syndicale et délivré une autorisation de licenciement dans une décision du 5 février 2010. Un recours en appel a été interjeté et, dans une décision du 23 juillet 2010, le tribunal supérieur de la circonscription de Bogota a confirmé l'autorisation de licenciement. *Le comité prend note de ces informations.*

51. Dans des communications du 31 mai 2010 et des 8 et 27 mars 2012, l'ACDAC mentionne également plusieurs nouveaux évènements survenus au sein de différentes entreprises: 1) violations répétées des dispositions de la convention collective signée par l'ACDAC et l'entreprise AVIANCA, faits qui ont débouché sur le dépôt d'une plainte administrative contre l'entreprise; ce dossier est traité par le septième bureau d'inspection de la Direction territoriale de Cundinamarca sous la référence no 8877 du 12 mars 2010; 2) non-respect de l'immunité syndicale permanente et persécution systématique du commandant Orlando Cantillo, membre du comité directeur de l'ACDAC, par l'entreprise HELICOL S.A.; 3) licenciement abusif des commandants Juan Pablo Rodríguez Gil, Richard Eduard Cuellar Moreno, Helbert Alexander Riveros Díaz et Juan Carlos Cabrera Navarro, dont la réintégration a été ordonnée par l'autorité judiciaire; 4) refus par l'entreprise de négocier un cahier de revendications, l'arbitrage obligatoire organisé par la suite à la demande de l'organisation syndicale ayant fait l'objet d'un recours encore en instance devant la Cour suprême de justice; 5) pressions visant à inciter les travailleurs à renoncer à leur affiliation; 6) retenue illégale sur le salaire du commandant Roberto Ballen Bautista par l'entreprise AEROREPUBLICA; 7) violation de sentences arbitrales; 8) licenciement antisyndical du commandant Juan Manuel Vega León; 9) licenciement antisyndical de trois commandants suite à leur affiliation à l'ACDAC et leur projet de négocier une convention collective au sein de l'entreprise «*Aerolíneas de Integración Regional (AIRES S.A.)*». *Le comité reste dans l'attente de l'arrêt de la Cour suprême de justice dont il est question au point 4. Le comité examina ci-dessous les autres allégations.*

52. *Non-respect de l'immunité syndicale permanente et persécution systématique du commandant Orlando Cantillo, membre du comité directeur de l'ACDAC, par l'entreprise HELICOL S.A.* Dans une communication du 10 mai 2011, l'organisation plaignante se réfère à la décision du 19 janvier 2011 du ministère de la Protection sociale, dans laquelle cette institution condamne l'entreprise à une amende correspondant à 40 fois le salaire mensuel minimum légal, et elle indique que l'employeur a présenté un recours en révision et en appel mais que le ministère n'a toujours pas rendu sa décision. L'ACDAC ajoute que l'entreprise a ouvert une procédure disciplinaire et qu'elle a prononcé en conséquence le licenciement du commandant sous réserve de la levée de son immunité syndicale,

demandée dans une procédure encore en instance devant la 24e chambre du tribunal du travail de la circonscription de Bogota. L'entreprise a suspendu les ordres de vol. Un nouveau recours a été formé contre l'entreprise dans une procédure en instance devant la neuvième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Bogota. Le ministère du Travail a été invité à intervenir sans qu'il ait été possible à ce jour d'obtenir la protection du syndicaliste visé. En outre, dans une communication du 8 mars 2012, l'ACDAC fait état de persécutions systématiques, indiquant que l'entreprise refuse d'octroyer au commandant le congé syndical, l'agrément professionnel et le salaire qu'il mérite. L'organisation ajoute que les autorités de l'aviation civile ont incriminé le commandant, sans motif valable, dans une enquête ouverte suite à des défauts constatés sur un hélicoptère et qu'elles lui ont demandé de signer une reconnaissance de culpabilité préalable. Le commandant et dirigeant syndical n'a reconnu aucune responsabilité dans l'affaire.

53. Le comité prend note de ces informations et prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des recours interjetés. *Le comité prie également le gouvernement de lui faire parvenir ses observations au sujet des nouvelles allégations selon lesquelles le dirigeant de l'ACDAC ferait l'objet d'une persécution systématique qui sont formulées dans la communication du 8 mars 2012.*

54. *Retenues illégales sur salaire.* S'agissant des retenues illégales effectuées sur le salaire du commandant Roberto Ballen Bautista par l'entreprise AEROREPUBLICA, le gouvernement indique que plusieurs décisions judiciaires ont été prononcées comme suit: 1) la quatrième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Bogota a rejeté la demande de réintégration dans une décision datée du 21 septembre 2007; 2) la 19e chambre du tribunal du travail de la circonscription de Bogota a acquitté l'entreprise, rejetant toutes les demandes formulées par le commandant Ballen, dans une décision datée du 23 octobre 2009; et 3) la chambre chargée des affaires relatives au travail du tribunal supérieur de la circonscription judiciaire de Bogota a confirmé la décision dans une décision du 21 avril 2010. Le gouvernement envoie par ailleurs copie de la réponse adressée par l'entreprise à cet égard.

55. Dans une communication du 28 décembre 2010, l'entreprise souligne ce qui suit: 1) M. Ballen Bautista est le seul parmi les membres de l'équipage de l'entreprise à faire partie du comité directeur de l'ACDAC; 2) le commandant a omis à deux reprises de se présenter aux tests semestriels sur simulateur de vol; en outre, il a présenté deux recours pour non-respect de l'immunité syndicale en vue d'obtenir le versement des compléments de salaire versés aux pilotes ayant effectué la totalité des vols qui leur étaient assignés, situation qui ne se vérifiait pas dans son cas puisqu'il n'avait pas suivi son programme d'entraînement. Par conséquent, la rétribution en question a été suspendue à compter de février 2005. Les tribunaux ont estimé que l'entreprise avait agi dans le respect du droit, et le ministère de la Protection sociale s'est abstenu d'imposer à l'établissement les différentes amendes envisagées.

56. Dans une communication du 10 mai 2011, l'ACDAC indique que le tribunal supérieur de Medellín a cassé la décision de la sixième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Medellín et refusé de délivrer l'autorisation nécessaire au licenciement du commandant Roberto Ballen Bautista. L'entreprise ayant refusé de donner suite à ces décisions judiciaires, une demande en protection des droits a été présentée, demande que la 33e chambre du tribunal pénal municipal a rejetée mais que la neuvième chambre du tribunal pénal de la circonscription de Medellín a admise en deuxième instance. *Le comité prend note de ces informations et prie le gouvernement de veiller à ce que l'entreprise applique les décisions judiciaires rendues et de le tenir informé à cet égard.*

57. *Violation de sentences arbitrales.* S'agissant de la violation alléguée de sentences arbitrales, le gouvernement indique, d'une part, qu'en application des décisions prises par

l'administration du travail il souhaite procéder à une concertation avec l'ACDAC et, d'autre part, que le ministère de la Protection sociale a ouvert une enquête devant l'administration du travail en raison de l'accumulation de deux actions pour violation de sentences arbitrales. Cinq visites ont été effectuées en vue de vérifier les éléments de la plainte. La procédure n'a pas encore abouti. Dans une communication du 28 décembre 2010, l'entreprise déclare qu'elle a répondu à toutes les citations à comparaître émanant du ministère de la Protection sociale et qu'elle a fourni tous les documents demandés par l'ACDAC, ce qui devait permettre à l'institution de traiter les plaintes. *Le comité prend note de ces informations et prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires à la réalisation de la concertation proposée et de le tenir informé des résultats obtenus.*

58. *Licenciement antisyndical du commandant Juan Manuel Vega León.* A cet égard, le gouvernement indique que, en application de la décision de la neuvième chambre du tribunal du travail de Bogota, il a été procédé au relevé des indicateurs entrant en ligne de compte et qu'il est alors apparu que le commandant ne répondait pas aux conditions requises pour exercer des activités de vol. De même, dans une communication du 28 décembre 2010, l'entreprise indique avoir donné suite à l'injonction de la justice et qu'elle a ainsi réintégré le travailleur et versé les amendes réclamées. *Le comité prend note de ces informations.*

59. *Licenciements antisyndicaux au sein de l'entreprise AIRES S.A.* Dans une communication du 10 mai 2011, l'ACDAC se réfère au cas des commandants Paola Natalia Hoyos et Francisco Hurtado et indique à cet égard que les tribunaux ont tranché en faveur des intéressés après plusieurs recours, mais que les procédures engagées devant les tribunaux du travail ou les instances administratives se poursuivent et n'ont pas été closes par la juridiction susmentionnée. En outre, dans une communication du 27 mars 2012, l'association déclare à nouveau que plusieurs pilotes ont été licenciés en raison de leur affiliation à l'ACDAC. *Le comité prie le gouvernement de lui faire parvenir ses observations sur le sujet.*

Cas n° 2730 (Colombie)

60. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de novembre 2010; à cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes [voir 358e rapport, paragr. 446]:

> Concernant les allégations selon lesquelles, dans le cadre du processus de liquidation de l'entreprise (Entreprise des services publics d'hygiène de Calí) et du licenciement des travailleurs, la convention collective en vigueur n'aurait pas été respectée pour ce qui est des indemnités et des pensions de retraite, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de ce point de vue des allégations et du résultat des procédures judiciaires susmentionnées. Le comité s'attend à ce que les droits syndicaux et de négociation collective soient respectés dans la coopérative de travail qui effectue les tâches réalisées antérieurement par l'entreprise.

61. Dans ses communications du 27 mai et de septembre 2011, le gouvernement transmet les observations de l'entreprise. En ce qui concerne l'allégation du Syndicat des travailleurs de l'Entreprise des services publics d'hygiène de Calí (SINTRAEMSIRVA), selon laquelle un accord extraconventionnel de 1996 conférant des avantages particuliers aux personnes acceptant volontairement de quitter l'entreprise n'aurait pas été appliqué. Cette dernière indique que cet accord n'a été en vigueur que pendant une période déterminée et dans un objectif bien précis et que, par conséquent, il ne fait pas partie de la convention liant actuellement les parties. L'entreprise précise que ni le syndicat ni ses adhérents n'ont soulevé cette question devant les tribunaux.

62. En ce qui concerne l'allégation relative au licenciement des travailleurs et leur indemnisation, l'entreprise rappelle qu'il n'y avait pas lieu non plus dans ce cas

d'appliquer l'accord de 1996, dans la mesure où ce dernier n'était plus en vigueur et que l'entreprise n'est pas partie à la convention collective. En outre, l'entreprise indique que la convention collective ne contient aucune clause d'indemnisation en cas de résiliation unilatérale et sans juste cause du contrat de travail lorsque la personne concernée compte plus de deux années d'ancienneté ininterrompues. L'alinéa c) de l'article 17 de la convention collective prend clairement en compte cette situation: en cas de résiliation unilatérale, les intéressés sont réintégrés au même poste que celui qu'ils occupaient, auquel cas «ils reçoivent à titre d'indemnisation une somme équivalente aux salaires qu'ils auraient perçus s'ils étaient restés en poste». L'entreprise ajoute que, en matière de négociation collective, l'autonomie des parties à la négociation de la convention collective en vigueur ne s'est pas concrétisée par l'établissement d'un barème d'indemnisation des travailleurs affectés par la liquidation de l'entreprise. Face à cette situation, la seule possibilité pour celle-ci était d'appliquer le barème d'indemnisation prévu par la loi, laquelle n'est pas contraire aux conventions n^{os} 87 et 98. Après examen de cette question, les tribunaux ont donné raison à l'entreprise.

63. L'entreprise signale par ailleurs que les jugements qui ont été rendus, aussi bien en première qu'en deuxième instance, lui ont donné raison. Certaines affaires commencent à arriver devant la Cour suprême de justice, qui n'a pas encore pris de décision définitive, si ce n'est dans le domaine de l'immunité syndicale, qui ne relève pas de sa compétence. Il y a eu au total 260 procès (dont dix concernaient l'immunité syndicale et 250 étaient des procédures ordinaires portant sur des questions comme l'indemnisation, les pensions, etc.) dont l'entreprise précise l'état d'avancement. Pour ce qui est des jugements ordinaires, ont été rendues à ce jour 33 décisions de première instance, trois décisions de deuxième instance et dix décisions relatives à la levée de l'immunité syndicale, et toutes étaient favorables à l'entreprise. Le gouvernement déclare qu'il respecte toujours les décisions de justice.

64. Enfin, pour ce qui est des prestations de l'entreprise, celle-ci déclare qu'elles ne sont pas assurées par des coopératives de travail associé mais par des établissements commerciaux (le gouvernement confirme cette information) qui ont répondu à un appel d'offres conformément à la loi en vigueur et qui sont soumis à la législation nationale du travail, si bien que les travailleurs jouissent de l'ensemble des garanties et des droits. La loi n^{o} 142 exige que la collecte des déchets soit confiée à des sociétés anonymes.

65. *Le comité prend note de ces informations. Il note que l'entreprise déclare que toutes les décisions de justice prises à ce jour lui ont été favorables. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur les procédures en cours et sur leur issue.*

Cas n^{o} 2241 (Guatemala)

66. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2011; à cette occasion, il a formulé la recommandation suivante [voir 359^{e} rapport, paragr. 544]:

> S'agissant du licenciement de MM. Alfredo Arriola Pérez et Manuel de Jesús Dionisio Salazar, le comité note que le gouvernement indique que les mesures pertinentes sont en cours d'exécution, notamment l'intervention de l'Inspection générale du travail visant à établir si le motif des licenciements est d'ordre antisyndical. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation et de la conclusion que rendra l'Inspection générale du travail au sujet des motifs des licenciements considérés.

67. Dans une communication en date du 14 juillet 2011, le gouvernement indique que, d'après l'inspecteur chargé de l'affaire, MM. Alfredo Arriola Pérez et Manuel de Jesús Dionisio Salazar ont été licenciés par les précédents dirigeants, et toutes les prestations auxquelles ils avaient droit pour leur licenciement ont été versées. L'employeur a indiqué que les

travailleurs peuvent se prévaloir des droits prévus par la loi et la convention collective. L'inspecteur a signalé par ailleurs que, parmi les travailleurs licenciés, le seul qui soit joignable est M. Manuel de Jesús Dionisio Salazar, M. Alfredo Arriola Pérez n'ayant pu être localisé ni par le tribunal ni par le syndicat, et les différentes interventions de l'inspecteur ont permis de constater que les tentatives faites pour le retrouver ont été vaines; c'est ce qui explique pourquoi le dossier est au point mort.

68. Selon l'inspecteur, le directeur des ressources humaines a déclaré que l'institution était disposée à collaborer pour parvenir à une solution favorable à M. Salazar, mais que celui-ci devait présenter une demande écrite dans laquelle il sollicite un poste permanent au Tribunal suprême électoral. L'ex-collaborateur a présenté sa demande le 16 avril 2010. Le 5 juin 2010, le directeur des ressources humaines a informé l'inspecteur que les postes figurant sous la rubrique 011 du budget étaient tous attribués mais que la demande de l'intéressé avait été transmise au plénum du Tribunal suprême électoral, qui a déclaré consentir à l'examiner à condition que des postes soient vacants sous la rubrique budgétaire considérée, raison pour laquelle le travailleur a été informé qu'un délai raisonnable s'écoulerait avant qu'il ne reçoive une réponse, positive ou négative. Le 4 octobre 2010, l'inspecteur a convoqué ce dernier au ministère du Travail pour les dernières formalités, mais il ne s'est pas présenté. L'inspecteur indique qu'il n'a pas été possible de finaliser la demande du fait que le plaignant n'a pas accompli les démarches nécessaires. *Le comité prend note de ces informations.*

Cas n° 2228 (Inde)

69. Ce cas porte sur des allégations de discrimination antisyndicale, dont des licenciements, la répression d'une grève par la police et le refus de négocier au sein de la société Worldwide Diamond Manufacturers Ltd (qui est implantée dans la zone franche d'exportation (ZFE) du Visakhapatnam de l'Etat de l'Andhra Pradesh), et sur des allégations de licenciement et de suspension au sein de l'entreprise Synergies Dooray Automotive Ltd; le comité l'a examiné pour la dernière fois lors de sa session de novembre 2011. [Voir 362e rapport, paragr. 75-80.] A cette occasion, le comité:

a) a demandé au gouvernement de lui transmettre la décision de justice du 29 novembre 2006 rendue dans le cadre de l'affaire n° 421/02, concernant les allégations de répression brutale d'une grève menée par les travailleurs dans l'entreprise Worldwide Diamond Manufacturers Ltd, en janvier et février 2002;

b) a souligné la lenteur excessive de la résolution judiciaire des cas de discrimination antisyndicale présumée ayant donné lieu à des amendes, des licenciements et des suspensions infligés à des syndicalistes, étant donné que la plainte avait été déposée en 2002, et il a demandé au gouvernement de lui transmettre les décisions de justice qui ont été rendues concernant les 20 cas qu'il signale comme réglés, et de le tenir informé de tout élément nouveau concernant les 18 cas encore en instance;

c) s'agissant de la question des restrictions au droit de négociation collective des travailleurs de la VEPZ et au droit du Syndicat des travailleurs de la zone franche d'exportation du Visakhapatnam de prendre part aux négociations avec la direction de la Worldwide Diamond Manufacturers Ltd, le comité a demandé à nouveau au gouvernement de lui fournir une copie du procès-verbal de la réunion conjointe qui a eu lieu le 3 septembre 2004 et qui a permis de mettre fin au lock-out patronal, copie que le gouvernement a déclaré avoir transmise au comité mais qui n'a toujours pas été reçue. Le comité a également demandé au gouvernement de le tenir informé des éléments nouveaux concernant la négociation collective et de lui transmettre tout accord auquel parviendraient les parties;

…

e) a une nouvelle fois demandé au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris la modification de la loi de 1947 sur les conflits du travail, pour que les travailleurs suspendus et les syndicats puissent se pourvoir en justice directement sans être recommandés par le gouvernement d'Etat;

f) a demandé au gouvernement d'indiquer si les travailleurs licenciés et suspendus de l'entreprise Synergies Dooray Automotive Ltd ont engagé des actions judiciaires.

70. Dans sa communication datée du 4 mai 2012, le gouvernement indique que toutes les plaintes pour discrimination antisyndicale présumée (amendes, licenciements et suspensions infligés à des syndicalistes) déposées par les travailleurs auprès du tribunal du travail de Visakhapatnam ont été rejetées (voir affaires n^{os} 219/2002; 220/2002; 222/2002; 223/2002; 224/2002; 25/2003; 26/2003; 34/2003; 108/2003; 163/2003; 86/2004; 87/2004; 127/2004; 128/2004; 8/2005; 146/2006; 147/2006; 148/2006; 149/2006; 150/2006; 151/2006; 1523/2006; 153/2006; 14/2006; 157/2006; 158/2006; et 159/2006).

71. S'agissant de la question des restrictions au droit de négociation collective des travailleurs de la VEPZ et au droit du Syndicat des travailleurs de la zone franche d'exportation du Visakhapatnam de prendre part aux négociations avec la direction de la Worldwide Diamond Manufacturers Ltd, le gouvernement indique que le Commissaire au développement APSEZ l'a informé que les procès-verbaux de la réunion qui s'est tenue le 3 septembre 2004 n'étaient pas disponibles à son bureau et que le secrétaire du Département du travail, de l'emploi et de la formation et du Département des manufactures du gouvernement d'Andhra Pradesh a été contacté à cet égard. Le gouvernement est encore en attente d'une réponse.

72. S'agissant de la demande du comité de procéder à la modification de la loi de 1947 sur les conflits du travail pour que les travailleurs suspendus et les syndicats puissent se pourvoir en justice directement sans être recommandés par le gouvernement d'Etat, le gouvernement indique que le Commissaire au développement APSEZ l'a informé du fait que la loi de 1947 sur les conflits du travail avait déjà été amendée en vue d'inclure la section 2(A). Selon cette disposition, les travailleurs licenciés/suspendus peuvent se pourvoir en justice directement sans être recommandés par un agent de conciliation. Les travailleurs licenciés peuvent donc se pourvoir en justice directement auprès du tribunal du travail et de l'industrie.

73. Le gouvernement fait parvenir un exemplaire de la décision du 29 novembre 2006, rendue dans le cadre de l'affaire n^{o} 421/02 concernant les actions en justice intentées après la grève menée par les travailleurs de la Worldwide Diamond Manufacturers Ltd en janvier et février 2002, en vertu de laquelle tous les grévistes accusés ont été acquittés.

74. En ce qui concerne les allégations de licenciement et de suspension dans l'entreprise Synergies Dooray Automotive Ltd, le gouvernement indique que les travailleurs licenciés se sont pourvus en justice directement auprès du tribunal du travail et de l'industrie en vertu de la disposition de la loi sur les conflits du travail qui aurait été amendée.

75. *Le comité note les informations fournies par le gouvernement. Il note en particulier la décision du 29 novembre 2006 rendue dans le cadre de l'affaire n^{o} 421/02 concernant les actions en justice engagées après la grève menée à bien par les travailleurs à la Worldwide Diamond Manufacturers Ltd en janvier et février 2002, en vertu de laquelle 23 grévistes ont été acquittés.*

76. *En ce qui concerne la recommandation (b), le comité note la référence à 27 affaires, lesquelles, selon le gouvernement, ont été rejetées par le tribunal du travail et de l'industrie de Visakhapatnam. Le comité demande au gouvernement de lui transmettre les copies de ces décisions de justice. Rappelant qu'il y avait environ 38 affaires au total, le comité demande au gouvernement de lui fournir des informations sur la résolution des autres cas.*

77. *S'agissant de la question des restrictions au droit de négociation collective des travailleurs de la VEPZ et au droit du Syndicat des travailleurs de la zone franche d'exportation du Visakhapatnam de prendre part aux négociations avec la direction de la Worldwide Diamond Manufacturers Ltd, le comité demande à nouveau au gouvernement de lui fournir une copie du procès-verbal de la réunion conjointe qui a eu lieu le 3 septembre 2004 et qui a permis de mettre fin au lock-out patronal, copie que le gouvernement a déclaré avoir transmise au comité mais qui n'a toujours pas été reçue. Le comité demande également une fois encore au gouvernement de le tenir informé des éléments nouveaux concernant la négociation collective et de lui transmettre tout accord auquel parviendraient les parties.*

78. *En ce qui concerne la demande au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris la modification de la loi de 1947 sur les conflits du travail, pour que les travailleurs suspendus et les syndicats puissent se pourvoir en justice directement sans être recommandés par le gouvernement d'Etat, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas envoyé de nouvelles informations. Le comité a cependant noté qu'une nouvelle sous-section (2) a été insérée dans la section 2(A) de la loi sur les conflits du travail de 1947, selon laquelle dans les différends portant sur tous types de licenciement ou de cessation de service d'un travailleur individuel, ce travailleur peut saisir directement le tribunal du travail du différend en question. Rappelant le principe selon lequel «les travailleurs qui estiment avoir subi des préjudices en raison de leurs activités syndicales [devraient] disposer de moyens de recours expéditifs, peu coûteux et tout à fait impartiaux» [voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 820], le comité réitère sa demande concernant la nécessité d'amender la législation afin de veiller à ce que les travailleurs suspendus ainsi que les syndicats puissent se pourvoir en justice directement. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité note en outre l'indication du gouvernement que les travailleurs licenciés de l'entreprise Synergies Dooray Automotive Ltd ont saisi le tribunal du travail et de l'industrie. Le comité demande au gouvernement de lui fournir une copie de la décision judiciaire lorsqu'elle aura été rendue. Il demande également à la Centrale syndicale indienne (CITU) – la plaignante dans ce cas – de le tenir informé à cet égard.*

Cas n° 2512 (Inde)

79. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de mars 2011. [Voir 359e rapport, paragr. 67-89.] Il porte sur les allégations relatives à des actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans les affaires internes d'un syndicat par la création d'un syndicat fantoche, à des licenciements, à la suspension et au transfert de membres actifs d'un syndicat, à la réduction arbitraire des salaires, à des actes de violence physique et à la présentation d'accusations pénales fallacieuses contre ses membres. A cette occasion, le comité a pris note avec une vive inquiétude des nouvelles allégations présentées par l'organisation plaignante, contenant des affirmations selon lesquelles l'employeur a conclu un accord avec le Syndicat de protection des travailleurs de MRF d'Arakonam (MRFAWWU) (dont l'organisation plaignante allègue qu'il s'agit d'un syndicat fantoche); l'employeur aurait menacé de licencier les travailleurs afin de les amener à accepter les termes de l'accord; la police, qui agissait à la demande de l'employeur, aurait attaqué et blessé des membres de l'organisation plaignante alors qu'ils

protestaient pacifiquement contre l'accord; et l'employeur aurait imposé un lock-out et engagé des procédures pénales contre les membres syndicaux pour des motifs futiles à la suite de la grève; de plus, l'organisation plaignante allègue que, pour déterminer lequel des deux syndicats (l'organisation plaignante et le MRFAWWU) était le plus représentatif, la Haute Cour a demandé le recours à une procédure de vérification fondamentalement injuste qui ne comporte pas de scrutin secret. Le comité a instamment demandé une fois encore au gouvernement de fournir: des informations sur les mesures prises pour garantir la paix sociale dans l'entreprise; des informations à jour sur le statut de toutes les affaires judiciaires en suspens concernant les travailleurs licenciés; des observations détaillées concernant toutes les affaires en suspens relatives à des allégations d'accusations pénales fallacieuses à l'encontre des membres et des dirigeants du Syndicat des travailleurs unis (MRFUWU), y compris une explication des faits concrets sur lesquels se fondent ces accusations; une mise à jour des informations sur la situation des affaires concernant les allégations de transfert des membres syndicaux au motif de leur appartenance à un syndicat et de leur participation à des activités syndicales, et en ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement d'Etat à cet égard; et toute nouvelle information concernant les mesures prises par le gouvernement pour obtenir la reconnaissance par l'employeur du MRFUWU à des fins de négociation collective. Le comité a rappelé qu'il avait déjà demandé au gouvernement d'envisager activement l'adoption de dispositions législatives propres à assurer la réalisation des droits syndicaux et, par conséquent, il a prié le gouvernement d'encourager le gouvernement du Tamil Nadu à traiter cette question sans délai et de fournir des informations sur toute mesure prise pour rendre la législation conforme au principe de la liberté syndicale et, plus spécifiquement, d'indiquer s'il est envisagé d'adopter des dispositions législatives propres à promouvoir la lutte contre la discrimination antisyndicale et les violations des droits syndicaux, modifier toutes les dispositions pertinentes de la loi sur les conflits du travail et établir des règles objectives régissant la désignation du syndicat le plus représentatif aux fins de la négociation collective.

80. Dans sa communication datée du 11 janvier 2012, le gouvernement réitère ses observations précédentes. En particulier, il indique que tous les licenciements allégués dans ce cas sont encore devant les tribunaux pertinents. En ce qui concerne les allégations de pratiques de travail déloyales (mesures disciplinaires et avis de justification), le gouvernement estime que l'employeur a le droit de prendre des mesures disciplinaires lorsqu'un travailleur commet une faute, indépendamment de son appartenance syndicale, et que c'est au plaignant qu'il revient de saisir les autorités compétentes qui auraient pu examiner chaque cas d'une manière appropriée.

81. En ce qui concerne l'accord conclu entre la direction et le MRFAWWU, le gouvernement indique que la Haute Cour de Madras a permis au MRFAWWU et à la direction de signer un accord bipartite. Cet accord a été signé le 5 mai 2009 et 1 113 travailleurs sur 1 396 ont accepté l'augmentation de salaire. Le gouvernement indique que, si la direction est prête à faire la même offre aux membres du syndicat plaignant, la responsabilité d'accepter les mêmes salaires leur incombe. Le gouvernement indique également que, selon la direction de l'entreprise, les travailleurs sont très contents du salaire et des diverses activités de bien-être dont ils peuvent bénéficier. Le gouvernement indique également qu'aucun membre de l'organisation plaignante n'a été mis à pied au motif de ses activités syndicales. Aucun travailleur n'a été suspendu pendant l'enquête sur ses activités syndicales. La direction a pour politique de ne pas s'ingérer dans les affaires internes des syndicats ni dans leurs activités. Toute suspension ou tout licenciement de travailleur est fondé sur une faute grave, indépendante d'une affiliation syndicale.

82. S'agissant de la question de la représentativité des syndicats, le gouvernement estime que ce n'est pas à lui d'organiser des scrutins secrets pour déterminer la représentativité d'un syndicat. Il réaffirme que, en ce qui concerne la plainte du syndicat relative à la

représentativité et, selon la direction de l'entreprise, c'est le syndicat dont la composition englobe la majorité de ses travailleurs qui a été reconnu, et divers accords ont été signés avec lui. La direction reconnaît toujours le syndicat dont la composition est majoritaire dans l'entreprise et négocie avec ce syndicat, qui est reconnu. Le syndicat plaignant étant un syndicat minoritaire, il n'a aucun droit d'insister pour que la direction négocie avec lui. Le gouvernement d'Etat du Tamil Nadu estime que la réponse de la direction est raisonnable, convaincante, et qu'elle est donc acceptable.

83. S'agissant de la reconnaissance de l'organisation plaignante, le gouvernement réitère que cette dernière a saisi la Haute Cour de Madras pour obtenir la reconnaissance sans passer par le processus obligatoire prévu par le Code de discipline auprès de la Commission d'évaluation de l'Etat. Le gouvernement réitère qu'il n'existe pas de disposition statutaire relative à la reconnaissance des syndicats et que c'est à la direction d'une entreprise qu'il revient de reconnaître un syndicat ou non. Enfin, il réitère qu'il n'existe pas de loi sur la reconnaissance des syndicats et que, par conséquent, le Conseil national consultatif du travail (organisation tripartite non statutaire) a été saisi de la question le 20 février 2010 pour décision politique.

84. Le gouvernement conclut en déclarant que le gouvernement du Tamil Nadu a examiné en détail toutes les allégations de ce cas et qu'il a dûment étudié les recommandations du comité. Le gouvernement déclare que l'Inde dispose d'un mécanisme de conciliation bien établi à la fois au niveau national et au niveau des Etats pour traiter des revendications de la communauté des travailleurs. Le gouvernement estime qu'il a bien agi dans son domaine de compétences, préservant ainsi la paix et l'harmonie sociale dans le pays.

85. *Le comité note les informations fournies par le gouvernement. Il regrette que, dans une large mesure, le gouvernement réitère ses observations précédentes et il déplore l'absence générale de progrès s'agissant de traiter les problèmes soulevés dans ce cas. Le comité est particulièrement inquiet devant le fait que les cas de licenciements sont encore en suspens devant les tribunaux. Il rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces. Une lenteur excessive dans le traitement des cas de discrimination antisyndicale et, en particulier, l'absence de jugement pendant un long délai dans les procès relatifs à la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés équivalent à un déni de justice et, par conséquent, à une violation des droits syndicaux des intéressés. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 826.] Le comité s'attend à ce que le cas en suspens sera conclu sans délai et il prie instamment le gouvernement de le tenir informé des résultats.*

86. *Le comité note également l'indication du gouvernement selon laquelle les membres du syndicat qui estiment qu'ils ont fait l'objet de pratiques de travail déloyales auraient dû saisir les autorités compétentes pour obtenir réparation. Rappelant que ce cas, qui a trait à de nombreuses allégations de telles pratiques comme les suspensions, les avis de justification et autres actions disciplinaires, ainsi qu'à des allégations selon lesquelles l'employeur aurait porté des accusations contre des syndicalistes pour des motifs fallacieux, sur la base desquelles ils ont été ensuite licenciés, date de 2006; rappelant également que la loi de 1947 sur les conflits du travail ne permet pas aux travailleurs suspendus ou aux syndicats de saisir directement les tribunaux sans être recommandés par un agent du gouvernement d'Etat [voir le cas n° 2228 concernant l'Inde] et, à la lumière de l'apparente longueur des procédures judiciaires traitant des cas d'allégations de discrimination antisyndicale, le comité est d'avis que les autorités du travail compétentes auraient dû ouvrir une enquête sur ces allégations dès qu'elles en ont pris connaissance, comme cela a été demandé par le comité, afin de prendre les mesures correctives appropriées au cas où ces allégations seraient fondées. Tout en regrettant qu'aucune nouvelle information n'ait été fournie par le gouvernement à cet égard, le comité demande*

à l'organisation plaignante de fournir toutes les informations pertinentes les plus récentes en la matière.

87. *Concernant les recommandations précédentes du comité selon lesquelles le gouvernement devait envisager activement l'adoption de dispositions législatives propres à assurer la réalisation des droits syndicaux, le comité note que le gouvernement réitère qu'il n'existe pas de loi sur la reconnaissance des syndicats et que, par conséquent, le Conseil national consultatif du travail (un organe tripartite non statutaire) a été saisi de cette question le 20 février 2010 pour décision. Le comité demande au gouvernement de fournir toute information pertinente sur une éventuelle décision prise par le conseil. En outre, tout en notant le point de vue du gouvernement selon lequel l'Inde est pourvue d'un mécanisme de conciliation bien établi au niveau de l'Etat et au niveau national pour traiter des revendications de la communauté des travailleurs, et selon lequel la législation nationale existante est appropriée, le comité regrette que l'absence d'une procédure claire, objective et précise pour la détermination du syndicat le plus représentatif ait empêché le règlement du problème soulevé dans ce cas. Par conséquent, le comité prie une fois encore le gouvernement d'encourager le gouvernement du Tamil Nadu à traiter cette question de toute urgence et à fournir des informations sur toute mesure prise pour rendre la législation conforme aux principes de la liberté syndicale et, plus spécifiquement, d'indiquer s'il est envisagé d'adopter des dispositions législatives propres à promouvoir la lutte contre la discrimination antisyndicale et les violations des droits syndicaux, modifier toutes les dispositions pertinentes de la loi sur les conflits du travail et établir des règles objectives régissant la désignation du syndicat le plus représentatif aux fins de la négociation collective.*

Cas n° 2747 (République islamique d'Iran)

88. Ce cas porte sur des allégations de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) selon lesquelles plusieurs responsables du Syndicat des travailleurs de la plantation de canne à sucre Haft Tapeh ont été arrêtés, condamnés et emprisonnés pour avoir organisé une grève en 2007 et créé un syndicat en juin 2008. Les responsables syndicaux concernés ont également été licenciés de la plantation et raffinerie sucrière Haft Tapeh. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa session de juin 2011 [voir 360e rapport, paragr. 808-844] et, à cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes:

a) Le comité attend du gouvernement qu'il s'efforce de procéder à la modification rapide de la législation du travail afin de la mettre en pleine conformité avec les principes de la liberté syndicale, en garantissant que les travailleurs peuvent s'associer librement sans ingérence du gouvernement et constituer les organisations de leur choix, et prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour modifier l'article 131 de la loi sur le travail.

b) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que tous les travailleurs emprisonnés en relation avec l'organisation et la conduite d'une action revendicative, ainsi qu'avec la création d'un syndicat en juin 2008, reçoivent une compensation adéquate pour le préjudice subi. Il prie aussi instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'interdiction de s'engager dans des activités syndicales faite à MM. Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr, Jalil Ahmadi, Rahim Beshag, Reza Rakhshan et toute autre personne soit immédiatement levée et que le syndicat soit autorisé à fonctionner. Le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises à cet égard.

c) Le comité prie le gouvernement de veiller à la bonne application des principes de la liberté syndicale en ce qui concerne l'intervention de la police pendant la grève, et le prie à nouveau de lui fournir une copie de l'instruction sur le traitement et le contrôle des

protestations et manifestations syndicales liées à des revendications d'ordre professionnel.

d) Le comité prie le gouvernement de confirmer que MM. Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr et Jalil Ahmadi ont été réintégrés à leur poste sans perte de salaire et ont bénéficié d'une indemnité pour le préjudice subi. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

e) Le comité prie instamment le gouvernement d'abandonner les accusations portées contre MM. Reza Rakhshan et Mohammad Olyaifard et de lui fournir des informations détaillées sur la situation des intéressés.

89. Dans une communication du 5 décembre 2011, la CSI indique que MM. Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr et Reza Rakhshan n'ont pas été réintégrés à leur poste, que certains d'entre eux ont été expulsés de leur domicile et que la compensation recommandée par le comité n'a été ni proposée ni versée.

90. Dans une communication du 15 mars 2012, le gouvernement fait savoir que, en ce qui concerne l'alinéa a) des recommandations, le ministre des Coopératives, des Affaires sociales et du Travail a convoqué une réunion tripartite pour discuter des amendements à apporter au Code du travail. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ont présenté un projet de loi au gouvernement pour soumission au Parlement, après avoir consulté notamment d'autres organisations d'employeurs et de travailleurs, des personnalités universitaires et des consultants du travail indépendants. Le gouvernement attend depuis septembre 2011 les commentaires définitifs des partenaires sociaux sur les amendements proposés, qui comprennent des amendements à l'article 131 et une disposition reconnaissant les principes de la liberté syndicale et de la multiplicité des organisations de travailleurs. Le gouvernement indique qu'il espère recevoir les observations définitives sur ce projet avant juin 2012. Pendant ce temps, il suggère que les travailleurs contestants créent, s'ils le souhaitent, un nouveau syndicat provincial ou un syndicat fondé sur leur orientation sectorielle au niveau de la province.

91. S'agissant de la recommandation *b)*, le gouvernement fait référence à l'article 18 de la loi du travail qui dispose que, si l'arrestation d'un travailleur est motivée par la plainte d'un employeur et si le Conseil de règlement des conflits estime que ce travailleur n'est pas coupable de ce dont on l'accuse, l'employeur est légalement tenu de payer, outre les dépens et la compensation prévus par le tribunal, les salaires, indemnités, etc. dus au travailleur/à la travailleuse pendant la période de détention. Tous les travailleurs mentionnés dans la recommandation *b)* du comité ont saisi le conseil, qui a décidé leur réintégration à leur poste de travail avec un nouveau contrat d'emploi et les compensations dues pour les préjudices qu'ils ont subis. Tous, sauf M. Feridon Nikoufard, ont fait appel de cette décision car ils estiment que leur réintégration devrait se faire dans le cadre du contrat permanent dont ils bénéficiaient auparavant. La Haute Cour, qui a le dernier mot en la matière, a accueilli la décision du conseil.

92. En ce qui concerne la recommandation *c)*, le gouvernement indique qu'un recueil de directives pratiques sur l'encadrement des manifestations et des assemblées en matière de travail a été approuvé par le Conseil national de sécurité, le 14 novembre 2011, et qu'il est entré en vigueur. Selon le gouvernement, son article 2 exige que la police et les forces de l'ordre assurent la protection des travailleurs lors des assemblées et des manifestations. Cependant, afin de coordonner les arrangements nécessaires avec d'autres organes pertinents, les organisateurs d'une action revendicative sont tenus de soumettre une demande écrite spécifiant l'heure, le lieu et l'objectif de leur action. Cette demande doit être soumise au bureau du gouverneur général de la ville en question sept jours au moins avant le déclenchement de l'action. Le code oblige également les forces de police opérantes à s'en tenir strictement aux règles et réglementations stipulées par le Code de conduite de la police en ce qui concerne le traitement des assemblées et des manifestations

pacifiques ainsi que le déploiement d'un équipement anti-émeute approprié. Le Conseil de sécurité de chaque province et de chaque ville dans lesquelles se tiennent des assemblées où ont lieu des manifestations doit décider du caractère pacifique ou non du rassemblement. Dans son article 6, le code réaffirme que les forces de police opérantes sur les lieux d'assemblées ou de manifestations de travailleurs doivent être formées par «les organisations internationales respectives», quand elles existent, et demande au ministère des Coopératives, des Affaires sociales et du Travail (MCLSW) de faire office de point focal pour organiser cette formation. Le gouvernement apprécierait l'engagement du comité à cet égard. Enfin, le code demande que les tribunaux spéciaux qui sont formés et familiarisés avec les principes et droits fondamentaux au travail soient ceux qui connaissent des cas concernant des syndicalistes.

93. S'agissant de la recommandation *e)*, le gouvernement fait savoir que toutes les accusations portées contre M. Reza Rakhshan ont été officiellement abandonnées et que la plantation et raffinerie sucrière Haft Tapeh a accepté de le réintégrer à son poste avec un nouveau contrat d'emploi. M. Olyaifard a été libéré en 2011 et il est depuis «au large». Le gouvernement indique que les poursuites à son endroit n'avaient apparemment rien à voir avec sa qualité d'avocat de la plantation Haft Tapeh puisqu'il a été poursuivi au motif qu'il avait violé les dispositions du Code de déontologie des avocats concernant la confidentialité des dossiers de clients.

94. Dans une communication en date du 22 mai 2012, le gouvernement fait savoir que, après la conclusion d'un accord de base entre MM. Behrooz Nikoufard, Feridoun Nikoufard, Mohammed Heydari Mehr et Ghorban Alipour et la plantation et raffinerie sucrière Haft Tapeh, ils ont repris le travail et les plaintes contre eux ont été retirées.

95. Dans une autre communication du 30 mai 2012, le gouvernement souligne l'engagement du ministre du MCLSW et sa solide adhésion aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la flexibilité et la compréhension dont a fait preuve l'appareil judiciaire qui a permis la réintégration des travailleurs licenciés de la plantation et raffinerie sucrière Haft Tapeh.

96. Le gouvernement fait savoir que, bien qu'en ce qui concerne les cas restants le Conseil de règlement des conflits et d'autres organes de gestion des conflits du travail n'aient reconnu aucune excuse apparente pour le licenciement des travailleurs au motif de leurs activités syndicales et que la responsabilité de réintégrer les travailleurs concernés ne relevait pas de l'employeur, il a demandé à l'employeur d'adopter toutes les mesures raisonnables pour veiller à ce que les travailleurs reçoivent sans tarder une compensation pleine et entière pour le temps qu'ils ont passé hors de leur poste de travail. Pendant ce temps, grâce à la collaboration du gouverneur général de la province du Khuzestan, du directeur général du MCLSW dans la région et de l'employeur qui, dans un esprit constructif, a accepté un retour sur les postes après formalités administratives, ces travailleurs sont sur le point d'être réintégrés.

97. *Le comité prend note de ces informations. Il s'attend à ce que les amendements qui seront apportés à la loi du travail mettront la législation du travail en pleine conformité avec les principes de la liberté syndicale en assurant que les travailleurs seront libres de se rassembler sans ingérence gouvernementale et de constituer les organisations de leur choix. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'adoption du projet de loi du travail et de lui envoyer une copie de la loi dès qu'elle sera adoptée. Le comité note avec intérêt l'adoption d'un recueil de directives pratiques sur l'encadrement des manifestations et des assemblées en matière de travail et il en demande également une copie.*

98. *Le comité demande une fois encore au gouvernement de l'informer de toute compensation versée pour le préjudice subi aux travailleurs qui ont été emprisonnés en relation avec l'organisation et la conduite d'une action revendicative ainsi qu'avec la création d'un syndicat en juin 2008. Le comité comprend que, selon la communication du gouvernement, les accusations portées contre MM. Behrooz Nikoufard, Feridoun Nikoufard, Mohammed Heydari Mehr et Ghorban Alipour ont été abandonnées et que l'interdiction de s'engager dans des activités syndicales a été également levée. Cependant, le comité demande instamment au gouvernement une fois encore de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'interdiction de s'engager dans des activités syndicales qui a été faite à MM. Ali Nejati, Jalil Ahmadi, Rahim Beshag, Reza Rakhshan et toute autre personne soit immédiatement levée et que le syndicat soit autorisé à fonctionner. Le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises à cet égard.*

99. *Le comité note que, selon la communication de la CSI du 5 décembre 2011, Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr et Reza Rakhshan n'ont pas été réintégrés à leur poste de travail, que certains d'entre eux ont été expulsés de leur domicile et qu'aucune compensation n'a été ni proposée ni versée. Il note que, selon une communication du gouvernement du 30 mai 2012, certains des travailleurs licenciés étaient «sur le point d'être réintégrés». Le comité demande au gouvernement de préciser quels sont les travailleurs qui ont été réintégrés, de confirmer qu'ils l'ont été sans perte de salaire et qu'ils ont été compensés pour le préjudice subi. Le comité estime qu'il est particulièrement préoccupant que ces travailleurs aient été réintégrés dans le cadre de nouveaux contrats et qu'ils ne bénéficient plus de la nature permanente de leurs contrats antérieurs. Il demande au gouvernement d'indiquer s'ils sont maintenant réintégrés à leur poste de travail aux mêmes conditions qu'avant leur licenciement. Le comité demande en outre au gouvernement de répondre sans délai à l'allégation selon laquelle certains de ces travailleurs auraient été expulsés de leur domicile.*

100. *Le comité comprend que toutes les accusations portées contre M. Reza Rakhshan, responsable des relations publiques du syndicat, ont été abandonnées. Le comité comprend également que M. Mohammad Olyaifard, l'avocat du syndicat, a été libéré en 2011 et que, selon le gouvernement, les accusations portées contre lui n'avaient rien à voir avec ses activités d'avocat du syndicat. Le comité demande au gouvernement de lui transmettre une copie du jugement.*

Cas n° 2637 (Malaisie)

101. Le comité a examiné le présent cas qui concerne le déni des droits syndicaux des travailleurs migrants, notamment des travailleurs domestiques migrants, dans la législation et la pratique, pour la dernière fois, à sa réunion de novembre 2011. [Voir 362e rapport, paragr. 87-91.] A cette occasion, le comité a prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris législatives si besoin est, afin que, tant dans la législation que dans la pratique, les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs employés en sous-traitance, nationaux ou étrangers, puissent tous jouir effectivement du droit de constituer les organisations de leur choix et d'y adhérer. Le comité a en outre prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'Association des travailleurs domestiques migrants soit enregistrée sans délai, afin que ceux-ci puissent pleinement exercer leurs droits syndicaux, et a prié le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.

102. Dans une communication en date du 20 mars 2012, le gouvernement indique que, bien qu'il doive encore ratifier la convention n° 87, il respecte et applique ses principes, sous réserve de la législation nationale. Selon le gouvernement, preuve en est le fait que, à la fin de décembre 2011, 11 722 travailleurs migrants sont devenus membres de syndicats. Le gouvernement ajoute qu'il estime encore nécessaire qu'une analyse approfondie soit

réalisée avant l'adoption de toute politique permettant aux travailleurs domestiques de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, et maintient sa décision à cet égard, pour les motifs précédemment communiqués au comité. Le gouvernement indique que les droits et le bien-être des travailleurs domestiques ont été pris en compte dans de récents amendements à la loi sur l'emploi de 1955 qui visent à garantir que le gouvernement maîtrise la situation en ce qui concerne l'emploi des travailleurs domestiques et à ce que leurs droits soient sauvegardés. Ces amendements incluent l'obligation pour les employeurs de verser les salaires par des comptes bancaires, d'enregistrer les travailleurs domestiques auprès du Département du travail et de s'adresser au même organisme une fois le service terminé.

103. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. Il regrette profondément qu'aucune politique permettant aux travailleurs domestiques de constituer des syndicats et de s'y affilier n'ait été adoptée et qu'aucun progrès n'ait été enregistré depuis le dernier examen du cas pour veiller à ce que les travailleurs puissent tous jouir effectivement du droit de constituer les organisations de leur choix et d'y adhérer. Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des mesures législatives, pour assurer, tant dans la législation que dans la pratique, que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs employés en sous-traitance, nationaux ou étrangers, puissent tous jouir effectivement du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier. Le comité invite une nouvelle fois le gouvernement à solliciter l'assistance technique du Bureau à cet égard. En outre, il prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'Association des travailleurs domestiques migrants soit enregistrée sans délai afin que ceux-ci puissent pleinement exercer leurs droits syndicaux, et prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

104. *Le comité rappelle à nouveau les dispositions de la convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, en particulier l'article 3 relatif à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs domestiques. Le comité invite le gouvernement à considérer la ratification de la convention n° 189 et rappelle que, lorsqu'un Etat décide d'adhérer à l'Organisation internationale du Travail, il s'engage à respecter les principes fondamentaux définis dans la Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, y compris les principes de la liberté syndicale. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 15.]*

Cas n° 2616 (Maurice)

105. Le comité a examiné ce cas, qui porte sur des allégations de mesures répressives à l'encontre du mouvement syndical, notamment sous forme de plaintes pénales, en violation du droit de grève et de manifestation, pour la dernière fois à sa réunion de mars 2012. [Voir 363e rapport, paragr. 187-190.] A cette occasion, le comité, tout en déplorant la lenteur excessive dans le règlement du recours formé devant la Cour suprême par les syndicalistes M. Benydin et M. Sadien, et l'impact négatif sur leurs libertés et droits syndicaux, a déclaré s'attendre à ce que le tribunal statue en la matière sans autre délai. Il a prié le gouvernement de communiquer copie du jugement du tribunal dès qu'il aura été rendu. Par ailleurs, au vu des préoccupations précédemment soulevées quant au fait que les poursuites contre les deux syndicalistes ont commencé presque un an et demi après les manifestations, ce qui amène à s'interroger sur le bien-fondé de ces poursuites (préserver l'ordre public ou réprimer le mouvement syndical tel que le soutiennent les plaignants), le comité a prié le gouvernement de demander aux autorités compétentes s'il n'était pas possible d'examiner cette question favorablement et de le tenir informé à cet égard. Enfin, le comité a prié le gouvernement d'indiquer si les passeports de MM. Benydin et Sadien leur ont été restitués.

106. Dans des communications en date des 3 mars et 8 mai 2012, l'organisation plaignante indique que la Cour suprême a rejeté le recours formé par M. Benydin et M. Sadien (copie du jugement jointe en annexe). Suite à cette décision, en avril 2012, M. Sadien a demandé au président de la Commission du droit de grâce que sa condamnation soit levée et qu'il soit innocenté dans son dossier judiciaire au motif que, dans l'exercice de ses fonctions de dirigeant syndical, il ne pouvait pas être indifférent au sort des travailleurs comme l'a dûment reconnu le tribunal lui-même.

107. *Le comité prend dûment note de l'information fournie par l'organisation plaignante en lien avec le jugement de la Cour suprême sur les cas de M. Benydin et de M. Sadien. Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de le tenir informé de l'issue de la requête présentée par M. Sadien devant la Commission du droit de grâce. Par ailleurs, le comité prie le gouvernement d'indiquer si les passeports de MM. Benydin et Sadien leur ont été restitués.*

108. *De même, en ce qui concerne ses recommandations antérieures concernant la loi sur les rassemblements publics (PGA), le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne des mesures pour revoir son application, en pleine consultation avec les partenaires sociaux concernés, pour faire en sorte que les articles 7, 8 et 18 ne soient pas appliqués dans la pratique de manière à empêcher l'exercice légitime de l'action de protestation en rapport avec la politique sociale et économique du gouvernement. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout élément nouveau à cet égard.*

Cas n° 2685 (Maurice)

109. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011. [Voir 362e rapport, paragr. 92-97.] Il porte sur des allégations de discrimination antisyndicale et le refus de la part de Phil Alain Didier Co. Ltd (PAD) de reconnaître le Syndicat des travailleurs des établissements privés (STEP). A cette occasion, le comité, notant qu'il n'existait aucune organisation de travailleurs représentative dans l'entreprise PAD, a prié le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations complémentaires sur le statut du STEP dans l'entreprise PAD. Le comité a également prié le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la procédure judiciaire concernant les licenciements de M. Martinet et de M. Lagaillarde.

110. Dans une communication en date du 25 mai 2012, le gouvernement indique que, en ce qui concerne les cas de licenciement abusif de M. Lagaillarde et de M. Martinet, ces derniers n'ont pas été entendus par les tribunaux car les parties sont parvenues à un accord pour la somme de 75 000 MUR, respectivement. *Le comité prend dûment note de l'information fournie par le gouvernement sur le règlement des cas de licenciement de M. Martinet et de M. Lagaillarde.*

Cas n° 2229 (Pakistan)

111. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2011. [Voir 360e rapport, paragr. 89-91.] A cette occasion, il a pris note des informations fournies par le gouvernement concernant les résultats d'une enquête indépendante effectuée par la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC) et, en particulier, du fait que les allégations faisant état de discrimination antisyndicale n'ont pas été confirmées. Il demande au gouvernement de lui communiquer une copie des conclusions de l'enquête. Le comité a également demandé au gouvernement d'indiquer si la Fédération pakistanaise des travailleurs de l'Institution de paiement des prestations de vieillesse (EOBI) a été enregistrée, peut fonctionner librement et jouit des droits de négociation collective.

112. Dans ses communications en date des 14 février et 11 mars 2012, le gouvernement indique que l'ordonnance sur les relations professionnelles (IRO), 2011, a été promulguée par le Président du Pakistan et ne prévoit aucune restriction au droit des travailleurs de l'EOBI de constituer des associations. Par conséquent, la Fédération pakistanaise des travailleurs de l'EOBI peut librement déposer une demande d'enregistrement. Le gouvernement confirme que la fédération est fonctionnelle et active. Il fournit aussi une copie des résultats de l'enquête indépendante effectuée par la NIRC.

113. *Le comité prend dûment note des informations communiquées par le gouvernement et des résultats de l'enquête indépendante effectuée par la NIRC qui a estimé que la protection contre les actes de discrimination antisyndicale était suffisante. Le comité croit comprendre sur la base des informations dont il dispose que la Fédération pakistanaise des travailleurs de l'EOBI est maintenant accréditée comme agent de négociation collective.*

Cas n° 2086 (Paraguay)

114. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui concerne le jugement et la condamnation en première instance pour «abus de confiance» des trois présidents de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), de la Confédération paraguayenne des travailleurs (CPT) et de la Centrale syndicale des travailleurs de l'Etat du Paraguay (CESITEP), MM. Alan Flores, Jerónimo López et Reinaldo Barreto Medina, à sa réunion de novembre 2011. [Voir 362e rapport, paragr. 105 à 107.] A cette occasion, le comité a déploré profondément que la procédure judiciaire ait duré plus de dix ans et a rappelé qu'il avait pris note précédemment qu'une mission de l'OIT s'était rendue au Paraguay en lien avec ce cas et avait alors déclaré notamment que «le juge de première instance a violé le principe *nullum crimen sine lege*, soit l'interdiction d'appliquer à titre rétroactif une loi pénale postérieure, que la peine a été prononcée sur la base d'une catégorie pénale créée après les faits jugés» et que «les accusés ont purgé une grande partie des peines de prison ferme prononcées en première instance». [Voir 332e rapport, paragr. 122.] Le comité a déclaré qu'il croyait comprendre que les dirigeants sont en liberté, du moins pour le moment – tel que l'a demandé le comité – mais que ces personnes sont toujours sous le coup d'une condamnation. Le comité a rappelé une nouvelle fois l'importance que ces dirigeants syndicaux ne fassent l'objet d'aucune sanction pénale, y compris de mesures privatives de liberté.

115. Dans une communication en date du 27 novembre 2011, la Centrale syndicale des travailleurs de l'Etat du Paraguay (CESITEP), la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), la Confédération paraguayenne des travailleurs (CPT) et la Centrale générale des travailleurs (CGT) ont indiqué que, sans en avoir informé les avocats chargés de la défense des dirigeants syndicaux poursuivis, l'autorité judiciaire d'exécution a ordonné, dans un jugement remontant à plus de quinze ans, l'arrestation des dirigeants syndicaux en question (M. Barreto Medina est détenu à la prison de Tacumbú depuis le 10 novembre, exposé à des risques de toutes sortes pour sa santé, et M. Alan Flores a demandé l'asile politique en Argentine). Dans une communication du 24 avril 2012, la CESITEP allègue que le dirigeant syndical, M. Barreto Medina, est toujours en prison depuis cinq mois et qu'il a déjà passé deux ans et huit mois en prison, ce qui lui donne le droit de bénéficier d'une mise en liberté conditionnelle, et que M. Alan Flores reste réfugié en Argentine. Dans une communication du 24 mai 2012, la CESITEP informe que le gouvernement a accepté la médiation de la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) en vue d'engager un processus de rapprochement des positions et d'étudier les possibilités d'un règlement à l'amiable avec les demandeurs, lesquels, dans ce contexte, ont été invités à participer à une table ronde interinstitutionnelle, mais que le gouvernement ne cherche qu'à retarder la procédure. La CESITEP ajoute que M. Barreto Medina est emprisonné depuis déjà sept mois, qu'il a purgé les deux tiers de la peine de quatre ans et que, bien que

la direction de la prison qualifie sa conduite d'exemplaire, il n'a pas obtenu la liberté conditionnelle qui devrait lui être accordée en vertu des dispositions de l'article 51 du Code pénal. Par une communication en date du 25 octobre 2012, la CESITEP indique que le dirigeant syndical, M. Barreto Medina, a été laissé en liberté conditionnelle le 20 juillet mais que le ministère public a contesté cette décision.

116. *Le comité prend note de ces informations et prie le gouvernement d'envoyer ses observations concernant les communications de la CESITEP. Le comité prie en outre le gouvernement de garantir que M. Alan Flores pourra retourner au Paraguay sans être mis en détention en relation avec cette procédure.*

Cas n° 2400 (Pérou)

117. Lors de son précédent examen du cas à sa réunion de novembre 2011, le comité a prié le gouvernement de lui communiquer la décision prise au sujet du licenciement du syndicaliste de la société CrediScotia Financiera S.A., M. William Alburquerque Zevallos (la décision de première instance était défavorable à l'intéressé). [Voir 362e rapport, paragr. 111 et 112.]

118. Dans sa communication en date du 14 mai 2012, le gouvernement fait savoir que le syndicaliste en question a fait appel du jugement du 31 janvier 2012 dans lequel les juges avaient estimé qu'il avait commis une faute grave non liée à son statut de dirigeant syndical.

119. *Le comité prend note de ces informations et prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de cet appel.*

Cas n° 2527 (Pérou)

120. Lors de son précédent examen du cas en novembre 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions en suspens [voir 362e rapport, paragr. 118]:

> Le comité s'attend à ce que, suite à la décision de la cour en ce qui concerne le licenciement du dirigeant syndical César Augusto Elías García, celui-ci sera réintégré sans délai à son poste de travail sans perte de salaire. Par ailleurs, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de lui faire parvenir sans délai ses observations sur les allégations présentées par la CATP le 18 juin 2009 concernant des actes de violence ayant visé M. César Augusto Elías García et de l'informer de l'issue de la plainte déposée par ce dirigeant syndical au pénal à la suite des agressions dont il aurait été victime. Enfin, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de l'appel déposé par le dirigeant syndical, M. Arenaza Lander, devant la septième chambre civile de la Cour supérieure de justice de Lima concernant son licenciement.

121. Dans une communication de juin 2012, l'organisation plaignante allègue l'inexécution des recommandations du comité.

122. Dans sa communication du 24 juin 2012, le gouvernement fait savoir que le dirigeant syndical, César Augusto Elías García, a été réintégré à son poste de travail (sans perte de salaire ni d'indemnités légales) en application d'une décision de la Cour constitutionnelle en date du 15 juillet 2011; par la suite, l'intéressé a renoncé à son contrat après avoir conclu avec l'entreprise une transaction extrajudiciaire qui a été homologuée par l'autorité judiciaire.

123. *Le comité prend note de ces informations. Il observe que le gouvernement déclare que le dirigeant syndical, Elías García, a obtenu de la Cour constitutionnelle une décision de*

réintégration à son poste de travail. Par ailleurs, le comité veut croire que la plainte au pénal déposée par ce dirigeant à la suite des actes de violence dont il aurait été victime sera examinée rapidement.

124. *Le comité s'attend à ce que l'appel interjeté par M. Arenaza Lander devant la septième chambre civile de la Cour supérieure de justice de Lima, concernant son licenciement, soit traité dans un bref délai.*

Cas n° 2533 (Pérou)

125. Lors de son précédent examen du cas en juin 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions restées en suspens [voir 360e rapport, paragr. 943]:

a) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de l'action intentée par M. Wilmert Medina contre l'entreprise San Fermín S.A. (fusionnée par la suite avec une autre entreprise).

b) Quant à l'allégation de licenciement par l'entreprise C.F.G. Investment S.A.C. de huit membres du comité exécutif, neuf membres de la Commission de négociation du cahier de revendications et 11 syndicalistes réintégrés dans leurs fonctions puis de nouveau licenciés, le comité prend note que le gouvernement indique que quatre syndicalistes ont été réintégrés dans leurs fonctions et que les autres ont intenté des actions en justice. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat des procédures judiciaires entreprises à la suite du licenciement des dirigeants syndicaux et des syndicalistes qui travaillaient dans l'entreprise, et il s'attend à ce que l'autorité judiciaire se prononce sans délai sur ces licenciements.

c) Pour conclure, en ce qui concerne les allégations présentées par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) relatives à la non-reconnaissance du Syndicat unique des travailleurs de l'entreprise Textiles San Sebastián S.A.C., au refus de l'entreprise de procéder au décompte des cotisations syndicales, au refus d'accorder un panneau d'affichage au syndicat, au refus de négocier une convention collective, à l'externalisation de la production afin de restreindre l'exercice de la liberté syndicale des travailleurs, au transfert des travailleurs syndiqués et au licenciement du secrétaire général, du secrétaire chargé de la défense des droits et d'un adhérent, le comité prend note que, à la suite des plaintes déposées, des amendes ont été infligées à l'entreprise (y compris une amende récente pour entrave à l'action de l'inspection du travail), amendes dont la mise en recouvrement a été ordonnée, mais il note avec préoccupation que, selon les pièces communiquées par le gouvernement, une visite de l'inspection du travail à l'adresse de l'entreprise, le 13 janvier 2010, aurait mis au jour qu'il n'y avait aucune activité dans le bâtiment. Le comité, comme il l'a déjà fait lors de l'examen antérieur du présent cas, prie à nouveau instamment le gouvernement de vérifier si l'entreprise existe toujours et, dans l'affirmative, de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que l'entreprise procède à la réintégration des dirigeants et des travailleurs licenciés et au versement des salaires échus, reconnaisse le syndicat, remédie aux mesures antisyndicales prises à son encontre, s'abstienne d'adopter des mesures de ce type à l'avenir et encourage la négociation collective entre les parties. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toute mesure prise à cet égard.

126. Dans sa communication datée du 23 septembre 2011, le gouvernement déclare, concernant la recommandation *a)* du comité, que l'action intentée par le dirigeant syndical M. Wilmert Medina, employé par l'entreprise San Fermín S.A., fait actuellement l'objet d'un pourvoi en cassation et que la procédure n'a pas encore abouti. *Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

127. En ce qui concerne la recommandation *b)* sur l'allégation de licenciement par l'entreprise C.F.G. Investment S.A.C. de membres du comité exécutif et de syndicalistes, le gouvernement rend compte de l'état d'avancement des procédures judiciaires engagées à

l'encontre de l'entreprise C.F.G. Investment S.A.C. par les travailleurs licenciés (dix au total). Le gouvernement fournit en particulier des informations sur un pourvoi en cassation (Abel Antonio Rojas), quatre procédures engagées en première instance (Rodolfo Toyco, Primitivo Ramos, Marco Antonio Malta et Juan Germán Cáceres) et cinq recours en appel (Ángel Maglorio, Alfredo Flores, Segundino Flores, Alex Javier Rojas et Roberto Juan Gargate).

128. *Le comité prend note de ces informations et prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de ces procédures engagées en première instance et de ces recours en appel ou en cassation concernant ces syndicalistes de l'entreprise C.F.G Investment S.A.C.*

129. *Enfin, pour ce qui est de la recommandation c), en l'absence d'informations de la part du gouvernement, le comité réitère sa recommandation antérieure et prie à nouveau instamment le gouvernement de vérifier si l'entreprise Textiles San Sebastián S.A.C. existe toujours et, dans l'affirmative, de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que celle-ci procède à la réintégration des dirigeants et des travailleurs licenciés et au versement des salaires échus, reconnaisse le syndicat, remédie aux mesures antisyndicales prises à l'encontre de ce dernier, s'abstienne d'adopter des mesures de ce type à l'avenir et encourage la négociation collective entre les parties. Si toutefois la réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le comité prie instamment le gouvernement de s'assurer que les travailleurs concernés reçoivent une compensation suffisante et adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre des licenciements antisyndicaux.*

Cas n° 2559 (Pérou)

130. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de novembre 2011 et, à cette occasion, il a formulé la recommandation suivante [voir 362e rapport, paragr. 121]:

> Le comité espère que l'autorité judiciaire rendra prochainement son jugement définitif concernant la réclamation du dirigeant syndical, M. Roger Augusto Rivera Gamarra, au sujet du versement des cotisations de prévoyance professionnelle. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

131. Dans sa communication du 10 mai 2012, le gouvernement indique que M. Roger Augusto Rivera Gamarra a introduit plusieurs recours en justice, dont il a été débouté.

132. *Le comité prend note de cette information.*

Cas n° 2594 (Pérou)

133. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de novembre 2011 et, à cette occasion, il a formulé la recommandation suivante [voir 362e rapport, paragr. 125]:

> Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat des procédures judiciaires engagées pour licenciement par Mmes María Eliza Vilca Peralta, Carmen Rosa Mora Silva et Liliana Jesús Sierra Farfán.

134. Dans ses communications datées des 5 mars, 4 mai et 29 août 2012, le gouvernement déclare que l'entreprise Panamericana Televisión S.A. a cessé d'exister et que les personnes qui y travaillaient ont eu recours à la voie judiciaire pour percevoir le paiement des prestations sociales qui leur étaient dues. La requête de Mme Liliana Jesús Sierra Farfán a été déclarée partiellement fondée, et l'autorité judiciaire a ordonné le paiement de 28 334,62 soles; la requête de Mme María Eliza Vilca Peralta a aussi été déclarée partiellement fondée, mais la décision a été contestée par les deux parties en présence.

Enfin, en ce qui a trait à la procédure concernant M^me^ Carmen Rosa Mora Silva, les autorités judiciaires ont demandé des informations quant aux sommes qu'elle a déjà perçues, puisque la procédure est toujours en cours. L'entreprise indique que M^me^ Carmen Rosa Mora Silva a été réintégrée le 1^er^ juillet 2012. Elle ajoute que M^me^ María Eliza Vilca a obtenu une part de ce qui lui était dû dans le cadre de la procédure de faillite, mais que ce paiement sera effectué lorsque le jugement final sera rendu.

135. *Le comité prend note de ces informations.*

Cas n^o^ 2638 (Pérou)

136. Lors de son précédent examen du cas en mars 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions en suspens [voir 359^e^ rapport, paragr. 130]:

> Le comité demande au gouvernement de lui faire part de l'issue des recours en appel ou en cassation relatifs aux licenciements de ces syndicalistes (25 travailleurs licenciés).

137. Dans ses communications des 8 mai 2011, 28 septembre 2011, 5 mars 2012, 23 février 2012, 19 juin 2012 et 6 août 2012, le gouvernement fait part des décisions ordonnant la réintégration des syndicalistes: Alejandra Mosqueira Espinoza, Atilia Celia Alcarraz de Cancharí, Gregoria Mendoza Callapiña, Vicente Félix Taza Quinto, Jeremías Santiago Romero Morales, Herminia Onoj Viuda de Mallco, Aquilino Sucasaca Mendoza, Brunita López Saravia de Ccencho, Josefina Quispe Huamán de Huayta, María Mendoza Araujo, Florinda Torres Tarrillo et Lucila Gónez Bando de Urbay.

138. Le gouvernement ajoute que les syndicalistes Margarita Olga Dávila Gabriel, María Magdalena Astocahuana Ovalle et Elizabeth Concepción Mayhuire Ampuero attendent l'issue de l'appel interjeté par la municipalité de Surquillo, et qu'en ce qui concerne Flavia Donatilla Rosales Zapata le pourvoi en cassation de la municipalité de Surquillo a été rejeté.

139. *Le comité prend note des informations reçues et, en particulier, de la réintégration de 12 travailleurs. Il demande au gouvernement de lui communiquer le résultat des recours en appel ou en cassation relatifs au licenciement des 13 autres travailleurs (pour trois d'entre eux, le gouvernement fait savoir que des recours en appel sont en instance) de la municipalité de Surquillo.*

Cas n° 2664 (Pérou)

140. Lors de son précédent examen du cas en juin 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions restées en suspens [voir 360^e^ rapport, paragr. 959]:

a) Le comité prie à nouveau le gouvernement de prendre des mesures pour qu'à l'avenir il n'appartienne pas à l'autorité administrative de déclarer la grève illégale mais à un organe indépendant des parties jouissant de leur confiance, et de lui fournir des informations quant à la base sur laquelle se fonde le ministère du Travail pour déclarer une grève illégale.

b) Le comité s'attend à ce que la Cour constitutionnelle statue rapidement au sujet du licenciement de dix travailleurs de l'entreprise Southern Perú Copper Corporation et prie le gouvernement d'appliquer sans délai la décision qui sera rendue. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

c) En ce qui concerne le recours interjeté devant la Cour constitutionnelle par huit travailleurs licenciés de l'entreprise Barrik Misquichilca S.A., le comité s'attend à ce que

l'autorité judiciaire se prononce rapidement, et prie le gouvernement de le tenir informé à ce sujet.

d) En ce qui concerne l'assassinat des travailleurs syndiqués Manuel Yupanqui et Jorge Huanaco Cutipa, au sujet desquels il avait noté que des enquêtes étaient en cours auprès de la police nationale du Pérou et du procureur, le comité note que le gouvernement indique qu'il a demandé des informations au ministère de l'Intérieur. Le comité regrette profondément que le gouvernement ne soit pas en mesure à ce jour d'affirmer que les enquêtes ont permis d'arrêter les auteurs de ces homicides, et prie le gouvernement de le tenir informé à ce sujet.

141. Dans une communication en date du 4 mai 2012, le gouvernement déclare, concernant la première recommandation du comité que, en vertu de l'article 4 du décret suprême n° 034-91-TR, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi est habilité à se prononcer sur l'illégalité de la grève des travailleurs assujettis au régime professionnel du secteur privé.

142. En ce qui concerne le licenciement de dix travailleurs de l'entreprise Southern Perú Copper Corporation, le gouvernement indique que les intéressés ont présenté un recours en appel qui a été accepté par l'autorité judiciaire avec effet suspensif; un recours en violation de la Constitution a également été accepté devant la Cour constitutionnelle.

143. S'agissant du recours en appel interjeté devant la Cour constitutionnelle par huit travailleurs licenciés de l'entreprise minière Barrik Misquichilca S.A., le gouvernement indique que, dans sa décision du 10 novembre 2011, la Cour constitutionnelle a déclaré fondée l'action en *amparo* présentée par huit mineurs, et demande que l'entreprise minière Barrik Misquichilca S.A. procède à la réintégration des demandeurs.

144. Quant à la quatrième recommandation, relative à l'assassinat de deux travailleurs syndiqués, le gouvernement rend compte des démarches entreprises et ajoute qu'il n'a pas été possible d'identifier les auteurs et complices présumés de la mort de M. Manuel Yupanqui Ramos.

145. *Le comité note avec satisfaction que, dans sa décision du 10 novembre 2011, la Cour constitutionnelle ordonne la réintégration dans leurs fonctions des huit travailleurs licenciés de l'entreprise minière Barrik Misquichilca S.A.*

146. *En ce qui concerne la recommandation a) visant à ce que: 1) des informations soient fournies quant à la base sur laquelle se fonde l'autorité administrative pour déclarer une grève illégale; et 2) il appartienne à un organe indépendant de déclarer la grève illégale, le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement, en particulier sur la capacité du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi à se prononcer, en vertu de l'article 4 du décret suprême n° 034-91-TR, sur l'illégalité de la grève des travailleurs assujettis au régime professionnel du secteur privé. A cet égard, le comité réitère ses conclusions précédentes, dans lesquelles il rappelle que la décision de déclarer la grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement mais à un organe indépendant des parties.*

147. *S'agissant des recours judiciaires relatifs au licenciement de dix travailleurs de l'entreprise Southern Perú Copper Corporation, le comité prend note des informations fournies par le gouvernement et, en particulier, du fait que l'autorité judiciaire a accepté le recours en appel formé par les travailleurs avec effet suspensif, ainsi qu'un recours en violation de la Constitution.*

148. *Enfin, le comité prend note des déclarations du gouvernement sur les allégations d'assassinat du travailleur syndiqué M. Manuel Yupanqui Ramos et veut croire que de nouvelles enquêtes permettront d'éclaircir les faits. Le comité attire une nouvelle fois*

l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent de cet aspect du présent cas et prie le gouvernement d'envoyer des informations sur les enquêtes concernant l'allégation d'assassinat du travailleur syndiqué M. Jorge Huanaco.

Cas n° 2697 (Pérou)

149. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de novembre 2011 et, à cette occasion, il a formulé la recommandation suivante [voir 362e rapport, paragr. 146]:

> Le comité prie le gouvernement de transmettre copie des décisions qui seront rendues dans le cadre des procédures judiciaires en cours sur les licenciements des dirigeants syndicaux du SUNARP.

150. Dans sa communication du 20 avril 2012, le gouvernement déclare que Mme Adriana Jesús Delgado Angulo a été réintégrée dans ses fonctions et que Mmes Ana Elizabeth Mujica Valencia, María Yolanda Zaplana Briceño, Mirian Reyes Candela, Nelly Cecilia Marimón Lino Montes, Rosemary Alexandra Almeyda Bedoya et Rocío del Carmen Rojas Castellares ont obtenu, par décision judiciaire, leur réintégration et le paiement des rémunérations qu'elles n'avaient pas perçues. Le gouvernement indique aussi que la partie défenderesse s'est pourvue en cassation.

151. *Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat du pourvoi en cassation.*

Cas n° 2757 (Pérou)

152. Lors de son précédent examen du cas en juin 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions en suspens [voir 360e rapport, paragr. 993]:

- Le comité attend du gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires pour que le droit d'organisation soit garanti aux personnes engagées au titre d'une convention de formation.
- Le comité prie le gouvernement de lui faire savoir si la réglementation nécessaire pour que les travailleurs de l'Etat sous le régime du Contrat administratif de services (CAS) puissent exercer leurs droits d'organisation et leur droit de grève a été prise – conformément au jugement de la Cour constitutionnelle – et, si tel n'était pas le cas, de prendre les mesures nécessaires pour qu'elle soit adoptée dans les délais les plus brefs.
- Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des réformes législatives en cours et s'attend à ce que les conclusions et les recommandations du comité soient prises en compte au moment de modifier les dispositions mises en cause par les organisations plaignantes, dans le but d'améliorer l'exercice des droits d'association et de négociation collective dans la pratique.

153. Dans sa communication en date du 14 septembre 2011, le gouvernement déclare au sujet de la première recommandation du comité (garantir le droit d'organisation des personnes engagées au titre d'une convention de formation) que ces conventions ne créent pas une relation de travail faisant naître en faveur de leurs bénéficiaires des droits socioprofessionnels, comme par exemple le droit d'organisation. La raison en est que les intéressés sont en situation d'apprentissage dirigé et n'assument de ce fait aucune responsabilité en tant que travailleurs comme c'est le cas d'une personne se trouvant dans une relation de travail. Ainsi, les bénéficiaires d'une formation n'étant pas qualifiés de travailleurs du point de vue juridique, ils n'ont pas la possibilité de s'organiser au niveau syndical. Cependant, ils peuvent comme tout un chacun constituer des associations qui ne soient pas de nature syndicale.

154. Sur le point de savoir si la réglementation nécessaire a été adoptée pour que les travailleurs de l'Etat sous le régime du Contrat administratif de services (CAS) puissent exercer leurs droits d'organisation et de grève, le gouvernement déclare que, en exécution de la décision de la Cour constitutionnelle (en vertu de laquelle le gouvernement est tenu d'édicter la réglementation nécessaire pour que les travailleurs soumis au régime CAS puissent exercer leurs droits d'organisation et de grève prévus à l'article 28 de la Constitution politique du Pérou 1993), la présidence du conseil des ministres a pris le décret suprême n° 065-2011-PCM (publié le 27 juillet 2011), qui modifie le règlement du régime CAS approuvé par décret suprême n° 075-2008-PCM. Suite à cette modification, le règlement du régime CAS a été complété par des dispositions qui garantissent et réglementent les droits d'organisation et de grève des travailleurs au bénéfice du régime CAS.

155. En ce qui concerne les réformes législatives en cours pour améliorer dans la pratique l'exercice des droits syndicaux et de négociation collective, le gouvernement déclare que le Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE) a établi dans le cadre de ses attributions le projet de loi générale relative au travail, qui est actuellement à l'ordre du jour de la plénière du Congrès de la République. Ce texte contient des dispositions générales devant être appliquées aux relations de travail individuelles et collectives. Le gouvernement a décidé, par arrêté ministériel n° 257-2011-TR, de constituer une commission d'experts chargée de réviser et d'actualiser le projet de loi générale relative au travail. Cette commission devra présenter un rapport technique contenant des observations sur la proposition en question, et notamment sur les thèmes liés à la liberté d'association et à la négociation collective.

156. *Le comité prend note avec satisfaction des informations selon lesquelles le décret suprême n° 065-2011-PCM en date du 27 juillet 2011 reconnaît les droits d'organisation et de grève aux travailleurs du régime CAS.*

157. *Pour ce qui est du droit d'organisation des personnes engagées au titre d'une convention de formation, le comité prend note des déclarations du gouvernement et, en particulier, du fait que ces personnes peuvent s'associer, mais pas s'organiser au niveau syndical. A cet égard, le comité réitère ses conclusions antérieures selon lesquelles les personnes engagées au titre d'une convention de formation devraient pouvoir aussi jouir du droit d'organisation, et «le statut avec lequel les travailleurs sont embauchés comme apprentis ou à un autre titre, ne doit avoir aucune incidence sur leur droit d'adhérer à des organisations syndicales et de participer à leurs activités». [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 258 et 259.] Le comité demande donc une nouvelle fois au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que ce droit soit garanti aux travailleurs concernés tant dans la législation que dans la pratique.*

158. *Enfin, le comité prend note des informations concernant les réformes législatives en cours pour réviser la loi générale relative au travail et améliorer dans la pratique l'exercice des droits syndicaux et de négociation collective, en particulier en ce qui concerne le point mentionné au paragraphe précédent.*

Cas n° 2771 (Pérou)

159. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de novembre 2011 et, à cette occasion, il a formulé la recommandation suivante [voir 362e rapport, paragr. 159]:

> En ce qui concerne les allégations de détention des dirigeants syndicaux MM. Pedro Coudori Laurente et Claudio Boza, le comité prie le gouvernement de l'informer des circonstances dans lesquelles a eu lieu leur détention et de l'évolution de la procédure dont font l'objet les deux dirigeants syndicaux.

160. Dans sa communication du 1er mars 2011, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) déclare que, en mai 2010, les dirigeants en question ont été en outre détenus durant environ trois mois pour délit présumé d'entrave au fonctionnement des services publics. La CGTP renvoie aussi à d'autres allégations déjà traitées.

161. Dans ses communications datées des 24 février, 4 mai et 14 septembre 2012, le gouvernement répète que l'autorité judiciaire n'a pas retenu les accusations d'homicide portées à l'encontre de ces dirigeants syndicaux et a ordonné leur remise en liberté ainsi que l'annulation des antécédents judiciaires et de police les concernant. Le gouvernement ne donne pas d'informations détaillées sur les nouvelles allégations de la CGTP (il envoie uniquement des informations parues dans la presse).

162. *Le comité prend note de l'acquittement des dirigeants syndicaux et observe qu'il est notamment indiqué dans le jugement qu'il n'a pas été possible d'identifier les grévistes qui ont lancé des pierres et atteint un capitaine de police, lequel est décédé. Il n'apparaît pas dans les documents envoyés que les dirigeants syndicaux ont demandé à être indemnisés, mais le gouvernement indique qu'ils pourraient le faire étant donné qu'un jugement absolutoire a été rendu. Le comité prend note de ces informations.*

163. *Le comité prie le gouvernement de lui transmettre ses observations détaillées sur la communication de la CGTP datée du 1er mars 2012.*

Cas no 2832 (Pérou)

164. Lors de son précédent examen du cas en novembre 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions en suspens [voir 362e rapport, paragr. 1334]:

a) Le comité attend les informations annoncées par le gouvernement concernant l'application de l'accord conclu en juillet 2007 entre le ministère du Travail et l'entreprise précitée relativement au licenciement de trois dirigeants syndicaux et qui semble viser leur réintégration.

b) Le comité prie le gouvernement de lui indiquer si le dirigeant syndical, Tito Alfredo Matos Galarza, a présenté un recours judiciaire contre le jugement le condamnant en première instance pour atteinte à la tranquillité publique sous forme de troubles. Le comité prie également le gouvernement de lui indiquer si ce dirigeant a intenté des actions judiciaires à la suite de son licenciement en 2007.

165. Dans sa communication datée du 6 août 2012, le gouvernement déclare, en ce qui concerne la recommandation *a)*, que l'entreprise a respecté les dispositions de l'accord dans le cadre d'une réunion extrajudiciaire en date du 9 juillet 2007. La société minière «Atacocha S.A.» a présenté trois travailleurs mentionnés dans la plainte aux entreprises sous-traitantes AESA et IESA afin qu'ils soient engagés par ces dernières. Le gouvernement ajoute qu'il existe une décision judiciaire définitive confirmant que la société Atacocha a respecté ses engagements.

166. Le gouvernement déclare, en ce qui concerne la recommandation *b)*, que M. Matos Galarza a été acquitté des charges pesant sur lui.

167. *Le comité prend note des informations reçues concernant ses précédentes recommandations. Il prend note avec intérêt de la décision judiciaire acquittant le dirigeant syndical M. Tito Alfredo Matos Galarza.*

Cas n° 2652 (Philippines)

168. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2010 [voir 356e rapport, paragr. 1194-1225] et a, à cette occasion, formulé les recommandations suivantes:

a) Le comité prie à nouveau le gouvernement d'engager des discussions afin de parvenir à une solution pour les quelque 100 travailleurs qui n'ont pas accepté précédemment l'offre de dédommagement faite par la société afin de les réintégrer dans leur emploi précédent ou, si leur réintégration n'est pas possible comme déterminé par une autorité judiciaire compétente, de leur verser une indemnité adéquate. Le comité prie par ailleurs le gouvernement de le tenir informé de l'issue de la demande de procédure d'urgence introduite par l'organisation plaignante devant la Cour suprême lui demandant de réexaminer ses décisions du 19 octobre 2007 et du 17 mars 2008.

b) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation en ce qui concerne les initiatives tendant à trouver des «solutions originales» pour mettre un terme aux actions au pénal contre des membres de la TMPCWA et aux procédures judiciaires en rapport avec les deux actions au pénal.

c) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de la motion de réexamen déposée par l'organisation plaignante devant la cour d'appel relative à sa décision du 2 avril 2008 confirmant l'accréditation de la TMPCLO comme agent de négociation unique et exclusif. Le comité espère fermement que la cour d'appel, si elle devait accueillir la motion de l'organisation plaignante, tiendra dûment compte des commentaires précédents du comité sur la question de l'accréditation.

d) Le comité prie le gouvernement de continuer à appliquer des mesures afin d'assurer la conduite d'enquêtes, la poursuite et la résolution rapides des affaires pendantes concernant le harcèlement et l'assassinat allégués de dirigeants et de militants syndicaux et toutes autres mesures nécessaires pour garantir l'exercice de la liberté syndicale par toutes les organisations de travailleurs, y compris l'organisation plaignante, dans un climat exempt de violence, de harcèlement et d'actes d'intimidation de toute sorte, et de le tenir informé de l'évolution de la situation en la matière.

e) Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête approfondie, exhaustive et indépendante sur les allégations de l'organisation plaignante concernant des pratiques discriminatoires à l'égard de ses membres et, si elles sont avérées, de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les personnes concernées sont adéquatement indemnisées de manière à ce que les sanctions soient suffisamment dissuasives pour éviter toute discrimination antisyndicale future. Le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de toutes procédures judiciaires concernant ces allégations.

169. L'organisation plaignante fournit des informations supplémentaires à l'appui de sa plainte dans des communications en date des 30 août 2010 et 30 mars 2011. Elle indique que, malgré sa constante collaboration avec le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) pour mettre en œuvre les solutions possibles recommandées par la mission de haut niveau du BIT, l'entreprise Toyota a à nouveau frappé le syndicat en licenciant illégalement quatre membres de l'Association des travailleurs de la Société des automobiles Toyota aux Philippines (TMPCWA), dont deux étaient des représentants syndicaux. Le 7 juin 2010, la Commission d'examen des plaintes de la TMPCWA a fait parvenir une lettre à la direction, demandant à l'entreprise de tenir une réunion pour discuter du harcèlement et de l'intimidation dont sont toujours victimes les membres de la TMPCWA. Le 25 juin, neuf membres syndicaux (Wenecito Urgel, vice-président de la TMPCWA; Ronald Belen; Gilbert Cruzado; Dante Pantino; Ricky Bindol; Ariel Lalap; Roderick Vidal; Reynan Magdaong et Alberto Tanael) ont reçu un avis d'exposé des motifs les avertissant d'une suspension préventive et expliquant que, sur la base d'une enquête préliminaire réalisée, il a été établi qu'ils avaient participé à l'arrêt d'une chaîne de production critique interrompant les opérations pendant 18 minutes. Le 1er juillet, les neuf membres syndicaux

ont fourni leur explication individuelle à la direction de l'entreprise. La suspension préventive, qui devait durer trente jours, a été allongée d'une semaine. Le 2 août 2010, la direction a illégalement licencié les quatre membres de la TMPCWA, y compris deux représentants syndicaux (Wenecito Urgel, le vice-président du syndicat, et Ariel Lalap, membre du conseil d'administration du syndicat). Dans sa communication en date du 30 mars 2011, l'organisation plaignante indique qu'après plusieurs réunions organisées par le Conseil national de conciliation et médiation (NCMB), qui n'ont pas permis de régler la question, la TMPCWA a porté l'affaire devant la Commission nationale chargée des relations professionnelles (NLRC) en octobre 2010.

170. Selon l'organisation plaignante, les travailleurs n'ont ni participé à une interruption de la production ni participé à des émeutes ou à des grèves illégales car ils sont retournés à leur lieu de travail après l'arrêt de la chaîne. L'organisation plaignante affirme que c'est l'entreprise qui a commis des violations en allongeant la durée de la suspension préventive d'une semaine au simple motif que l'enquête n'était pas encore terminée et en ne permettant pas aux représentants du syndicat de représenter les accusés. Selon l'organisation plaignante, le directeur du Bureau des relations professionnelles (BLR) a tenté de convaincre l'entreprise de ne pas prendre de mesures radicales contre les travailleurs, eu égard à l'initiative du ministère du Travail et de l'Emploi visant à mettre en œuvre les recommandations de la mission de haut niveau du BIT. Malgré cela, Toyota a répondu en licenciant les quatre membres syndicaux, y compris le vice-président de la TMPCWA, au mépris des responsabilités familiales des travailleurs et des quinze à vingt années de service continu dans l'entreprise.

171. En ce qui concerne la recommandation *a)*, l'organisation plaignante indique que, à la suite d'une réunion tenue en juillet 2010 à l'initiative du nouveau secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi, de la constitution du nouveau gouvernement et de plusieurs initiatives de suivi de la part de la TMPCWA, une réunion s'est tenue avec le ministère du Travail et de l'Emploi le 19 janvier 2011, centrée sur les recommandations de la mission de haut niveau et leur mise en œuvre. De l'avis de l'organisation plaignante, il n'y a pas eu d'évolution, en raison de l'absence de volonté de la part de la direction de Toyota, de mettre en œuvre les recommandations. Le 16 mars 2011, la TMPCWA a lancé une action de protestation devant l'usine de Santa Rosa, Laguna, pour commémorer le dixième anniversaire du licenciement illégal par Toyota de 233 membres et dirigeants de la TMPCWA.

172. En ce qui concerne la recommandation *b)*, l'organisation plaignante indique qu'au cours d'une audience ayant eu lieu le 1er septembre 2010 la TMPCWA a rencontré les plaignants qui avaient porté plainte pénale contre les travailleurs licenciés. Selon l'organisation plaignante, cette initiative reposait sur la dernière discussion entre le syndicat et le ministère du Travail et de l'Emploi et la communication de ce dernier à l'entreprise lui demandant de retirer sa plainte pour que les recommandations de la mission de haut niveau puissent aller de l'avant. Malheureusement, les plaignants ont refusé cette proposition, et la prochaine audition doit avoir lieu le 15 juin 2011.

173. En ce qui concerne la recommandation *c)*, l'organisation plaignante indique que la Cour suprême a déjà rendu une décision le 9 août 2010 rejetant la motion de réexamen de la TMPCWA et que, le 18 octobre 2010, la Cour suprême a rendu son jugement définitif sur l'affaire portant sur le scrutin d'accréditation (G.R. no 186627-30), rejetant la motion de réexamen de la TMPCWA. L'organisation plaignante déplore que la Cour suprême n'ait pas trouvé une solution à la question importante des votes contestés et qu'elle se soit bornée à dire que la question était déjà sans objet et spéculative car la TMPCWA a participé au deuxième scrutin d'accréditation en 2006. De même, la question de la première convention collective a été complètement ignorée.

174. En ce qui concerne la recommandation *e)*, l'organisation plaignante indique que les membres de la TMPCWA à l'intérieur de l'usine continuent à subir une discrimination antisyndicale. En 2009, 86 travailleurs (huit cadres et membres du Syndicat des cadres de la Société des automobiles Toyota (Philippines) (TMPCSU), six membres de la TMPCWA et plus de 70 membres de l'Organisation des travailleurs de la Société des automobiles Toyota (Philippines) (TMPCLO)) ont présenté un reçu à la direction pour bénéficier des avantages de la cafétéria au titre de la convention collective. La direction de Toyota les a accusés d'avoir falsifié les reçus. En cas de faute prouvée, la sanction est le licenciement. Selon l'organisation plaignante, la direction de Toyota a ignoré la demande de la TMPCWA de représenter ses six membres. Le 28 mars 2011, après pratiquement deux années d'enquête, la direction a finalement rendu une décision concernant la plupart des travailleurs (15 jours de suspension), qui ont réagi avec soulagement. La décision n'était toutefois pas définitive en ce qui concerne les membres de la TMPCWA; de l'avis de l'organisation plaignante, Toyota et la TMPCLO ont délibérément choisi un moment où la convention collective approchait de sa date d'expiration. En outre, en janvier 2011, les membres de la TMPCWA n'ont pas reçu d'incitations comme les autres salariés de base pour les efforts déployés pour atteindre les cibles annuelles de production de l'entreprise.

175. En ce qui concerne la recommandation *d)*, l'organisation plaignante déplore que non seulement Toyota est la seule entreprise à continuer à ne pas tenir compte des recommandations passées de l'OIT et à refuser une solution aux problèmes en cours, mais elle s'oppose aussi aux nouvelles recommandations formulées dans une logique de confrontation, comme l'illustrent les événements récents.

176. Dans une communication en date du 8 juillet 2012, la TMPCWA fournit des informations additionnelles à l'appui de sa plainte. L'organisation plaignante allègue en particulier que l'entreprise poursuit son harcèlement des membres licenciés illégalement avec des charges pénales montées de toute pièce et commet des actes antisyndicaux à l'encontre de la TMPCWA, y compris par le licenciement de quatre de ses membres et la mise à pied d'un autre membre en 2010. Sur ce dernier point, l'organisation plaignante indique qu'elle a fait appel du rejet de son cas par la NLRC devant la cour d'appel.

177. Dans sa communication en date du 15 novembre 2010 faisant référence à ses rapports antérieurs sur les discussions exploratoires fondées sur la proposition de la TMPCWA de retirer les deux actions au pénal restantes (IS n° 01-1-3534, 02-621 et IS n° 01-1-3538, 02-620), le gouvernement indique qu'il avait obtenu précédemment des assurances verbales des deux parties sur l'éventualité d'un abandon des poursuites judiciaires. Cependant, le gouvernement déclare que l'incident qui a eu lieu au sein d'une usine Toyota le 5 juin 2010 a mis fin à tous les progrès obtenus dans le sens d'une solution originale. L'incident concernait neuf travailleurs appartenant à la TMPCWA et a abouti à l'«arrêt de la chaîne de production» (l'équivalent de deux voitures) durant un poste de nuit. A la suite de l'enquête ouverte par l'entreprise, deux personnes ont été licenciées pour infraction directe, deux ont été licenciées pour mensonges, leur version des faits étant à l'opposé de celle des témoins; deux personnes ont été suspendues pendant trente jours; deux personnes ont reçu un avertissement; et une a été mise hors de cause. Dans une communication en date du 30 mai 2011, le gouvernement indique qu'au cours de sa réunion de juillet la commission exécutive technique de l'organe de surveillance du CTPS examinera les nouvelles allégations de la TMPCWA concernant le licenciement de quatre dirigeants et membres syndicaux.

178. Sur la question de la réintégration des 100 travailleurs licenciés, comme demandée par la TMPCWA, le gouvernement est d'avis que la question ne peut plus être réglée. Dans une communication en date du 24 mai 2010, la société Toyota Motors (Philippines) déclare que la réintégration n'est pas possible étant donné que la Cour suprême a décidé définitivement de la validité des licenciements et de l'absence de droit des travailleurs licenciés à une

indemnité de licenciement. L'entreprise a toutefois offert une aide financière et est disposée à proposer d'autres formes d'assistance. Sur la base de la liste fournie par l'entreprise, sur les 233 travailleurs de la TMPCWA licenciés, 141 ont reçu une aide financière.

179. En ce qui concerne le harcèlement militaire allégué à l'égard de la TMPCWA, l'une des deux activités organisées par le BIT et le ministère du Travail et de l'Emploi les 22 et 23 avril 2010, représentant la deuxième activité sur la liberté syndicale et les libertés publiques après une mission de haut niveau, se concentrait sur Toyota et l'Autorité des zones économiques des Philippines (PEZA). Le séminaire intitulé «Séminaire de formation sur la liberté syndicale, la négociation collective et la mise en œuvre de la législation du travail dans les zones économiques des Philippines» a été organisé avec des éléments tripartites des zones économiques de Laguna, Cavite et Batangas (fonctionnaires et personnel de la PEZA; représentants du ministère du Travail et de l'Emploi et des bureaux régionaux HI, IV-A et NCR du ministère de l'Intérieur et des Collectivités locales (DILG); plusieurs représentants des unités gouvernementales locales; et des participants tripartites, notamment du Technopark de Laguna). Dans sa communication en date du 30 mai 2011, le gouvernement indique qu'en ce qui concerne les forces armées des Philippines il y a un accord qui prévoit: i) leur participation au Conseil régional tripartite pour la paix sociale afin qu'elles aient une meilleure appréciation du dialogue social, de la liberté syndicale et des libertés publiques; ii) l'organisation de séminaires de renforcement des capacités sur la liberté syndicale et sa corrélation avec les libertés publiques et les droits de l'homme; et iii) l'élaboration d'un mémorandum d'accord ou accord social avec le DOLE, des groupes syndicaux et les employeurs, précisant leur engagement à l'égard de la collectivité et définissant les paramètres de non-intervention dans les affaires syndicales et les lieux de travail. En outre, le gouvernement indique que le nouveau Conseil tripartite pour la paix sociale élargi à toute la province de Tarlac (TTIPC), qui a organisé des séminaires locaux sur les normes internationales du travail, devrait entreprendre les actions de suivi définies à l'occasion du séminaire susmentionné.

180. Dans sa communication en date du 28 février 2012, le gouvernement indique que le rythme des discussions exploratoires sur le retrait/l'abandon des poursuites judiciaires contre Ed Cubelo et coll. s'est redressé. Des réunions avec les plaignants Leoro B. Pajarito, Napoleon S. Maniclang et Christopher F. Tolete ont eu lieu en 2012. Le syndicat de tutelle, le TMPCSU, a continué d'accorder une aide en essayant de convaincre les plaignants d'opter même pour un retrait conditionnel des actions pénales. Une mise à jour de l'accord de compromis sera fournie dès qu'elle sera finalisée.

181. Le NCMB a organisé des conférences de médiation préventives en rapport avec les incidents de licenciements et suspensions. La TMPC a fait savoir que les suspensions préventives étaient valides et nécessaires pour la conduite de l'enquête et le respect de la procédure, et qu'elle n'était pas disposée à reconsidérer sa décision antérieure en ce qui concerne les sanctions de licenciement ou de suspension. Le 8 octobre 2010, la TMPCWA a retiré sa demande de médiation préventive devant le NCMB et a contesté les licenciements devant la NLRC. La plainte a été rejetée pour absence de bien-fondé le 30 mars 2011. Le recours devant la NLRC a abouti à une décision négative le 22 décembre 2011, et la motion de réexamen a été rejetée le 7 février 2012.

182. Dans l'affaire de l'accréditation, la TMPCLO a été confirmée comme agent de négociation unique et exclusif des salariés de base de Toyota. La Cour suprême, dans une résolution en date du 9 août 2010, a confirmé la décision ainsi que la résolution de la cour d'appel en date des 2 avril 2008 et 13 février 2009, respectivement.

183. Une nouvelle élection d'accréditation a eu lieu en 2011. La TMPCWA et les travailleurs nouvellement organisés de la Société des automobiles Toyota-Indépendants

(NOW-TMPC), demandeurs, et la TMPCLO, intervenante de fait, ont convenu en juin 2011 d'une élection par consentement pour déterminer qui serait l'agent de négociation seul et exclusif à la suite de l'expiration de la convention collective de la TMPCLO le 30 juin 2011. Cependant, au cours des conférences de préélection, la TMPCWA a retiré sa participation et, le 12 juillet 2011, l'élection par consentement a eu lieu. Au total, 738 membres de l'unité de négociation syndicale de base ont voté sur l'ensemble des 796 électeurs admissibles inscrits. L'organisation NOW-TMPC a obtenu 255 voix tandis que l'organisation intervenante de fait, la TMPCLO, a gagné avec 466 voix. La TMPCLO a été accréditée et reconnue comme agent unique et exclusif de négociation le 20 juillet 2011, en l'absence de contestation.

184. *Le comité prend note des informations détaillées fournies par l'organisation plaignante et de la réponse du gouvernement sur plusieurs points. Le comité note qu'il y a une divergence de vues entre l'organisation plaignante et l'entreprise en ce qui concerne la légalité et le caractère antisyndical des licenciements prononcés à la suite d'un incident qui a eu lieu en juin 2010, mais observe l'indication du gouvernement selon laquelle la plainte déposée auprès de la NLRC a été rejetée pour absence de bien-fondé. Le comité observe également les indications fournies par l'organisation plaignante selon lesquelles elle a fait appel du rejet de la plainte par la NLRC. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat.*

185. *En ce qui concerne la recommandation a), le comité note que l'organisation plaignante est d'avis que l'absence d'évolution est due au manque de volonté de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les recommandations, et que le gouvernement estime que la question ne peut plus être réglée compte tenu du fait que l'entreprise a récemment fait savoir par écrit que la réintégration n'est pas possible puisque la Cour suprême a rendu son jugement définitif sur la validité du licenciement et l'absence de droit des travailleurs licenciés à une indemnité de licenciement et a proposé une aide financière (acceptée par 141 des 233 travailleurs de la TMPCWA licenciés, selon l'entreprise) ainsi que d'autres formes d'assistance. Réitérant les principes de la liberté syndicale qu'il a énoncés dans les conclusions qu'il a formulées à cet égard lorsqu'il a examiné ce cas à sa réunion de mars 2010 [voir 356e rapport, paragr. 1215-1216], le comité prie instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts pour intervenir auprès des parties de manière à parvenir à une solution négociée équitable dans ce cas de longue date concernant quelque 100 travailleurs qui n'ont pas accepté précédemment l'offre de dédommagement faite par la société afin de les réintégrer dans leur emploi précédent ou, si leur réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le paiement d'une compensation adéquate. Le comité prie à nouveau le gouvernement de l'informer de l'issue de la demande urgente déposée par l'organisation plaignante demandant une révision des décisions de la Cour suprême du 19 octobre 2007 et du 17 mars 2008 et de fournir une copie de la décision.*

186. *En ce qui concerne la recommandation b), le comité prend note de la description faite par le gouvernement de sa tentative infructueuse d'approcher les plaignants en septembre 2010 et de l'indication du gouvernement selon laquelle, bien qu'il ait réussi à obtenir des assurances verbales des deux parties concernant l'éventualité d'un abandon des poursuites devant les tribunaux, l'incident susmentionné dans l'usine Toyota le 5 juin 2010 a mis un terme à tous les progrès initiaux. Le comité prend également note des informations additionnelles fournies par l'organisation plaignante sur les dernières audiences concernant ce cas en 2012. Le comité veut croire que ces procédures – qui ont été lancées il y a plus de dix ans – seront finalement rejetées ou retirées compte tenu du temps écoulé et des conclusions formulées par le comité sur cette question au fil des ans.*

187. *En ce qui concerne la recommandation c), le comité note que la Cour suprême a rendu son jugement définitif sur l'élection d'accréditation rejetant la motion de réexamen de la TMPCWA. Tout en notant avec regret que peu de considération semble avoir été accordée à ses conclusions antérieures sur la question de l'accréditation, le comité observe maintenant dans la dernière réponse du gouvernement que la TMPCLO a gagné des élections organisées le 12 juillet 2011 et a été reconnue comme agent unique et exclusif de négociation des salariés de base de l'entreprise Toyota en l'absence de contestation.*

188. *En ce qui concerne la recommandation d), étant donné qu'une partie des allégations dans le présent cas se rapporte à un harcèlement et une militarisation généraux des lieux de travail traités dans le cas n° 2745, le comité continuera à examiner ces questions dans le cadre du cas n° 2745.*

Cas n° 2634 (Thaïlande)

189. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas relatif à des entraves au droit d'organisation et de négociation collective et à des violations de ce droit à sa réunion de mai-juin 2012. [Voir 364e rapport, paragr. 215-220.] A cette occasion, le comité a prié le gouvernement et l'organisation plaignante de préciser si les 178 syndicalistes qui ont démissionné de leur poste dans l'entreprise Thai Summit Eastern Seabord Autoparts Industry Co., Ltd (TSESA) (non pas les employés qui travaillent toujours dans l'entreprise et qui sont concernés par la décision n° 3801-3824/2553 de la Cour suprême) ont déposé plainte devant le tribunal et, si ce n'est pas le cas, d'indiquer les raisons pour lesquelles les travailleurs concernés n'ont pas exercé leur droit de se pourvoir en justice contre les agissements de leur employeur. En ce qui concerne le cas des dix syndicalistes licenciés, le comité a prié le gouvernement de fournir sans délai des informations lui confirmant que, lorsque le tribunal du travail a examiné le cas des dix syndicalistes licenciés (n° 780-787/2008), il disposait de l'intégralité des faits pertinents rappelés dans ses précédentes conclusions, notamment le rapport de la Commission nationale des droits de l'homme de la Thaïlande, et de lui transmettre une copie du jugement rendu. Il a aussi à nouveau prié le gouvernement d'engager des discussions afin d'examiner la possibilité soit de réintégrer les dix travailleurs, soit, si ce n'est pas possible, de leur verser une indemnisation adéquate. Enfin, en ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement pour s'assurer que le syndicat et l'employeur s'engagent dans des négociations de bonne foi, le comité a prié le gouvernement de veiller à ce que des mesures particulières soient prises pour que l'employeur et le syndicat concernés puissent s'engager dans des négociations de bonne foi en vue de conclure un accord collectif sur les conditions d'emploi. Le comité a prié le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau concernant ces questions.

190. Dans une communication en date du 19 avril 2012, le gouvernement indique que: 1) les 178 travailleurs n'ont pas porté leur cas devant la Commission des relations professionnelles mais devant le tribunal du travail; 2) «il ressort d'une vérification du cas et du jugement» que le cas qui a été porté devant le tribunal du travail et qui a fait l'objet par la suite d'un appel devant la Cour suprême (décision n° 3801-3824/2553 de la Cour suprême) concerne 24 travailleurs de l'entreprise TSESA. Le gouvernement fournit un bref résumé de la décision de la Cour suprême.

191. *Le comité croit comprendre à la lecture de la communication du gouvernement que les 178 travailleurs qui ont démissionné de l'entreprise TSESA n'ont pas porté leur cas devant le tribunal du travail. Bien que le comité ait prié l'organisation plaignante d'indiquer les raisons pour lesquelles les travailleurs ont décidé de ne pas exercer leur droit de se pourvoir en justice contre les agissements de leur employeur, aucune information n'a été fournie. En ce qui concerne le licenciement des dix syndicalistes qui ont fait appel, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas transmis les informations précédemment*

demandées et s'attend à ce que tous les faits pertinents rappelés dans ses précédentes conclusions, notamment le rapport de la Commission nationale des droits de l'homme de la Thaïlande, soient portés à l'examen du tribunal. Il rappelle que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice et prie instamment le gouvernement de lui transmettre une copie du jugement rendu. Il prie également instamment le gouvernement d'engager des discussions afin d'examiner la possibilité soit de réintégrer les dix travailleurs, soit, si cela s'avérait impossible, de leur verser une indemnisation adéquate. Enfin, en ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement pour s'assurer que le syndicat et l'employeur s'engagent dans des négociations de bonne foi, le comité prie à nouveau le gouvernement de veiller à ce que des mesures particulières soient prises pour que l'employeur et le syndicat concernés puissent s'engager dans des négociations de bonne foi en vue de conclure un accord collectif sur les conditions d'emploi. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau concernant toutes ces questions.

* * *

192. Finalement, en ce qui concerne les cas suivants, le comité demande aux gouvernements concernés de le tenir informé de tous faits nouveaux les concernant.

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
1865 (République de Corée)	Mars 2009	Mars 2012
1962 (Colombie)	Novembre 2002	Juin 2008
2096 (Pakistan)	Mars 2004	Mars 2011
2301 (Malaisie)	Mars 2004	Mars 2012
2304 (Japon)	Novembre 2004	Novembre 2010
2355 (Colombie)	Novembre 2009	Mars 2012
2384 (Colombie)	Juin 2008	Juin 2009
2399 (Pakistan)	Novembre 2005	Juin 2011
2433 (Bahreïn)	Mars 2006	Mars 2012
2450 (Djibouti)	Mars 2011	Mars 2012
2453 (Iraq)	Juin 2006	Mars 2012
2460 (Etats-Unis)	Mars 2007	Novembre 2011
2488 (Philippines)	Juin 2007	Juin 2011
2557 (El Salvador)	Mars 2010	Juin 2012
2602 (République de Corée)	Mars 2012	–
2613 (Nicaragua)	Mars 2011	Juin 2012
2630 (El Salvador)	Mars 2010	Juin 2012
2658 (Colombie)	Novembre 2009	Juin 2012
2678 (Géorgie)	Juin 2010	Novembre 2011
2704 (Canada)	Mars 2012	–
2717 (Malaisie)	Juin 2011	Mars 2012
2735 (Indonésie)	Novembre 2010	Juin 2012
2752 (Monténégro)	Mars 2012	–
2754 (Indonésie)	Mars 2011	Juin 2012
2755 (Equateur)	Juin 2010	Mars 2011

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2760 (Thaïlande)	Mars 2011	Mars 2012
2789 (Turquie)	Mars 2012	–
2793 (Colombie)	Novembre 2011	–
2819 (République dominicaine)	Mars 2012	–
2837 (Argentine)	Mars 2012	–
2838 (Grèce)	Novembre 2011	–
2844 (Japon)	Juin 2012	–
2848 (Canada)	Juin 2012	–
2850 (Malaisie)	Mars 2012	–
2862 (Zimbabwe)	Juin 2012	–
2864 (Pakistan)	Juin 2012	–
2865 (Argentine)	Juin 2012	–
2868 (Panama)	Mars 2012	–
2875 (Honduras)	Mars 2012	–
2898 (Pérou)	Juin 2012	–

193. Le comité veut croire que les gouvernements en question communiqueront rapidement les informations demandées.

194. En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n^{os} 1787 (Colombie), 2268 (Myanmar), 2291 (Pologne), 2292 (Etats-Unis), 2341 (Guatemala), 2382 (Cameroun), 2422 (République bolivarienne du Venezuela), 2428 (République bolivarienne du Venezuela), 2430 (Canada), 2434 (Colombie), 2460 (Etats-Unis), 2478 (Mexique), 2528 (Philippines), 2540 (Guatemala), 2547 (Etats-Unis), 2575 (Maurice), 2590 (Nicaragua), 2595 (Colombie), 2611 (Roumanie), 2639 (Pérou), 2654 (Canada), 2656 (Brésil), 2660 (Argentine), 2667 (Pérou), 2674 (République bolivarienne du Venezuela), 2676 (Colombie), 2677 (Panama), 2679 (Mexique), 2680 (Inde), 2690 (Pérou), 2695 (Pérou), 2699 (Uruguay), 2703 (Pérou), 2710 (Colombie), 2719 (Colombie), 2722 (Botswana), 2724 (Pérou), 2727 (République bolivarienne du Venezuela), 2733 (Albanie), 2736 (République bolivarienne du Venezuela), 2737 (Indonésie), 2741 (Etats-Unis), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panama), 2757 (Pérou), 2764 (El Salvador), 2775 (Hongrie), 2780 (Irlande), 2788 (Argentine), 2795 (Brésil), 2809 (Argentine), 2818 (El Salvador), 2825 (Pérou), 2831 et 2833 (Pérou), 2836 (El Salvador), 2841 (France), 2843 (Ukraine), 2854, 2856 et 2866 (Pérou), 2867 (Etat plurinational de Bolivie) et 2887 (Maurice), qu'il examinera à sa prochaine réunion.

CAS N° 2861

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par
- **la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) et**
- **l'Association des enseignants du secteur public de la province de San Luis (ASDE)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent la persécution antisyndicale subie par la secrétaire générale de l'ASDE pour avoir pris un congé sans solde afin d'exercer ses activités syndicales, ainsi que le refus de retenir à la source les cotisations syndicales de cette organisation

195. La présente plainte figure dans une communication de la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) et de l'Association des enseignants du secteur public de la province de San Luis (ASDE) en date du 12 avril 2011.

196. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication de mai 2012.

197. L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations des organisations plaignantes

198. Dans leur communication du 12 avril 2011, la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) et l'Association des enseignants du secteur public de la province de San Luis (ASDE) indiquent que la situation porte gravement préjudice aux travailleurs de l'éducation de la province de San Luis, ce qui motive la soumission de la présente plainte contre l'Argentine, pour violation des principes élémentaires de la liberté syndicale et de l'organisation syndicale libre et démocratique, ainsi que du droit de reconnaissance de la représentation syndicale, principes et droit consacrés par les traités et par les conventions de l'OIT, et que garantit la législation de l'Argentine inscrite dans la Constitution nationale (article 14*bis*, article 75, alinéa 22, et d'autres dispositions légales en vigueur auxquelles il sera fait référence).

199. Les organisations plaignantes indiquent que leur plainte se réfère aux mesures prises par l'Etat de la province de San Luis, mesures discriminatoires et arbitraires de persécution syndicale à l'encontre de M^me^ María Inés Quattropani, secrétaire générale de l'ASDE et membre du conseil exécutif de la CTERA. Elles ajoutent que M^me^ Quattropani est menacée de licenciement pour avoir pris un congé sans solde, conformément à l'article 48 de la loi n° 23551, ainsi que la CTERA en a informé la province, son employeur. Elles indiquent aussi que, par ailleurs, la province de San Luis ne procède pas à la retenue des cotisations syndicales en faveur de l'ASDE alors que cet avantage est octroyé à d'autres organisations du secteur public qui jouissent d'un statut juridique identique.

200. Les organisations plaignantes affirment qu'il est porté atteinte aux droits de M^me^ María Inés Quattropani en tant que travailleuse enseignante et représentante syndicale, laquelle en outre fait l'objet d'un traitement discriminatoire eu égard à ses collègues syndicalistes. La discrimination la plus patente est illustrée par le refus, absurde, du ministère de l'Education de l'Etat provincial de lui octroyer, conformément aux dispositions expresses et catégoriques de l'article 48 de la loi nationale sur les associations syndicales n^o^ 23551, un congé syndical en sa qualité de membre du conseil exécutif de la CTERA, ce qui la met en situation de licenciement arbitraire et illégal. Cette dirigeante syndicale est enseignante dans la province de San Luis, depuis le mois de mars 1985, en qualité d'institutrice titulaire dans l'école n^o^ 240 «province de Corrientes», dans la ville de Villa Mercedes (San Luis) et, par ailleurs, comme indiqué, secrétaire générale de l'ASDE du conseil exécutif de la CTERA, membre titulaire et représentante au congrès national de la Confédération des travailleurs de l'Argentine (CTA), ayant été élue secrétaire générale de l'ASDE une première fois en 2007 puis en 2010.

201. Lors de son premier mandat, M^me^ María Inés Quattropani a sollicité un congé syndical, conformément à l'article 101 du Statut du personnel enseignant, loi provinciale n^o^ XV-0387-2004 (dossier administratif n^o^ 0000-2009-005421), mais n'a à ce jour pas reçu de réponse en dépit de ses innombrables relances, tant écrites que verbales. Vers le milieu de 2010, vu sa difficulté croissante à assumer ses obligations professionnelles et syndicales, en raison d'une période préélectorale particulièrement chargée – élections à l'ASDE et à la CTERA –, suivie d'élections à la CTA, elle réitère officiellement sa demande de congé syndical. Vu le refus tacite opposé à ses précédentes demandes, M^me^ Quattropani précise qu'elle prendra un congé sans solde, ce qui est prévu à l'article 102 du Statut du personnel enseignant susmentionné; la direction de l'école n^o^ 240 ouvre alors à cet effet le dossier n^o^ NOA-2082-2010-000460. Est joint à ce dossier, outre les justificatifs requis, une note datée du 5 juillet 2010 indiquant que, à partir du 2 août 2010 et jusqu'à la fin de son mandat – novembre 2010 en cas de non-réélection –, M^me^ Quattropani prendra un congé sans solde, conformément à l'article 102 du Statut du personnel enseignant. On notera que cet article dispose expressément que: «les congés sans solde ... courent à partir de la date demandée».

202. Les organisations plaignantes indiquent que dans ce contexte et n'ayant toujours pas reçu de réponse, la dirigeante syndicale, en septembre 2010, est réélue aux fonctions de secrétaire générale de l'ASDE, syndicat de base de la CTERA dans la province de San Luis, et membre suppléant, au niveau national, du conseil exécutif de la CTERA, information communiquée aux autorités provinciales. Le 6 décembre 2010, sur ordre de la hiérarchie et dans l'établissement scolaire, la direction de l'école de l'Etat de la province de San Luis met M^me^ María Inés Quattropani en demeure de réintégrer son poste de travail, lui notifiant que ses absences ont été qualifiées d'injustifiées (on notera qu'est considéré comme une absence injustifiée le congé dûment sollicité avec un mois de préavis et qui a pris effet le 2 août 2010, les autorités communicant «la nouvelle» le 6 décembre de la même année, c'est-à-dire quatre mois plus tard).

203. Les organisations plaignantes affirment qu'il ressort clairement de la lecture et de l'interprétation de l'article 102 du Statut du personnel enseignant et de la réglementation pertinente que l'octroi du congé sans solde ne dépend pas de la volonté de l'employeur. La seule obligation de l'agent est de respecter le préavis de notification dudit congé, ainsi que l'a fait M^me^ Quattropani. Un élément que veulent ignorer les autorités qui, de façon arbitraire et illégale, lui enjoignent de réintégrer son poste, présentant la situation de façon telle que, même si elle retourne à son travail, M^me^ Quattropani risque le licenciement. On ignore son droit au congé syndical, on ne répond pas à ce jour à sa demande de recours, présentée le 9 décembre 2010, contre la décision de l'autorité administrative du 6 décembre 2010. Les organisations plaignantes soulignent que cette situation ne fait que s'aggraver, constituant une discrimination et une persécution patentes à l'encontre de

l'ASDE, de la CTERA et, à l'évidence, de M^me^ María Inés Quattropani, quand il est de notoriété publique que les avantages syndicaux qui lui sont refusés sont en revanche octroyés, par les mêmes autorités, à d'autres syndicats enseignants dotés pourtant de caractéristiques identiques et opérant à l'échelle provinciale (ainsi, un congé syndical a été octroyé à M. Danna, délégué du Syndicat des enseignants argentins).

204. Les organisations plaignantes déclarent que les autorités provinciales cherchent, dans le cas de la dirigeante syndicale concernée, à faire passer un congé syndical sans solde pour une faute injustifiée, témoignant d'une malveillance manifeste et intentionnée, constitutive d'une conduite antisyndicale habituelle, la demande de congé, conformément à l'article 102 du Statut du personnel enseignant de la province, étant motivée par le refus tacite et discriminatoire opposé par la hiérarchie à la demande légitimement présentée de congé syndical payé. Les organisations plaignantes demandent qu'il soit mis fin au traitement discriminatoire et aux mesures d'intimidation à l'encontre de la dirigeante syndicale et que, à cet effet, l'Etat de la province de San Luis reconnaisse que son congé sans solde obligatoire court à partir d'août 2010. Elles demandent aussi que l'on octroie à l'ASDE et à ses dirigeants un congé syndical payé de la même façon qu'à d'autres syndicats enseignants, tels que l'UDA et l'AMPPYA, lesquels bénéficient par ailleurs de la retenue à la source de leurs cotisations ainsi que de deux congés syndicaux chacun, financés par le gouvernement provincial. Selon les organisations plaignantes, l'ASDE doit jouir du même droit pour que cesse une iniquité déloyale qui non seulement empêche le bon fonctionnement de cette organisation mais, en outre, met sa secrétaire générale en situation de licenciement.

B. Réponse du gouvernement

205. Dans sa communication de mai 2012, le gouvernement déclare qu'il a mené les consultations nécessaires auprès du ministère de l'Education de la province de San Luis, dont la réponse a été la suivante.

a) Au sujet du congé

206. Le ministère affirme, résumant brièvement et au plus juste la situation, que M^me^ María Inés Quattropani a modifié sa demande de congé syndical. Il indique que, dans un premier temps, l'enseignante a sollicité un congé syndical payé (avec maintien du salaire) puis ultérieurement un congé syndical sans solde. Il fait remarquer qu'une telle demande est en elle-même confuse car elle se réfère aux deux types de congé énoncés dans le Statut du personnel enseignant (celui de l'article 101 et celui de l'article 102), en mêlant les dispositions de l'un et de l'autre. Le 14 juillet 2010, l'enseignante indique en effet par le biais d'une note qu'elle prendra un congé syndical sans solde à partir du 2 août 2010. Le 29 septembre, elle reçoit une réponse du Programme du Capital humain, qui relève du ministère des Finances publiques, l'informant qu'il n'est pas possible de donner une suite positive à sa demande et qu'il y a lieu de solliciter le congé spécial prévu à l'article 102 de la loi n^o^ XV-0387-2004.

207. Il convient de préciser que le Statut du personnel enseignant (loi n^o^ XV-0387-2004) ne prévoit pas de congé syndical sans solde; il prévoit le congé syndical dans son article 101 et le congé spécial sans solde dans son article 102. Le ministère signale que, dans le présent cas, M^me^ María Inés Quattropani abandonne son poste de travail le 2 août 2010, sans acte administratif lui octroyant quelque congé que ce soit. Il précise que le dossier administratif dans lequel figurent les renseignements susmentionnés porte le numéro NOA-2082-2010-000460, la remise d'une copie certifiée de ce dossier n'ayant pas encore eu lieu.

b) Dépôt d'un recours en amparo

208. Parallèlement à la demande de congé syndical, M[me] María Inés Quattropani forme un appel qui débouche sur une injonction datée du 25 avril 2011 de s'abstenir de tout acte susceptible d'altérer ou de modifier l'état de fait ou de droit du litige, sous peine d'avertissement. Cette affaire est examinée par le deuxième Tribunal civil, commercial et des mines de la première circonscription judiciaire de la province de San Luis, dossier n[o] 209962/11: «*Quattropani María Inés* c. *le ministère de l'Education et autres* concernant un recours en *amparo*». Le ministère de l'Education ajoute que, étant donné que l'affaire est devant la justice et qu'un autre pouvoir de l'Etat intervient, il convient d'attendre la décision du pouvoir judiciaire à ce sujet, non seulement parce qu'il en est ainsi dans un Etat de droit, mais aussi parce qu'il existe une mesure judiciaire qui l'ordonne expressément.

c) Cumul de fonctions

209. L'autorité provinciale de l'éducation souligne enfin que l'enseignante exerce, auprès du pouvoir judiciaire de la province de San Luis et, précisément, dans la deuxième circonscription judiciaire, une autre fonction d'employée administrative de premier rang, avec un volume horaire de 30 heures hebdomadaires (dossier n[o] 5212). Une telle situation non seulement enfreint l'article 23 de la Constitution provinciale et le régime de compatibilité du personnel enseignant (article 65 du Statut du personnel enseignant), mais va également à l'encontre des fins mêmes de la demande de congé syndical, puisque le congé syndical est censé être octroyé dans le but de pouvoir exercer pleinement une fonction syndicale. En ce sens, et compte tenu de la situation exposée précédemment, si M[me] Quattropani présente une demande de congé syndical afin d'exercer ses devoirs de représentante syndicale, elle pourra difficilement remplir ces devoirs en conservant une activité professionnelle dans un autre domaine, indépendamment de la compatibilité ou non de ces deux activités professionnelles.

210. Enfin, vu les faits énoncés précédemment et les éléments communiqués par l'autorité provinciale de l'éducation, le gouvernement considère qu'il convient d'attendre que la décision judiciaire concernant cette affaire soit rendue et que le dossier administratif en question soit remis.

C. Conclusions du comité

211. *Le comité observe que, dans le présent cas, les organisations plaignantes indiquent que M[me] María Inés Quattropani, enseignante de la province de San Luis et secrétaire générale de l'Association des enseignants du secteur public de la province de San Luis (ASDE), membre du conseil exécutif de la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) et membre titulaire et représentante au congrès national de la Confédération des travailleurs de l'Argentine (CTA), a sollicité un congé syndical conformément à l'article 48 de la loi sur les associations syndicales à diverses occasions – tout du moins selon la documentation jointe à quatre occasions en juin et août 2009 ainsi qu'en octobre et décembre 2010 – et, n'ayant obtenu de réponse, a informé les autorités que, conformément à ce que prévoit le Statut des enseignants de la province, elle prendrait un congé sans solde. Le comité observe que les organisations plaignantes allèguent ce qui suit: 1) de façon arbitraire et illégale – vu que, selon les organisations plaignantes, l'octroi du congé sans solde ne dépend pas de la volonté de l'employeur –, le 6 décembre 2010, la direction de l'école de la province de San Luis met la dirigeante syndicale en demeure de réintégrer son poste, lui notifiant que ses absences ont été qualifiées d'injustifiées; 2) même si cette dirigeante syndicale réintègre son poste et met fin à son congé sans solde, elle peut être licenciée; 3) cette situation témoigne d'une discrimination*

patente et de persécution à l'encontre de l'ASDE et de sa secrétaire générale, d'autant que les avantages syndicaux qui lui sont refusés (comme la retenue à la source des cotisations syndicales de ses membres) sont en revanche octroyés à d'autres syndicats d'enseignants; et 4) à ce jour, on n'a pas répondu à sa demande de recours présentée le 9 décembre 2010 contre la décision susmentionnée du 6 décembre lui enjoignant de reprendre son travail.

212. *Le comité note que le gouvernement déclare qu'il a mené les consultations nécessaires auprès du ministère de l'Education de la province de San Luis, dont la réponse a été la suivante: 1) M^me^ María Inés Quattropani a modifié sa demande de congé syndical (elle a d'abord demandé un congé syndical payé puis un congé syndical sans solde; une telle demande est en elle-même confuse car elle se réfère aux deux types de congé énoncés dans le Statut du personnel enseignant et mêle les dispositions de l'un et de l'autre); 2) le 14 juillet 2010, l'enseignante indique, par le biais d'une note, qu'elle prendra un congé syndical sans solde à partir du 2 août 2010; le 29 septembre 2010, elle reçoit une réponse du Programme du Capital humain, qui relève du ministère des Finances publiques, l'informant qu'il n'est pas possible de donner une suite positive à sa demande et qu'il y a lieu de solliciter le congé spécial prévu à l'article 102 de la loi n^o^ XV-0387-2004; 3) le Statut du personnel enseignant ne prévoit pas de congé syndical sans solde; il prévoit le congé syndical dans son article 101 et le congé spécial sans solde dans son article 102; 4) l'enseignante a abandonné son poste de travail le 2 août 2010, sans acte administratif lui octroyant quelque congé que ce soit; 5) parallèlement à la demande de congé syndical, M^me^ María Inés Quattropani a formé un recours qui débouche sur une injonction datée du 25 avril 2011 de s'abstenir de tout acte susceptible d'altérer ou de modifier l'état de fait ou de droit du litige, sous peine d'avertissement (cette affaire est examinée par le deuxième Tribunal civil, commercial et des mines de la première circonscription judiciaire de la province de San Luis «Quattropani María Inés c. le ministère de l'Education et autres concernant un recours en amparo»); 6) étant donné que l'affaire est entre les mains de la justice et qu'un autre pouvoir de l'Etat intervient, il convient d'attendre la décision du pouvoir judiciaire à ce sujet non seulement parce qu'il en est ainsi dans un Etat de droit, mais aussi parce qu'il existe une mesure judiciaire qui l'ordonne expressément; et 7) l'enseignante susmentionnée exerce une autre fonction auprès du pouvoir judiciaire de la province de San Luis, et une telle situation non seulement enfreint l'article 23 de la Constitution provinciale et le régime de compatibilité du personnel enseignant (article 65 du Statut du personnel enseignant), mais va également à l'encontre des fins mêmes de la demande de congé syndical en question, le congé syndical étant censé être octroyé dans le but de pouvoir exercer pleinement une fonction syndicale.*

213. *Le comité souhaite rappeler que l'article 6 de la convention n^o^ 151 ratifiée par l'Argentine prévoit que des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions, aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, et que l'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé. A cet égard, le comité note que les versions des organisations plaignantes et de l'autorité provinciale relatives à la demande de congé syndical de la dirigeante syndicale M^me^ Quattropani sont contradictoires. Selon les allégations, les autorités de la province de San Luis n'ont pas répondu à diverses demandes de congé syndical payé formulées par la dirigeante syndicale et par la CTERA et, pour cette raison, la dirigeante syndicale a pris un congé sans solde. Constatant que le congé syndical est prévu par la législation, non sans rappeler que l'exercice de ce congé ne doit pas entraver le fonctionnement et l'efficacité du service intéressé, le comité, tout en notant qu'il existe une procédure judiciaire en cours, espère que, lorsque les autorités compétentes de la province de San Luis se prononceront dans cette affaire, elles tiendront compte de l'article 6 de la convention n^o^ 151. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*

214. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'ASDE, contrairement à d'autres organisations syndicales du secteur, ne bénéficie pas de la retenue à la source des cotisations syndicales, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas envoyé ses observations à ce sujet. Il observe que, selon l'article 38 de la loi n° 23551, les employeurs sont tenus de procéder au prélèvement des montants dus au titre des cotisations que les travailleurs doivent verser aux associations syndicales de travailleurs dotées du statut syndical. Le comité s'attend à ce que l'Association des enseignants du secteur public de la province de San Luis (ASDE) bénéficie de la retenue à la source des cotisations syndicales de ses membres.*

Recommandations du comité

215. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité espère que, quand les autorités compétentes de la province de San Luis se prononceront sur la question du congé syndical sans solde pris par la dirigeante syndicale, M^me^ Quattropani, elles tiendront compte des dispositions de l'article 6 de la convention n° 151, et il demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.

b) Le comité s'attend à ce que l'Association des enseignants du secteur public de la province de San Luis (ASDE) bénéficie de la retenue à la source des cotisations syndicales de ses membres.

CAS N° 2870

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine (FETERA)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des entraves et un retard de onze ans dans la procédure de demande du statut syndical déposée auprès de l'autorité administrative du travail

216. La présente plainte figure dans une communication de la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine (FETERA) de juin 2011.

217. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 17 mai 2012.

218. L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

219. Dans sa communication de juin 2011, la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine (FETERA) allègue que le ministère du Travail a refusé de reconnaître le statut syndical de l'organisation, faisant preuve d'une attitude discriminatoire évidente, en contradiction avec la convention n° 87 de l'OIT. L'organisation plaignante précise que la FETERA est une organisation syndicale de deuxième degré qui a été légalement enregistrée le 10 février 1998 par décision n° 69 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

220. L'organisation plaignante indique que la FETERA regroupe toutes les organisations syndicales de premier degré qui représentent les travailleurs de la production, de l'exploitation, de la commercialisation, de la transmission, du transport et de la distribution de l'énergie, au sens large, ou des dérivés nécessaires à la production de l'énergie, durant toutes ses phases, que ces travailleurs exercent leurs fonctions pour des employeurs privés ou publics (Etat, province ou commune), pour des coopératives ou des entités à propriété participative, et qu'ils soient ouvriers, employés administratifs, techniciens professionnels ou cadres, sur l'ensemble du territoire du pays.

221. La FETERA précise qu'elle a introduit sa demande de statut syndical en 2000 sous le numéro de dossier n° 1030777/00. Elle ajoute que, le 22 septembre 2006, le fondé de pouvoir de la fédération a modifié le dossier de demande de statut syndical en ce qui concerne deux organisations de la fédération: le Syndicat de l'électricité et de l'énergie de Mar del Plata et l'Association des travailleurs du gaz.

222. Dans une nouvelle communication datée du 16 septembre 2008, la demande de statut syndical a été une nouvelle fois modifiée en ce qui concerne le Syndicat de l'électricité et de l'énergie de Mar del Plata et l'Association des professionnels de la Commission nationale de l'énergie atomique et de l'activité nucléaire (APCNEAN), la demande pour l'Association des travailleurs du gaz ayant été abandonnée. L'organisation plaignante indique qu'elle a ajouté au dossier les documents suivants: 1) la photocopie certifiée de l'acte du comité directeur de l'APCNEAN, daté du 23 juin 2006, faisant état de la décision d'approuver l'affiliation du syndicat à la fédération et soumettant cette décision au congrès général pour ratification; 2) la photocopie certifiée de l'acte du congrès national extraordinaire des délégués de l'APCNEAN tenu le 25 août 2006, au cours duquel a été décidée l'affiliation à la fédération; 3) la photocopie certifiée de l'acte du congrès national extraordinaire des délégués de l'APCNEAN daté du 24 août 2007; 4) la copie de l'acte du VIII[e] Congrès national extraordinaire de la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine, tenu le 31 mars 2007, au cours duquel l'affiliation de l'APCNEAN a été approuvée à l'unanimité; et 5) la note rédigée par le secrétaire général et le secrétaire syndical de l'Association des professionnels de la Commission nationale de l'énergie atomique et de l'activité nucléaire dans laquelle ils souscrivent à la demande de statut syndical présentée par la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine.

223. La FETERA ajoute que ces documents n'ont cependant pas été considérés suffisants par l'autorité administrative du travail qui, dans un avis émis en 2009, a formulé les demandes suivantes:

a) que l'Association des professionnels de la Commission nationale de l'énergie atomique et de l'activité nucléaire (APCNEAN) précise si elle fait partie d'une autre organisation de deuxième degré; et

b) que «étant donné le temps écoulé depuis sa communication (3 mai 2005), le Syndicat de l'électricité et de l'énergie de Mar del Plata précise s'il fait partie d'une autre

organisation de deuxième degré et s'il souscrit à la demande de statut syndical en question».

224. L'organisation plaignante allègue que, malgré le caractère arbitraire manifeste de la décision de la Direction nationale des associations syndicale du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, tant il apparait évident que l'unique but de telles demandes est de retarder le règlement définitif du dossier, la FETERA, tout comme les organisations syndicales mentionnées précédemment, a satisfait en temps voulu et de manière appropriée à ces nouvelles demandes.

225. L'organisation plaignante affirme que, le ministère du Travail ne prenant toujours pas de décision finale concernant la demande, il a été décidé de lui adresser en avril 2001 une lettre recommandée dont le libellé est reproduit ci-après:

> Je soussigné JOSÉ JORGE RIGANE, secrétaire général de la FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE DE LA RÉPUBLIQUE ARGENTINE (F.e.T.E.R.A.), domicilié Av. Belgrano 845 (3^{e} étage) à Buenos Aires, comme indiqué dans le dossier de référence, demande que soient prises les mesures nécessaires pour que l'organisation syndicale que je représente bénéficie du statut syndical dont elle a fait la demande.
>
> Notre demande, renouvelée à plusieurs reprises, date de presque 11 ans. Elle a été introduite le 5 juillet 2000, après la décision du ministère du Travail de nous accorder, par décision MTSS n^{o} 69 datée du 10 février 1998, le statut d'association syndicale de deuxième degré.
>
> Il convient de préciser que l'organisation que je représente a été créée dans le respect de toutes les exigences prévues par les normes juridiques et administratives. Il ressort des décisions qui constituent le dossier que le domaine de représentation personnel ou territorial est dûment établi et il n'y a pas conflit entre les domaines de représentation de la FeTERA, qui ont été communiqués à la Direction nationale, conformément à l'article 28 de la loi 23551, et ceux d'autres organisations qui ne se sont en aucun cas manifesté.
>
> Notre droit n'est autre que le principe de la liberté syndicale énoncé dans les conventions n^{os} 87 et 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que dans plusieurs décisions du Comité de liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, afin que les travailleurs de l'énergie de la République argentine puissent défendre leurs droits par l'intermédiaire d'une organisation comme la F.e.T.E.R.A qui a démontré, depuis sa création, un engagement sans faille en faveur des travailleurs de ce secteur d'activité.
>
> Au cours de ce cheminement administratif déplorable de presque 11 ans pour obtenir le statut syndical, notre organisation a été victime d'une législation qui a été montrée du doigt à diverses reprises par l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment à l'occasion du récent rapport de la commission d'experts de l'OIT qui a émis un avis négatif à l'égard du «modèle syndical argentin». Dans ce rapport, le gouvernement national de la République argentine est instamment prié de modifier la loi 23551 et d'accorder le statut syndical à la Centrale des travailleurs argentins (CTA), notre sœur confédérale, qui connaît la même situation que la FeTERA depuis des années.
>
> Il apparaît évident qu'il n'existe aucune justification possible au retard administratif pris par le ministère chargé d'accorder le statut syndical. Cela d'autant plus que notre plus haute instance judiciaire, la Cour suprême de justice de la nation, s'est prononcée de manière claire sur le sujet en signalant les directions que devait prendre notre législation afin de respecter les principes de liberté syndicale, conformément aux conventions de l'OIT cités précédemment, que reconnaît notre Constitution à l'article 75, alinéa 22, et à l'article 14*bis*.
>
> Rien ne justifiant donc le silence de cette autorité d'application qui nie notre droit, nous comprenons, et n'avons plus aucun doute à ce sujet à présent, que votre attitude à un fondement essentiellement politique.
>
> Monsieur le Ministre, en tant que membre du pouvoir exécutif de la nation, vous êtes en droit d'exercer votre mandat en vous appuyant sur le mérite, le bon sens et la convenance mais, si des solutions demandées de manière légitime, comme la présente demande, sont

> systématiquement refusées sans aucune raison au bout de tant d'années alors que, dans le même temps, d'autres cas de même nature sont diligemment réglés comme une simple formalité, Monsieur, nous ne pouvons parler d'autre chose que de DISCRIMINATION POLITIQUE, caractéristique du pouvoir absolu, mais malvenu dans l'Etat de droit, démocratique et de justice sociale que nous souhaitons tous bâtir dans le respect de l'égalité des chances et des libertés collectives.

226. L'organisation plaignante signale que, malheureusement, la réponse du ministère du Travail a été de nouveau le silence, ce qui traduit un mépris pour les droits de la FETERA, des organisations qui la composent, de tous leurs membres et de toutes les personnes que ces organisations représentent.

227. Enfin, l'organisation plaignante indique que, étant donné le temps écoulé depuis qu'elle a présentée au ministère du Travail la demande de statut syndical (onze ans), elle dépose officiellement plainte contre le gouvernement de l'Argentine pour violation manifeste de la liberté syndicale.

B. Réponse du gouvernement

228. Dans sa communication en date du 17 mai 2012, le gouvernement affirme que, compte tenu du domaine de représentation personnel que réclame la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine (FETERA) et de l'existence d'une autre organisation du même degré qui sollicite un espace semblable à celui de l'organisation plaignante, il doit s'en tenir à ce qui est prévu par l'article 28 de la loi n° 23551.

229. Le gouvernement ajoute que la complexité de la situation a été reconnue par l'organisation plaignante elle-même puisque, comme en atteste le rapport de la Direction générale des affaires juridiques (dont le gouvernement joint une copie), elle n'a pas fait appel, durant toute cette période, aux recours juridiques que lui offre la loi pour défendre ses droits.

230. Enfin, le gouvernement indique que l'absence de recours juridique s'explique également par le fait que le syndicat de base de l'organisation plaignante dispose du statut syndical. La situation de la fédération ne remet donc pas en cause sa capacité de négocier les conditions de travail et ne constitue pas, par conséquent, un cas de violation de la liberté syndicale.

C. Conclusions du comité

231. *Le comité observe que, dans le présent cas, la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine (FETERA) allègue qu'elle a déposé une demande de statut syndical auprès de l'autorité administrative en 2000; que, en 2006 et en 2008, elle a modifié sa demande en ce qui concerne deux organisations affiliées (le Syndicat de l'électricité et de l'énergie de Mar del Plata et l'Association des professionnels de la Commission nationale de l'énergie atomique et de l'activité nucléaire); et que, bien qu'elle ait satisfait à toutes les exigences en la matière, le ministère du Travail n'a pas répondu à sa demande.*

232. *Le comité prend note des informations suivantes communiquées par le gouvernement: 1) étant donné le domaine de représentation personnel que réclame la Fédération des travailleurs de l'énergie de la République argentine (FETERA) et compte tenu de l'existence d'une autre organisation du même degré qui sollicite un espace semblable, le gouvernement doit s'en tenir à ce qui est prévu à l'article 28 de la loi n° 23551; 2) la complexité de la situation est reconnue également par l'organisation plaignante elle-même puisque le rapport de la Direction générale des affaires juridiques atteste que la FETERA n'a pas fait appel durant toute cette période aux recours juridiques que lui offre la loi pour*

défendre ses droits; et 3) le gouvernement explique aussi l'absence de recours juridique par le fait que le syndicat de base de l'organisation plaignante dispose du statut syndical et qu'ainsi la situation de la fédération ne remet pas en cause sa capacité à négocier les conditions de travail et, par conséquent, ne constitue pas un cas de violation de la liberté syndicale.

233. *Le comité rappelle que, en vertu de la loi n° 23551 sur les associations syndicales, «l'association la plus représentative dans son domaine de compétence territorial et personnel obtient le statut syndical, à condition qu'elle satisfasse aux exigences suivantes: a) qu'elle soit enregistrée conformément aux dispositions de cette loi et qu'elle déploie ses activités depuis au moins six mois; b) qu'elle compte parmi ses membres plus de 20 pour cent des travailleurs dont elle prétend assurer la représentation; et c) que la qualification de "syndicat le plus représentatif" soit attribuée à l'association qui dispose du plus grand nombre, en moyenne, d'affiliés qui cotisent, par rapport au nombre moyen de travailleurs qu'elle prétend représenter». Par ailleurs, l'article 28 de la même loi, auquel fait référence le gouvernement, dispose que: «s'il existe une association syndicale de travailleurs dotée du statut syndical, le même statut ne peut être accordé à une autre association déployant ses activités dans le même territoire et la même branche d'activité ou catégorie que si cette dernière compte un nombre d'adhérents cotisants, durant une période minimale et continue de six mois avant sa demande, nettement supérieur à celui de l'association qui bénéficie déjà du statut syndical. Une fois la demande de statut syndical déposée, l'association qui bénéficie déjà de ce statut doit en être informée dans un délai de vingt jours afin qu'elle puisse assurer sa défense et présenter des preuves. La réponse de cette dernière est transmise dans un délai de cinq jours à l'association qui demande le statut syndical. Les preuves sont présentées sous le contrôle des deux associations. S'il est décidé d'accorder le statut syndical à l'association qui le demande, celle qui en bénéficiait continue d'être enregistrée. Le statut demandé est accordé sans qu'il soit nécessaire de suivre la démarche énoncée dans cet article, sous réserve de l'approbation expresse du plus haut organe de délibération de l'association qui disposait de ce statut jusqu'alors.»*

234. *A cet égard, le comité observe que le gouvernement signale que, dans le présent cas, il doit s'en tenir aux dispositions de l'article 28 de la loi n° 23551, étant donné qu'il existe une organisation du même degré qui sollicite un espace semblable à celui de l'organisation plaignante, mais n'indique pas si, suite aux informations communiquées par la FETERA (entre 2000 et 2008), une comparaison entre le nombre d'adhérents de chacune des associations a été réalisée et quel en a été le résultat. Dans ces conditions, le comité regrette le laps de temps qui s'est écoulé (douze années) et rappelle qu'une longue procédure constitue un obstacle sérieux à l'exercice des droits syndicaux. Le comité prie instamment le gouvernement d'effectuer une vérification des pourcentages d'affiliation afin de déterminer laquelle des deux organisations syndicales en question (la FETERA dans les domaines demandés ou l'organisation disposant du statut syndical à laquelle fait référence le gouvernement) est la plus représentative. S'il est constaté que l'organisation plaignante est plus représentative que celle qui dispose du statut syndical, le comité demande au gouvernement d'accorder à l'organisation plaignante le statut syndical qu'elle demande depuis 2000.*

Recommandations du comité

235. ***Compte tenu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité regrette le laps de temps qui s'est écoulé (douze années) depuis la demande de l'organisation plaignante d'obtenir le statut syndical, et rappelle qu'une longue procédure constitue un obstacle sérieux à l'exercice des droits syndicaux.

b) Le comité prie instamment le gouvernement d'effectuer une vérification des pourcentages d'affiliation afin de déterminer laquelle des deux organisations syndicales en question (la FETERA dans les domaines demandés ou l'organisation disposant du statut syndical à laquelle fait référence le gouvernement) est la plus représentative. S'il est constaté que l'organisation plaignante est plus représentative que celle qui dispose du statut syndical, le comité demande au gouvernement d'accorder à l'organisation plaignante le statut syndical qu'elle demande depuis 2000.

CAS N° 2906

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Centrale des travailleurs argentins (CTA)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des actes de violence graves contre les dirigeants syndicaux et les travailleurs du secteur de l'industrie du sucre dans la province de Jujuy

236. La plainte figure dans une communication de la Centrale des travailleurs argentins (CTA), datée du 11 septembre 2011.

237. Le gouvernement a envoyé ses observations par une communication de mai 2012.

238. L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

239. Dans sa communication de septembre 2011, la Centrale des travailleurs argentins (CTA) indique qu'elle présente cette plainte contre le gouvernement de l'Argentine au motif de graves violations de la liberté syndicale et des droits des organisations et des représentants des travailleurs garantis par les conventions nos 87 et 98 et par la résolution n° 19 de 1970 adoptée par la Conférence internationale du Travail; ces violations ont pris la forme d'arrestations arbitraires, de répression au moyen d'armes à feu par les forces de sécurité de l'Etat, d'attentats anonymes, de persécution et de harcèlement policier.

240. La CTA explique que, depuis plusieurs années, l'industrie sucrière connaît un processus de réorganisation et de croissance syndicales des entités qui regroupent les travailleurs de cette activité dans diverses entreprises du secteur, se trouvant notamment dans les provinces de Jujuy, Salta et Tucumán. L'une des entreprises les plus puissantes de ce secteur est Ingenio Ledesma.

241. Selon la CTA, la précarisation, le peu de respect des droits, le taux élevé des accidents et le très bas niveau des salaires ont été les facteurs déterminants de l'apparition d'un processus de lutte et du développement d'une série d'actions dirigées par les syndicats sucriers afin d'en finir avec des décennies de mise à l'écart. Ces actes autonomes ont déclenché la réaction immédiate des employeurs qui s'est traduite par diverses actions et représailles menées contre les militants concernés et par la répression que l'Etat exerce par le biais de ses forces de sécurité.

242. La CTA ajoute que, dans la province de Jujuy, le 28 juillet 2011, quatre travailleurs ont été assassinés et deux autres ont été gravement blessés à l'occasion d'une expulsion violente menée à bien par les forces de répression de l'Etat, et sans doute aussi par le personnel d'une agence de sécurité privée recrutée par Ingenio Ledesma; cette expulsion visait plus de 500 travailleurs et leur famille qui occupaient un terrain de 15 hectares dans la localité de la province de Jujuy appelée Libertador General San Martín, terrain qui appartient à l'entreprise mentionnée. Au cours de cette même opération, 27 autres personnes ont été arrêtées pour avoir participé à l'occupation du terrain.

243. La CTA fait savoir que la majeure partie de ces travailleurs appartiennent à la Corriente Clasista y Combativa, organisation sociale et syndicale qui accueille tant les travailleurs pourvus d'un emploi que ceux qui sont au chômage; ces travailleurs sont aussi membres de la CTA. L'occupation de ce terrain avait été organisée par la Corriente Clasista y Combativa dans le but d'acquérir une visibilité et pour obtenir une réponse de l'Etat concernant le respect d'un droit fondamental, à savoir l'accès à un logement décent.

244. La CTA allègue que, lors de ces événements, M. Carol Leónides Sosa, secrétaire de l'action sociale du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier dans l'entreprise Ingenio Ledesma (syndicat affilié à la Centrale des travailleurs argentins (SOEA-CTA)), et qui est aussi vice-président de l'œuvre sociale du personnel du secteur sucrier d'Ingenio Ledesma, élu le 10 juin 2011, a été arrêté sans justification par la police lorsque, au cours de la répression, il est sorti de chez lui pour demander que l'on cesse de lancer des gaz lacrymogènes contre les occupants du terrain et contre son logement. Après son arrestation, il a été transféré au commissariat de Calilegua et emprisonné avec d'autres détenus qui s'y trouvaient pour délits de droit commun. Aucune charge n'a été retenue contre le dirigeant syndical. La plainte judiciaire déposée par la CTA figure dans le dossier n° 16.409/11, et le D^r^ Jorge Samman a été chargé de l'affaire. Cependant, au moment de l'arrestation et pendant toute la détention, D^re^ Carolina Pérez Rojas était en charge du tribunal pénal auprès duquel des poursuites ont été entamées pour obtenir la libération du dirigeant syndical; M^me^ Pérez Rojas a refusé systématiquement, et n'a changé d'avis qu'après plus de 24 heures de détention, ce qui est illégal, sous tous rapports.

245. La CTA ajoute que M. Fernando Daniel Arias, fondé de pouvoir du groupe syndical Lista Gris, qui a gagné le 10 juin 2011 les élections menées à bien par le Syndicat des ouvriers et salariés du secteur sucrier d'Ingenio Ledesma, affilié à la Centrale des travailleurs argentins (SOEA-CTA), a été tout particulièrement frappé par la répression policière du 28 juillet 2011. Selon la CTA, lorsque M. Arias a été repéré par la police, des policiers se sont approchés de lui et il a été blessé à la jambe par un tir à balle de plomb. M. Arias a été opéré dans une clinique de la ville de San Pedro de Jujuy; la balle de plomb a été extraite et confisquée par le tribunal pénal qui la détient en qualité de preuve. Le dossier de la plainte porte le même numéro (16.409/11); il a également été confié au D^r^ Jorge Samman, du tribunal d'instruction pénal n° 6, secrétariat n° 12, du Centre judiciaire de San Pedro de Jujuy, dans la province de Jujuy.

246. La CTA allègue également que, le 20 août 2011, vers 6 heures du matin, alors que M. José María Castrillo, secrétaire syndical du Syndicat des ouvriers et salariés du secteur sucrier d'Ingenio La Esperanza, affilié à la Centrale des travailleurs argentins (SOEA-CTA), était encore chez lui, deux tueurs à gage ont tiré des coups de feu avec des armes de calibre différent contre le mur de sa maison, dans la ville de San Pedro de Jujuy. Six coups au moins ont été tirés, et deux d'entre eux ont fusé à l'intérieur du logement, où se trouvaient le dirigeant syndical et sa famille. La CTA ajoute que M. Castrillo est un référent social important du Syndicat du sucre, activité syndicale qu'il assume depuis de nombreuses années, son comportement étant irréprochable et les résultats qu'il obtient en défense des droits des travailleurs étant très importants. Sa lutte en défense des droits des travailleurs menace certains intérêts économiques qui doivent beaucoup à un retour à des systèmes d'exploitation archaïque des travailleurs; ils sont certainement liés aux lâches attentats perpétrés contre le domicile du syndicaliste au péril de son intégrité et de celle de sa famille, transformée en cible par la violence antisyndicale. Cet attentat a été dénoncé à la police (dossier n° 586/11) et une plainte a été déposée auprès du tribunal d'instruction pénal n° 5, secrétariat n° 10, du Centre judiciaire de San Pedro de Jujuy, province de Jujuy. Selon la CTA, le fait que la juge chargée de l'affaire soit la D^re^ Carolina Pérez Rojas (en charge du tribunal susmentionné) est inquiétant, car c'est elle qui a ordonné l'expulsion et la répression du 28 juillet 2011 sur les terrains appartenant à l'entreprise Ingenio Ledesma; or, pendant ces événements, quatre travailleurs ont été assassinés par les forces de police et le personnel de sécurité recruté par l'entreprise.

247. La CTA allègue également que, le mardi 11 octobre, vers 4 heures du matin, des inconnus ont franchi la grille qui sépare le logement de M. Castrillo du trottoir public, incendié une moto de petite cylindrée sur laquelle le dirigeant syndical se rendait à son travail ou qu'il utilisait pour mener à bien son action syndicale; le véhicule a été entièrement détruit. Les poursuites judiciaires qui s'ensuivent sont aux mains du tribunal d'instruction pénal n° 5. La CTA fait savoir que, avant la présentation de la plainte, il n'y a pas eu de fait nouveau concernant l'enquête sur les deux attentats perpétrés à l'encontre du dirigeant syndical M. Castrillo et de sa famille.

248. La CTA affirme qu'il est généralement accepté que l'exercice de la liberté syndicale n'est pas possible, sans la jouissance pleine et entière des droits de l'homme. La pratique efficace de la liberté syndicale exige que la garantie des libertés civiles et publiques soit effectivement en vigueur. C'est pourquoi la CTA estime que les attentats anonymes, les arrestations arbitraires et la répression au moyen d'armes à feu visant les dirigeants syndicaux des syndicats sucriers, comme l'indiquent ces plaintes, sont en fait des actions accomplies ou tolérées par l'Etat, et qui ont pour objet d'empêcher le plein exercice de la liberté syndicale et le respect des droits qui en dépendent. Par conséquent, pour apporter une réponse institutionnelle, l'Etat social de droit ne peut faire moins que d'ouvrir une enquête, poursuivre et sanctionner les auteurs sur les plans matériel et intellectuel des faits graves qui font l'objet de la plainte.

249. La CTA explique que l'impunité dont jouissent l'Etat et les organismes parastataux lorsque la répression est dirigée contre les dirigeants sociaux et syndicaux laisse peu d'espoir quant à un engagement véritable de l'Etat argentin à l'égard d'une résolution efficace des affaires en question. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en avant toutes les plaintes fondées, que ce soit dans le pays ou sur le plan international, afin d'obtenir les garanties minimums et indispensables au développement d'une action et au respect des autres droits relatifs à la liberté syndicale. Selon la CTA, la répression déployée par l'Etat argentin a violé tant la liberté syndicale des dirigeants poursuivis que les droits de libre expression et le respect des règles fondamentales et de l'intégrité physique; cette répression porte gravement atteinte aux protections prévues par la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international des droits civils et politiques.

250. Enfin, la CTA souligne que tant la nature des faits dénoncés que le contexte de répression de la protestation sociale au sein de laquelle ils se sont produits donnent à croire que la véritable finalité de l'Etat est de faire taire la protestation et de verrouiller purement et simplement la liberté d'expression des travailleurs tout en restreignant leur pleine jouissance des droits inscrits dans la liberté syndicale.

B. Réponse du gouvernement

251. Dans une communication de mai 2012, le gouvernement envoie la réponse qui lui a été transmise par le directeur général de la Direction provinciale du travail de la province de Jujuy sur la plainte en question.

252. Les autorités de la Direction provinciale du travail de la province de Jujuy font savoir que:

a) Description des faits qui se sont produits à Libertador General San Martín le 28 juillet 2011

Selon la presse, le 20 juillet 2011, 600 familles environ, appuyées par l'organisation politique appelée Corriente Clasista y Combativa (CCC), sous la houlette du dirigeant de la CCC, M. Enrique «Kike» Mosquera, occupaient illégalement des terrains appartenant à l'entreprise Ledesma SAAI et sise dans le domaine d'environ 15 hectares appelé «El Triángulo» situé près de l'entreprise Ingenio Azucarero. Lorsque l'occupation a été avérée, Ledesma SAAI a porté plainte au pénal auprès du tribunal d'instruction pénal n° 6 du Centre judiciaire San Pedro, autorité judiciaire de la province de Jujuy qui, après avoir tenté une libération pacifique de ces terrains, a finalement ordonné leur évacuation au 28 juillet 2011; elle a été menée à bien par la D[re] Carolina Pérez Rojas, qui remplaçait le magistrat titulaire alors en congé. Le 28 juillet 2011, sur mandat judiciaire, la police s'est rendue sur place à 6 heures du matin. Pour des raisons qui font l'objet d'une enquête judiciaire, M. Alejandro Farfán a été tué par balle suite à une blessure au cou, ainsi que trois autres personnes, à savoir MM. Ariel Farfán, Félix Reyes et Víctor Heredia, et plusieurs autres personnes ont été blessées. En fait, le responsable de l'hôpital Oscar Orias de la ville voisine de Libertador General San Martín, le D[r] Roberto Maizel, a indiqué qu'au moins 30 personnes ont été soignées pour diverses lésions, telles des blessures par balles de plomb, balles de caoutchouc et des jets de pierres; dix policiers se trouvaient parmi les blessés. Les événements de Libertador General San Martín ont entraîné plusieurs arrestations et une crise politique et sociale qui a provoqué la démission du ministre du gouvernement et du chef de la police provinciale, ainsi que la suspension des élections internes au Parti de la justice et à l'Union civique radicale, qui devaient se tenir le dimanche 31 juillet 2011. Ces faits ont également donné lieu à des poursuites judiciaires qui sont en cours.

b) Les faits dont a été victime M. José María Castrillo

Le 20 août 2011, vers 6 heures, des coups de feu ont été tirés contre le logement de M. José María Castrillo, secrétaire syndical du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio La Esperanza, qui se trouve dans la ville de San Pedro de Jujuy, province de Jujuy; ces coups de feu auraient été tirés par deux tueurs à gage, selon certains médias. Ces faits illicites ont entraîné les poursuites pénales prévues par la législation et une enquête judiciaire a été ouverte par le tribunal d'instruction pénal n° 5, secrétariat n° 10, du Centre judiciaire San Pedro de Jujuy, province de Jujuy.

Fondements

Après avoir analysé les questions déontologiques qui relèvent des faits que nous venons de relater, j'estime une fois encore que les deux séries de faits doivent être traitées différemment parce qu'elles traduisent des situations qui sont fondamentalement différentes à la lumière des normes en vigueur.

a) Les faits qui se sont produits à Libertador General San Martín le 28 juillet 2011

Il faut rappeler tout d'abord que l'Etat argentin a diligenté une enquête afin d'éclaircir les faits, désigner les responsables et, éventuellement, évaluer les responsabilités, de sorte que

tout jugement en la matière est prématuré pour le moment. Il faut garder cette précision présente à l'esprit lors de l'évaluation des conclusions.

Ceci étant, j'estime qu'il n'y a pas là d'éléments à charge relevant d'une éventuelle persécution syndicale ou d'une obstruction au droit d'association, de manifestation et de lutte en défense des intérêts des travailleurs, ces faits ne sauraient être assimilés à des violations des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, tout au moins selon les informations disponibles, et sous réserve de l'enquête judiciaire qui est en cours.

Ces faits regrettables, entraînant décès, coups et blessures, ont eu lieu dans le contexte d'une occupation de terrains privés par un groupe de personnes; ils font actuellement l'objet d'une enquête mais, à ce jour, rien ne prouve qu'il y ait eu action collective en défense des droits des travailleurs d'Ingenio ou de tout autre intérêt syndical.

Les conséquences regrettables des faits en question ne portent pas à croire qu'il y ait eu défaillance dans l'application des conventions invoquées par la demanderesse, c'est-à-dire concernant l'exercice du droit d'association et de négociation collective en défense des intérêts des travailleurs.

La revendication de problèmes du travail nourrit et motive l'organisation et l'activité d'un syndicat, et ce libre exercice est protégé de l'obstruction par les instruments mentionnés par la demanderesse au Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT.

L'article 1 de la convention n^{o} 98 de l'OIT prévoit que *«… les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi…»*.

Il est évident que, sur le plan matériel, l'application de cette norme internationale présuppose des revendications d'une organisation de travailleurs afin de protéger des intérêts syndicaux au motif que la défense authentique des droits collectifs des travailleurs est mise en péril;, l'élément faisant l'objet de la protection juridique est la liberté syndicale en tant que moyen d'assurer le respect effectif des normes qui protègent le droit du travail.

Cette double dimension, individuelle et collective, consacrée par l'article 14 de la Constitution nationale qui prévoit le droit de «s'associer à des fins utiles», a été expressément reconnue par la Cour suprême de justice de la nation par le récent jugement auquel a donné lieu l'affaire «Association des travailleurs de l'Etat c. le ministère du Travail concernant la loi des associations syndicales». A cette occasion, la Cour suprême a dit: «*… le développement progressif de la réglementation du droit d'association, déjà prévu dans la Constitution nationale de 1853-1860 (art. 14), a mis en évidence les deux types de protection essentielle dont cette réglementation fait état et qui sont également décisifs s'agissant d'expliquer le cas présent. D'un côté, cet article révèle les deux dimensions inséparables contenues dans ce droit: la dimension individuelle et la dimension sociale.* D'un autre côté, il souligne la spécificité de l'association dans le domaine syndical, ouvrant ainsi la voie à une définition plus approfondie de ce que l'on appelle la liberté syndicale…» *(considérant 3)*.

Dans le jugement de référence, la Cour suprême mentionne concrètement ces protections nécessaires au développement démocratique et pacifique de ces libertés, conformément à la jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme dans l'affaire *Huilca Tecse* c. *Perú* (affaire *Huilca Tecse* c. *Perú*, fonds de l'affaire, réparation et dépens, jugement du 3-3-2005, série C, n^{o} 121, paragr. 74), où il est dit notamment que: «*… tout le corpus iuris des droits de l'homme met en lumière le contenu du droit d'association syndicale et ses deux dimensions inséparables: l'individuel et le social. Selon la Cour interaméricaine des droits de l'homme, les termes de l'article 16.1 de la Convention américaine prévoient littéralement que ceux qui sont protégés par la convention ont non seulement le droit et la liberté de s'associer librement avec d'autres personnes, sans que les autorités publiques ne viennent limiter ou empêcher l'exercice de ce droit respectif, par une ingérence, car il s'agit là d'un droit individuel; mais, encore, ils ont le droit et la liberté d'œuvrer à la réalisation commune d'un objectif licite, sans subir de pressions ou d'ingérences susceptibles d'altérer ou de dénaturer cette finalité…*»

Ce jugement dit encore: «*… Plus encore, de diverses manières, les instruments internationaux cités ont établi, à la manière préventive de l'article 14bis, des domaines précis de liberté syndicale. Ainsi l'article 8 du Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels évoque le droit des syndicats à fonctionner sans autre obstacle que les seules*

restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.»

Compte tenu des informations actuellement disponibles, aucune organisation syndicale n'était en train de se prévaloir de quelque droit du travail que ce soit lorsque les forces de sécurité sont intervenues.

Le mandat judiciaire se limitait à faire évacuer les parcelles occupées et non pas à contrôler et moins encore à réprimer une manifestation syndicale. Quant aux arrestations qui ont eu lieu, elles répondaient à une résistance au mandat judiciaire et l'on ne peut donc pas blâmer l'Etat d'avoir arrêté ceux qui intervenaient activement dans le conflit; par ailleurs, ces arrestations relèvent de l'exercice régulier des attributions de la police en cas d'action illégale et aucun élément ne permet de les lier à la qualité de représentants syndicaux de ceux qui ont été arrêtés.

Les plaignants reconnaissent eux-mêmes que l'arrestation de M. Carol Leónides Sosa n'avait rien à voir avec sa qualité de secrétaire de l'action sociale du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio Ledesma, non plus qu'avec l'exercice de ses fonctions de défenseur des droits du travail, mais qu'elle s'explique plutôt par le fait – et c'est un hasard – que sa maison se trouve près de l'endroit où ont eu lieu les affrontements et par le fait qu'il est sorti de chez lui pour demander que les policiers cessent de lancer des bombes lacrymogènes.

Par conséquent, j'estime que la plainte sur ce point n'est pas recevable puisque nous ne sommes pas confrontés à une supposition de limitation coercitive du libre exercice de l'activité des travailleurs en matière d'association ou de défense.

En outre, il est important de souligner que l'attribution d'une responsabilité directe à l'Etat argentin n'est pas envisageable en tout cas pas tant que l'enquête judiciaire n'est pas close concernant les événements regrettables du 28 juillet 2011, surtout si l'on tient compte du fait que de nombreux policiers de la province ont été blessés à cette occasion et que l'un d'eux est décédé d'une blessure par balle. Il convient donc d'agir avec prudence à cet égard.

b) Les faits dont M. José María Castrillo a été victime

Concernant les faits délictuels perpétrés contre le secrétaire syndical du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio La Esperanza (SOEA), il faut d'abord déterminer s'ils sont liés à son activité syndicale, mais on peut raisonnablement penser que c'est le cas.

Cette supposition s'inscrit dans un contexte conflictuel interne du SOEA qu'il est indispensable d'évoquer pour bien comprendre toute la situation.

Il est de notoriété publique que le SOEA connaît depuis 2011 une situation de conflit interne qui a entraîné la démission de représentants syndicaux, dont M. Castrillo; elle a aussi donné lieu à des accusations mutuelles entre membres du comité directeur; ils ont saisi le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale dans le cadre du dossier n° 172779/11 et ils ont tous démissionné le 9 mai 2012 afin de convoquer de nouvelles élections au cours des prochains mois; un délégué responsable du processus électoral a été nommé pour superviser ces élections syndicales.

S'agissant des faits du 28 juillet 2011, l'hypothèse d'une responsabilité de l'Etat argentin concernant une éventuelle persécution syndicale se fonde sur une appréciation qui n'est pas prouvée, dans la mesure où rien ne prouve l'existence d'une activité syndicale non plus que celle d'une répression par les forces de sécurité; quant à la violence perpétrée contre M. Castrillo, aucune intervention directe ne peut être attribuée à l'Etat argentin puisque nous sommes confrontés à un délit commis contre M. Castrillo – qui se trouve être dirigeant syndical – par des individus non identifiés.

Même si nous partons de l'hypothèse d'une éventuelle responsabilité indirecte de l'Etat dans le cadre de la garantie de protection qu'il doit à ses citoyens, et notamment à l'activité syndicale, l'accusation portée contre l'Etat argentin reste prématurée et manque de fondement, étant donné qu'une enquête judiciaire est en cours pour éclaircir les faits, qualifiés de délictueux et traités comme tels.

Le fléau de la délinquance est une réalité contre laquelle on lutte partout dans le monde, et l'on ne saurait prétendre que sa simple occurrence compromette l'Etat, dans la mesure où tout est fait pour que la poursuite et la sanction des coupables suivent les voies juridiques et constitutionnelles.

Et, même s'il s'avérait qu'il s'agit effectivement d'une persécution contre M. Castrillo au motif de ses activités en défense des intérêts collectifs de ses compagnons, on ne saurait rendre l'Etat responsable de ces attaques illégitimes tant qu'il agit comme il le fait et qu'il met ses ressources et son énergie au service de la poursuite pénale des coupables.

Par conséquent, j'estime que la plainte présentée à cet égard n'est pas fondée car la réaction des organismes publics face aux délits dont a été victime M. Castrillo est irréprochable.

C. Conclusions du comité

253. *Le comité observe que dans le présent cas la CTA allègue les actes de violence suivants dans le cadre de la lutte et d'actions dirigées par les syndicats du secteur sucrier afin de mettre un terme à des décennies de mise à l'écart: i) l'assassinat de quatre travailleurs (deux autres ont été gravement blessés) à l'occasion de l'évacuation violente d'un domaine de 15 hectares dans la localité de Libertador General San Martín dans la province de Jujuy où se trouvaient plus de 500 travailleurs réclamant un logement décent. Cette évacuation a été menée par les forces de répression de l'Etat le 28 juillet 2011; ii) l'arrestation, et la détention pendant 24 heures, au cours de ces faits violents, de M. Carol Leónides Sosa, secrétaire de l'action sociale du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio Ledesma sans qu'il ait été accusé de quoi que ce soit, et l'agression par la police au moyen d'armes à feu contre M. Fernando Daniel Arias, fondé de pouvoir du même syndicat; iii) l'agression au moyen d'armes à feu perpétrée au petit matin dans la ville de San Pedro, province de Jujuy, contre le domicile du dirigeant syndical M. José María Castrillo, secrétaire syndical du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio La Esperanza, le 20 août 2011 (le dirigeant syndical et sa famille se trouvaient alors chez eux), et l'incendie du véhicule du dirigeant (à son domicile) le 11 octobre 2011, également au petit matin.*

254. *Le comité observe que, concernant ces allégations, le gouvernement envoie la réponse de la Direction du travail de la province de Jujuy.*

255. *S'agissant des allégations relatives au décès de quatre travailleurs et aux blessures dont ont été victimes deux autres pendant l'évacuation violente d'un terrain occupé par des travailleurs qui réclamaient un logement décent, le comité note que l'autorité administrative provinciale indique que: i) une enquête a été ouverte sur ces événements afin d'éclaircir les faits, d'identifier les responsables et éventuellement d'évaluer les responsabilités qu'il s'agit d'attribuer aux protagonistes; par conséquent, toute décision concernant ces faits est prématurée pour le moment, étant donné qu'il faut tenir compte de cet éclaircissement lors de l'évaluation des conclusions; ii) actuellement, aucun élément à charge ne va dans le sens d'une éventuelle persécution syndicale non plus que d'une obstruction au droit d'association, de manifestation et à celui d'agir en défense des droits des travailleurs, ni ne permet de conclure à une violation des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, compte tenu des faits connus jusqu'à présent, et sous réserve des résultats de l'enquête judiciaire qui est en cours; iii) les faits regrettables qui ont entraîné décès, coups et blessures relèvent de l'occupation de terrains privés par un groupe de personnes, et ils font actuellement l'objet d'une enquête; il n'y a donc pas de preuve à ce jour qu'il s'agissait d'une lutte collective en défense des droits des travailleurs d'Ingenio ou de tout autre intérêt syndical; et iv) à la lumière des informations disponibles à présent, aucune organisation syndicale n'était en train de revendiquer des droits du travail de quelque nature que ce soit lorsque les forces de sécurité sont intervenues; par ailleurs, le mandat*

judiciaire se limitait à l'évacuation de parcelles occupées, et non pas au contrôle ou moins encore à la répression d'une manifestation syndicale.

256. *Quant aux allégations relatives à l'arrestation, au cours des faits violents mentionnés dans le paragraphe antérieur, de M. Carol Leónides Sosa, secrétaire de l'action sociale du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio Ledesma, et de sa détention pendant 24 heures sans qu'il ait été accusé de quoi que ce soit, le comité note que, selon l'autorité administrative de la province, les plaignants eux-mêmes reconnaissent que sa détention n'avait rien à voir avec sa qualité de secrétaire de l'action sociale du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio Ledesma non plus qu'avec l'exercice de ses fonctions dans le cadre de la lutte pour les droits du travail, mais qu'elle tenait plutôt au fait, fortuit, que sa maison se trouvait près du lieu des affrontements et au fait qu'il en était sorti pour demander que les policiers cessent de lancer des gaz lacrymogènes. Le comité prie l'organisation plaignante d'indiquer si elle est d'accord avec cette affirmation. Le comité note cependant que, selon l'organisation plaignante, ceci fait l'objet d'une plainte en suspens (dossier n° 16.409/11).*

257. *S'agissant de l'allégation relative à l'agression par la police, au moyen d'armes à feu pendant les faits violents du 28 avril 2011 perpétrés contre M. Fernando Daniel Arias, fondé de pouvoir du même syndicat, le comité observe que ni le gouvernement ni l'autorité administrative provinciale n'ont envoyé leurs observations à cet égard, mais que l'organisation plaignante fait savoir que ces faits ont été dénoncés et qu'elle a porté plainte (dossier n° 16.409/11) auprès du tribunal d'instruction pénal n° 6, secrétariat n° 12, du Centre judiciaire de San Pedro de Jujuy, province de Jujuy.*

258. *S'agissant des allégations relatives à l'agression matinale du 20 août 2011, au moyen d'armes à feu dans la ville de San Pedro, province de Jujuy, contre le domicile du dirigeant syndical M. José María Castrillo, secrétaire syndical du Syndicat des ouvriers et des salariés du secteur sucrier d'Ingenio La Esperanza (le dirigeant syndical et sa famille se trouvant à ce moment-là à leur domicile), l'autorité administrative de la province indique que: i) selon les médias, les coups tirés contre le logement du secrétaire syndical du syndicat auraient été le fait de deux tueurs à gage; ii) ces faits illicites ont déclenché des poursuites pénales et une enquête judiciaire est en cours sous la responsabilité du tribunal d'instruction pénal n° 5, secrétariat n° 10, du Centre judiciaire de San Pedro de Jujuy, province de Jujuy; iii) il convient de déterminer si ces événements sont liés à l'activité syndicale, mais il est raisonnable de penser qu'il pourrait effectivement y avoir un lien avec ce domaine; cette possibilité s'inscrit en outre dans le contexte d'un conflit interne du syndicat qu'il faut mettre en lumière pour bien comprendre toute la situation; iv) il est de notoriété publique que le syndicat en question connaît depuis 2011 une situation de conflit interne qui a entraîné la démission de représentants syndicaux, dont M. Castrillo, et des accusations mutuelles entre membres du comité directeur, ce qui a conduit tous ces membres à se présenter au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et à renoncer à leurs fonctions le 9 mai 2012, dans le but de convoquer de nouvelles élections au cours des prochains mois; un délégué électoral responsable a été nommé pour en assurer la supervision; v) s'agissant de la violence perpétrée à l'égard de M. Castrillo, on ne saurait l'attribuer à une intervention directe de l'Etat argentin, puisque qu'il s'agit d'un fait délictueux commis à l'encontre de M. Castrillo et perpétré par des individus qui n'ont pas encore été identifiés; l'accusation portée contre l'Etat argentin est donc prématurée et infondée puisqu'une enquête judiciaire est en cours en vue d'éclaircir ces faits, qui ont déjà été qualifiés de délictueux et sont traités comme tels; vi) le fléau de la délinquance est une réalité contre laquelle on lutte partout dans le monde, et on ne saurait prétendre que sa simple occurrence compromette l'Etat, dans la mesure où ce dernier poursuit les auteurs de ces faits et les sanctionne par les voies juridiques et constitutionnelles; vii) même s'il s'avérait qu'il y a eu effectivement persécution contre M. Castrillo et qu'elle est fondée sur son activité en défense des intérêts collectifs de ses*

compagnons, on ne saurait rendre l'Etat responsable de ces attaques illégitimes tant qu'il agit comme il le fait et qu'il met ses ressources et son énergie dans la poursuite pénale des coupables; et viii) la réaction des organismes publics face aux délits dont a été victime M. Castrillo ne saurait donner lieu à des reproches.

259. *Le comité déplore la gravité des allégations: décès, actes de violence et arrestations. Le comité rappelle que, précédemment, lors de l'examen d'allégations relatives à des actes de violence, il a expliqué que «lorsque se sont produites des atteintes à l'intégrité physique ou morale, le comité a considéré qu'une enquête judiciaire indépendante devrait être effectuée sans délai, car cette méthode est particulièrement appropriée pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions». [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 50.] Le comité observe que des enquêtes judiciaires sont en cours concernant les faits violents perpétrés dans la province de Jujuy le 28 juillet 2011, à la suite desquels quatre travailleurs sont décédés et le syndicaliste M. Fernando Daniel Arias a été blessé, ainsi qu'une enquête concernant l'attaque au moyen d'armes à feu perpétrée contre le domicile du dirigeant syndical M. José María Castrillo le 20 août 2011. Le comité note que l'autorité administrative de la province de Jujuy s'interroge sur la nature antisyndicale des actes de violence qui se sont produits le 28 juillet 2011 et donne des informations sur un conflit intrasyndical lié aux actes de violence perpétrés contre M. Castrillo.*

260. *Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement: i) de communiquer le résultat des enquêtes judiciaires concernant les faits violents qui se sont produits dans la province de Jujuy le 28 juillet 2011 et pendant lesquels quatre travailleurs sont décédés et le syndicaliste M. Fernando Daniel Arias a été blessé, ainsi que sur l'attentat au moyen d'armes à feu perpétré contre le domicile du dirigeant syndical M. José María Castrillo le 20 août 2011; et ii) d'indiquer si une enquête judiciaire a été diligentée concernant l'allégation d'incendie du véhicule du dirigeant syndical M. José María Castrillo (à son domicile) le 11 octobre 2011 au matin et, dans l'affirmative, de lui communiquer les résultats de l'enquête.*

Recommandations du comité

261. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité prie le gouvernement de communiquer le résultat des enquêtes judiciaires relatives aux faits violents qui se sont produits le 28 juillet 2011, pendant lesquels quatre travailleurs sont décédés et le syndicaliste M. Fernando Daniel Arias a été blessé et à la suite desquels M. Carlos Leonides Sosa a été mis en détention, ainsi qu'à l'attentat par armes à feu perpétré contre le domicile de M. José María Castrillo le 20 août 2011.

b) Le comité prie le gouvernement d'indiquer si une enquête judiciaire a été diligentée concernant l'allégation d'incendie du véhicule du dirigeant syndical M. José María Castrillo (à son domicile) le 11 octobre 2011 au matin et, dans l'affirmative, de lui communiquer les résultats de cette enquête.

c) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère grave et urgent du présent cas.

CAS N° 2858

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Brésil présentée par la Fédération nationale des policiers fédéraux (FENAPEF)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de ses dirigeants syndicaux dans différents Etats du Brésil

262. La plainte figure dans une communication de la Fédération nationale des policiers fédéraux (FENAPEF) datée du 2 mars 2011. La FENAPEF a envoyé des informations complémentaires dans des communications en date des 12 juillet et 11 août 2011.

263. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications datées des 26 juin, 26 août, 7 octobre 2011 et du 5 juin 2012.

264. Le Brésil n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, mais il a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

265. Dans ses communications des 2 mars, 12 juillet et 11 août 2011, la FENAPEF indique qu'elle regroupe 27 syndicats d'Etat et représente plus de 15 000 travailleurs à tous les niveaux de la police fédérale. La FENAPEF allègue que de hauts responsables de l'institution commettent des actes de persécution qui visent à limiter le droit des représentants des fonctionnaires de la police fédérale d'exercer une activité syndicale.

266. Concrètement, la FENAPEF allègue que des procédures administratives disciplinaires ont été entamées et une enquête policière ouverte à l'encontre du directeur de la communication de l'organisation, M. Josias Fernandes Alves, agent de la police fédérale. L'organisation plaignante précise que le dirigeant en question exerce ses fonctions depuis près de quinze ans, et qu'il n'a jamais été l'objet d'une sanction disciplinaire.

267. La FENAPEF allègue que, à la fin de 2010, une procédure disciplinaire a pour la première fois été engagée à l'encontre du dirigeant syndical susmentionné en raison de la publication sur le site Web de l'organisation d'un article comportant des critiques à l'égard du processus de sélection d'un concours de l'Académie nationale de police (le dirigeant syndical a été sanctionné de deux jours de suspension, sanction qu'il a exécutée les 8 et 9 août 2011). L'organisation plaignante ajoute qu'il a en outre été décidé, parallèlement, d'ouvrir une enquête policière au motif que le dirigeant syndical aurait commis un «délit d'injure et de diffamation», ainsi qu'une action en justice pour préjudices moraux (l'organisation plaignante fait savoir que ces deux actions ont été déclarées irrecevables par le deuxième tribunal civil spécial de Brasilia). L'organisation plaignante indique que par décision du directeur régional de la police fédérale de Minas Gerais une autre procédure disciplinaire a été entamée contre ce même dirigeant syndical au début de 2011, au motif qu'il aurait participé à une réunion de l'organisation syndicale à Brasilia.

268. La FENAPEF indique que, dans les procédures disciplinaires mentionnées, des dispositions de la loi n° 4878/65 de 1965 relative au statut juridique des policiers fédéraux et civils du district fédéral sont invoquées. Selon l'organisation plaignante, cette loi a été utilisée aux seules fins de satisfaire les caprices personnels des administrateurs, dans le but manifeste de limiter l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté d'expression. Elle aurait été adoptée au cours de la dernière dictature et plusieurs de ses dispositions seraient contraires à la Constitution.

269. La FENAPEF ajoute que la présidente du Syndicat des policiers fédéraux de l'Etat de Bahia, M^me^ Rejane Peres Teixeira, a elle aussi été victime de persécutions antisyndicales, et qu'en l'espèce la direction régionale de la police fédérale de Bahia a engagé trois procédures administratives disciplinaires à son encontre en raison d'une entrevue avec la presse au cours de laquelle elle a mentionné des anomalies concernant l'armement acquis par l'institution. Elle est en outre accusée de ne pas avoir exécuté un ordre de mission policière et de s'être absentée du travail pour participer à des activités syndicales sans autorisation de la direction. Sur ce point, la FENAPEF affirme qu'il faut bien que les dirigeants, dans l'exercice de leurs activités syndicales, puissent participer à des réunions se tenant dans d'autres villes où travaillent des policiers syndiqués, mais que M^me^ Peres Texeira a toujours demandé l'autorisation de s'absenter à son supérieur hiérarchique et a fait savoir qu'elle était disposée à compenser ses absences au travail (l'organisation plaignante indique que ces faits ont été signalés au Ministère public fédéral et qu'un recours en *habeas corpus* a été présenté devant la Justice fédérale de Bahia).

270. La FENAPEF dénonce également les actes de discrimination antisyndicale suivants:

– l'ouverture, par les autorités de la police fédérale de Brasilia, d'une procédure administrative disciplinaire à l'encontre de M. Julio Gomes de Carvalho Junio, conseiller du Syndicat des policiers fédéraux du district fédéral (SINDIPOL/DF), en 2010, pour la publication d'un article comportant des critiques sur la gestion du Centre de coordination de l'aviation opérationnelle de l'institution;

– l'ouverture, par la direction régionale du département de la police fédérale de Paraiba, d'une procédure administrative disciplinaire à l'encontre de M. Francisco Leodecio Neves, vice-directeur du Syndicat des policiers fédéraux de Paraiba, en 2011, pour avoir écrit un article critiquant les méthodes d'investigation au Brésil;

– l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de M. Paulo Pimenta, vice-président du Syndicat des policiers fédéraux d'Acre, en 2009, pour avoir écrit un article sur le site Web de la FENAPEF (ce dirigeant a démissionné après l'ouverture de la procédure administrative, victime du harcèlement dont il était l'objet);

– l'ouverture d'une procédure disciplinaire sanctionnée par le licenciement de M. José Pereira Orihuela, président du Syndicat des policiers fédéraux de Roraima, en 2004, au motif qu'il aurait demandé le retrait de matériel explosif stocké de façon illégale dans des locaux de la direction du département de la police fédérale de Roraima (la FENAPEF fait savoir qu'une procédure judiciaire en vue de sa réintégration a été engagée il y a sept ans).

271. La FENAPEF indique qu'il est regrettable de constater que les dirigeants syndicaux font encore l'objet de persécutions politiques de la part des autorités de la police fédérale, en violation de la convention n° 151 ratifiée par le Brésil et de la «Portaría» (directive) relative aux principes directeurs nationaux de promotion et de défense des droits de l'homme des professionnels de la sécurité publique. Selon l'organisation plaignante, la démocratisation de la police fédérale est nécessaire pour que ses fonctionnaires puissent

exercer pleinement leurs droits de citoyens, ce qui n'est malheureusement toujours pas le cas.

B. Réponse du gouvernement

272. Dans sa communication du 26 juin 2011, le gouvernement indique qu'un avant-projet de loi sur les actes antisyndicaux est en cours d'élaboration et que son texte est examiné par l'équipe du ministère du Travail et de l'Emploi et la Direction des centres de lutte contre les pratiques antisyndicales instituée par les centrales syndicales pour lutter contre les pratiques antisyndicales dans les secteurs public et privé. Ce texte juridique permettra de prévenir les actes portant atteinte à l'exercice de la liberté syndicale et de lutter contre de tels actes.

273. En ce qui concerne l'adéquation de la loi n° 4878/65 de 1965, le gouvernement signale que, étant donné qu'il s'agit d'une question relevant de la compétence du ministère de la Justice, elle a été transmise audit ministère pour observations s'il l'estime opportun. De son côté, le ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) est disposé à collaborer à la réalisation d'études concernant les dispositions qui pourraient ne pas être en conformité avec le nouvel ordre constitutionnel. Le gouvernement ajoute que le MTE offre, par l'intermédiaire du Secrétariat aux relations professionnelles, des services de médiation lors de conflits du travail.

274. Dans ses communications des 26 août et 7 octobre 2011 et du 5 juin 2012, le gouvernement indique qu'il est important de signaler en premier lieu que la Constitution fédérale garantit, en son article 8, la liberté d'association professionnelle ou syndicale, et que cette liberté couvre non seulement le droit de constituer des syndicats, de s'y affilier ou de les quitter, mais aussi l'exercice d'activités syndicales au sens large. Dans ce contexte, afin de garantir le bon déroulement des activités syndicales, le système juridique s'est efforcé de protéger ces activités par la création de mécanismes interdisant les comportements antisyndicaux (le gouvernement répète ce qu'il a indiqué dans sa communication antérieure concernant les débats en cours en vue de l'adoption d'une législation spécifique en la matière). En ce qui concerne le secteur public, l'article 37, VI, de la Constitution fédérale garantit la liberté d'association syndicale dans ce secteur. Les garanties accordées aux dirigeants syndicaux du secteur public diffèrent de celles qui s'appliquent dans le secteur privé et sont régies par des règlements différents. Le gouvernement affirme que c'est pour réduire les différences entre le secteur public et le secteur privé que la convention n° 151, que le Brésil a ratifiée, a été adoptée. A la suite de la ratification, des mesures ont été prises, et les débats au sein du pouvoir exécutif se sont accrus en vue d'élaborer des projets de loi pour réglementer la question. Par exemple, les discussions portent sur l'organisation syndicale dans le secteur, les congés syndicaux et la lutte contre les actes antisyndicaux.

275. Le gouvernement affirme que, même s'il n'existe pas d'instrument juridique traitant la question de manière détaillée, la Constitution fédérale a établi des mécanismes qui visent à protéger les travailleurs et les organisations syndicales et reposent en particulier sur le principe de non-ingérence de l'Etat dans l'organisation syndicale. Ainsi, les actes visant à entraver le libre exercice de l'activité syndicale doivent faire l'objet d'une enquête et être sanctionnés par des institutions publiques telles que le ministère public du Travail et le pouvoir judiciaire.

276. Le gouvernement indique que, en ce qui concerne les faits dénoncés, il existe des voies de recours juridiques au niveau national pour traiter les irrégularités alléguées. Il explique que, dans les procédures administratives disciplinaires, les principes de la légalité sont respectés, que les décisions n'ont pas l'autorité de la chose jugée, de sorte qu'il est possible de présenter un recours en appel devant l'autorité judiciaire. Il souligne qu'il considère tout

acte antisyndical comme néfaste et passible de sanctions, raison pour laquelle il s'attache à élaborer, dans le cadre d'un débat tripartite, une législation qui établisse quels sont les actes antisyndicaux passibles de sanctions.

C. Conclusions du comité

277. *Le comité observe que, dans le présent cas, la Fédération nationale des policiers fédéraux (FENAPEF) allègue que, dans le cadre de l'exercice d'activités syndicales, plusieurs de ses dirigeants ont été victimes d'actes de discrimination antisyndicale de la part des autorités policières. Concrètement, la FENAPEF allègue: 1) l'ouverture de procédures administratives disciplinaires (consistant en une sanction de deux jours de suspension) et l'ouverture d'une enquête policière à l'encontre du directeur de la communication de l'organisation, M. Josias Fernandes Alves, au motif qu'il aurait commis un délit d'injure et de diffamation; 2) l'ouverture de trois procédures administratives disciplinaires à l'encontre de la présidente du Syndicat des policiers fédéraux de l'Etat de Bahia, M^me^ Rejane Peres Teixeira (selon la FENAPEF, un recours en habeas corpus a été présenté en rapport avec cette affaire); 3) l'ouverture d'une procédure administrative disciplinaire à l'encontre de M. Julio Gomes de Carvalho Junio, conseiller du Syndicat des policiers fédéraux du district fédéral (SINDIPOL/DF), en 2010; 4) l'ouverture d'une procédure administrative disciplinaire à l'encontre de M. Francisco Leodecio Neves, vice-directeur du Syndicat des policiers fédéraux de Paraiba, en 2011; 5) l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de M. Paulo Pimenta, vice-président du Syndicat des policiers fédéraux d'Acre, en 2009; et 6) l'ouverture d'une procédure disciplinaire sanctionnée par le licenciement de M. José Pereira Orihuela, président du Syndicat des policiers fédéraux de Roraima, en 2004 (selon la FENAPEF, une procédure judiciaire en vue de sa réintégration a été engagée il y a sept ans).*

278. *Le comité prend note que le gouvernement indique ce qui suit: 1) la Constitution fédérale garantit en son article 8 la liberté d'association professionnelle ou syndicale et cette liberté couvre non seulement le droit de constituer des syndicats, de s'y affilier ou de les quitter, mais aussi l'exercice d'activités syndicales au sens large; 2) afin de garantir le bon déroulement des activités syndicales, le système juridique s'est efforcé de protéger ces activités par la création de mécanismes interdisant les comportements antisyndicaux; 3) en ce qui concerne le secteur public, l'article 37, VI, de la Constitution fédérale garantit la liberté d'association syndicale dans ce secteur; 4) un avant-projet de loi sur les actes antisyndicaux est en cours d'élaboration, et le texte est examiné par l'équipe du ministère du Travail et de l'Emploi et la Direction des centres de lutte contre les pratiques antisyndicales instituée par les centrales syndicales, dont l'objectif est de lutter contre les actes antisyndicaux dans les secteurs public et privé. Le texte en question permettra de prévenir les actes qui portent atteinte à l'exercice de la liberté syndicale et de lutter contre de tels actes; 5) la Constitution fédérale établit des mécanismes, qui visent à protéger les travailleurs et les organisations syndicales et reposent en particulier sur le principe de non-ingérence de l'Etat dans l'organisation syndicale, de sorte que les actes visant à entraver le libre exercice de l'activité syndicale doivent faire l'objet d'une enquête et être sanctionnés par des institutions publiques telles que le ministère public du Travail et le pouvoir judiciaire; 6) en ce qui concerne les faits dénoncés, il existe des voies de recours juridiques au niveau national pour traiter les irrégularités alléguées; 7) le gouvernement explique que, dans les procédures administratives disciplinaires, les principes de la légalité sont respectés, et que les décisions prises dans ce contexte n'ont pas l'autorité de la chose jugée, de sorte qu'il est possible de présenter un recours en appel devant l'autorité judiciaire; et 8) le gouvernement souligne qu'il considère tout acte antisyndical comme néfaste et passible de sanctions, raison pour laquelle il s'attache à élaborer, dans le cadre d'un débat tripartite, une législation qui établisse quels sont les actes antisyndicaux passibles de sanctions.*

279. *De manière liminaire, tout en prenant bonne note du fait que le gouvernement se propose d'élaborer de manière tripartite un projet de loi visant à prévenir, enquêter sur et lutter contre les actes antisyndicaux, le comité exprime l'espoir que le projet de loi en question sera soumis très prochainement au pouvoir législatif et il rappelle que ce dernier, s'il le souhaite, peut se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité invite le gouvernement à tenir compte du principe selon lequel le droit d'exprimer des opinions par la voie de la presse ou autrement est l'un des éléments essentiels des droits syndicaux. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 155.]*

280. *En ce qui concerne les allégations d'actes de discrimination antisyndicale perpétrés à l'encontre de six dirigeants syndicaux, le comité regrette que le gouvernement se soit contenté de déclarer que les procédures administratives disciplinaires peuvent faire l'objet d'un recours judiciaire et respectent les principes de la légalité. Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures administratives disciplinaires concernant cinq dirigeants syndicaux et d'indiquer si des recours judiciaires ont été engagés à cet égard. Par ailleurs, le comité regrette que la procédure judiciaire engagée il y a sept ans en vue de la réintégration du dirigeant syndical, M. José Pereira Orihuela, président du Syndicat des policiers fédéraux de Roraima, n'ait pas encore abouti, et il prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de cette procédure judiciaire.*

Recommandations du comité

281. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité exprime l'espoir que le projet de loi relatif à la discrimination syndicale sera soumis très prochainement au pouvoir législatif et il rappelle que ce dernier, s'il le souhaite, peut se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

b) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures administratives disciplinaires concernant cinq dirigeants syndicaux et d'indiquer si des recours judiciaires ont été engagés à cet égard. Par ailleurs, le comité regrette que la procédure judiciaire engagée il y a sept ans en vue de la réintégration du dirigeant syndical, M. José Pereira Orihuela, président du Syndicat des policiers fédéraux de Roraima, n'ait pas encore abouti, et il prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de cette procédure judiciaire.

CAS N° 2318

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Assassinat de trois dirigeants syndicaux; répression permanente à l'encontre des syndicalistes au Cambodge

282. Le comité a déjà examiné le présent cas quant au fond à sept reprises, la dernière fois lors de sa réunion de novembre 2011, à l'issue de laquelle il a publié un rapport intérimaire, approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session. [Voir 362e rapport, paragr. 328-338.]

283. En l'absence d'une réponse du gouvernement, le comité a dû reporter l'examen de ce cas. A sa réunion de mai 2012 [voir 364e rapport du comité, paragr. 5], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127e rapport, approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les observations ou les informations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a transmis aucune information.

284. Le Cambodge a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Il n'a pas ratifié la convention (no 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

285. Dans son examen antérieur du cas, regrettant profondément que, malgré le délai écoulé depuis son dernier examen de ce cas le gouvernement n'ait communiqué aucune observation, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 338]:

a) Le comité regrette profondément que, malgré le délai écoulé depuis son dernier examen de ce cas, le gouvernement n'ait pas fourni ses observations, alors qu'il avait été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement d'être plus coopératif à l'avenir.

b) D'une manière générale, concernant l'ensemble des questions mentionnées ci-dessous, le comité prie instamment à nouveau le gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les droits syndicaux de travailleurs soient pleinement respectés au Cambodge et que les syndicalistes puissent exercer leurs activités dans un climat exempt d'intimidation et de menaces pour leur sécurité personnelle et leur existence, ainsi que celles de leurs familles.

c) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour faire en sorte que Born Samnang et Sok Sam Oeun soient disculpés des accusations qui pèsent contre eux et que leur caution leur soit retournée. En outre, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de garantir qu'une enquête approfondie et indépendante soit menée rapidement sur le meurtre de Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy de sorte que toutes les informations disponibles soient enfin

portées à la connaissance de la justice, afin d'identifier les véritables meurtriers et les commanditaires de l'assassinat de ces dirigeants syndicaux, de punir les coupables et de mettre ainsi fin à la situation d'impunité qui prévaut en ce qui concerne les actes de violence à l'encontre des dirigeants syndicaux. Le comité demande à être tenu informé à cet égard.

d) S'agissant du dirigeant syndical Hy Vuthy, le comité prie le gouvernement de confirmer que, le 3 novembre 2010, la Cour suprême a ordonné au tribunal municipal de Phnom Penh de rouvrir l'enquête sur son décès.

e) Rappelant l'importance qu'il attache dans cette affaire au renforcement des capacités et à la mise en place de garanties contre la corruption, qui sont nécessaires pour garantir l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire, le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer les mesures prises dans ce sens.

f) Le comité prie instamment à nouveau le gouvernement d'ouvrir sans délai des enquêtes judiciaires indépendantes sur les attaques physiques dont ont été victimes les syndicalistes Lay Sophead, Pul Sopheak, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum et Sal Koem San et à le tenir informé du résultat de ces enquêtes.

g) Le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer les mesures qui ont été prises pour empêcher l'inscription de syndicalistes sur des listes noires.

h) En ce qui concerne le licenciement de Lach Sambo, Yeon Khum et Sal Koem San suite à leur condamnation pour des actions entreprises dans le cadre d'une grève ayant eu lieu dans l'usine de confection de vêtements «Genuine», le comité prie à nouveau le gouvernement de l'informer de l'état d'avancement de leur procédure d'appel et, si leur condamnation a été annulée, d'indiquer leur situation professionnelle actuelle.

i) Le comité continue d'exprimer sa profonde préoccupation face à l'extrême gravité de ce cas et à l'absence répétée d'information sur les mesures prises pour enquêter de manière transparente, indépendante et impartiale sur les questions susmentionnées, condition nécessaire à l'instauration d'un climat exempt de violence et d'intimidation, indispensable au plein développement du mouvement syndical au Cambodge.

j) Vu l'absence de progrès sur ces points essentiels, le comité ne peut qu'attirer à nouveau spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Conclusions du comité

286. *Le comité déplore profondément que, malgré le temps écoulé depuis le dernier examen du cas, le gouvernement n'ait pas fourni ses observations, alors qu'il avait été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement d'être plus coopératif à l'avenir. Le comité rappelle au gouvernement qu'il a la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.*

287. *Dans ces circonstances, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184e session (1971)], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*

288. *Le comité rappelle une fois de plus au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre des accusations déraisonnables, ceux-ci voudront bien reconnaître à leur tour l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*

289. *Dans ces conditions, le comité se voit dans l'obligation de réitérer ses recommandations antérieures et attend fermement du gouvernement qu'il fournisse des informations sans délai compte tenu de la gravité des faits allégués dans le présent cas.*

Recommandations du comité

290. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité regrette profondément que, malgré le délai écoulé depuis son dernier examen de ce cas, le gouvernement n'ait pas fourni ses observations, alors qu'il avait été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement d'être plus coopératif à l'avenir. Le comité rappelle au gouvernement qu'il a la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

b) D'une manière générale, concernant l'ensemble des questions mentionnées ci-dessous, le comité exhorte de nouveau le gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les droits syndicaux de tous les travailleurs soient pleinement respectés au Cambodge et que les syndicalistes puissent exercer leurs activités dans un climat exempt d'intimidation et de menace pour leur sécurité personnelle et leur existence, ainsi que celles de leurs familles.

c) Le comité prie de nouveau instamment et fermement le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour faire en sorte que Born Samnang et Sok Sam Oeun soient disculpés des accusations qui pèsent contre eux et que leur caution leur soit retournée. Le comite exhorte en outre de nouveau le gouvernement de veiller à ce qu'une enquête approfondie et indépendante soit diligentée sur l'assassinat de Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy de sorte que toutes les informations disponibles soient enfin portées à la connaissance de la justice, dans le but d'identifier les véritables meurtriers et les commanditaires de l'assassinat de ce dirigeant syndical, de punir les coupables et de mettre ainsi fin à la situation d'impunité qui prévaut en ce qui concerne les actes de violence perpétrés à l'encontre des dirigeants syndicaux. Le comité demande à être tenu informé à cet égard.

d) S'agissant du dirigeant syndical Hy Vuthy, le comité demande au gouvernement de confirmer que, le 3 novembre 2010, la Cour suprême a ordonné au tribunal municipal de Phnom Penh de rouvrir l'enquête sur son décès.

e) Rappelant l'importance qu'il attache dans cette affaire au renforcement des capacités et à la mise en place de garanties contre la corruption, qui sont nécessaires pour garantir l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire, le comité exhorte le gouvernement d'indiquer les mesures prises dans ce sens.

f) Le comité exhorte de nouveau le gouvernement à diligenter sans délai des enquêtes judiciaires indépendantes sur les attaques physiques dont ont été victimes les syndicalistes Lay Sophead, Pul Sopheak, Lay Chhamroeun, Chi

Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum et Sal Koem San et à le tenir informé du résultat de ces enquêtes.

g) Le comité demande instamment au gouvernement d'indiquer les mesures qui ont été prises pour empêcher l'inscription de syndicalistes sur des listes noires.

h) En ce qui concerne le licenciement de Lach Sambo, Yeon Khum et Sal Koem San suite à leur condamnation pour des actions entreprises dans le cadre d'une grève ayant eu lieu dans l'usine de confection de vêtements «Genuine», le comité demande de nouveau instamment et fermement au gouvernement de l'informer de l'état d'avancement de leur procédure d'appel et de préciser quelle est leur situation professionnelle actuelle.

i) Le comité continue d'exprimer sa profonde préoccupation face à l'extrême gravité de ce cas et à l'absence répétée d'informations sur les mesures prises pour enquêter de manière transparente, indépendante et impartiale sur les questions susmentionnées, qui sont une condition nécessaire à l'instauration d'un climat exempt de violence et d'intimidation indispensable au plein développement du mouvement syndical au Cambodge.

j) Vu l'absence de progrès sur ces points essentiels, le comité ne peut qu'attirer de nouveau spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

CAS N° 2808

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Cameroun
présentée par
l'Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce des actes d'ingérence antisyndicale ainsi que des décisions prises en représailles d'activités syndicales légitimes (retenues sur salaire, mise à pied et suspension du salaire de personnes affiliées)

291. Le comité a examiné ce cas quant au fond pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 et a adopté un rapport intérimaire approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session. [Voir 362e rapport, paragr. 339-357.]

292. Le gouvernement a transmis des observations partielles dans une communication en date du 23 juillet 2012.

293. Le Cameroun a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

294. Lors de son examen antérieur de ce cas en novembre 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 357]:

a) Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir, notamment par l'application de sanctions suffisamment dissuasives.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête concernant les allégations d'ingérence de la part du directeur général de la CNPS dans les affaires du SNEGCBEFCAM et d'en indiquer le résultat.

c) Le comité prie instamment le gouvernement de l'informer si M. Amogo Foe a été rétabli dans ses droits conformément à la décision du 1er février 2010 de l'inspection du travail. Le comité s'attend à ce que M. Amogo Foe soit pleinement indemnisé et que le gouvernement s'assure que de tels actes de discrimination antisyndicale ne puissent plus se reproduire à l'avenir, notamment par l'application de sanctions suffisamment dissuasives.

d) Le comité prie instamment le gouvernement de s'assurer que l'inspection du travail se saisisse du dossier de M. Oumarou Woudang et le tienne informé à ce sujet.

B. Réponse du gouvernement

295. Dans une communication en date du 23 juillet 2012, le gouvernement déclare que la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) a toujours été respectueuse de la liberté syndicale; la preuve en est les syndicats présents au sein de l'institution dont quatre siègent au conseil d'administration. Le gouvernement indique aussi que, grâce aux différentes concertations entreprises par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, la problématique syndicale connaît des perspectives heureuses à la CNPS.

C. Conclusions du comité

296. *Le comité rappelle que le présent cas porte sur des allégations d'ingérence antisyndicale au sein de la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) ainsi que des décisions prises en représailles d'activités syndicales légitimes (retenues sur salaire, mise à pied et suspension du salaire de personnes affiliées). Le comité rappelle aussi que l'organisation plaignante, l'Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC), avait déclaré agir pour le compte du Syndicat national des employés, gradés et cadres de banques et établissements financiers du Cameroun (SNEGCBEFCAM) qui lui est affilié.*

297. *Le comité note la réponse générale du gouvernement concernant le présent cas, et notamment l'indication selon laquelle, grâce aux différentes concertations entreprises par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, la problématique syndicale connaît des perspectives heureuses à la CNPS. Le comité ne peut qu'accueillir favorablement une telle information et prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard. Le comité rappelle néanmoins au gouvernement que, lors de son précédent examen du cas, il avait émis un certain nombre de recommandations sur des questions graves auxquelles le gouvernement était tenu de répondre.*

298. *Le comité rappelle que l'organisation plaignante avait dénoncé l'ingérence de la part du directeur général de la CNPS qui aurait émis un communiqué dans lequel il discréditait le SNEGCBEFCAM en qualifiant ses revendications «d'outrageusement tapageuses et contraires à la position des autres syndicats» et fait distribuer une pétition contre le SNEGCBEFCAM afin de recueillir les signatures des membres du personnel en les menaçant. Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement d'indiquer sans délai si une enquête a été diligentée concernant ces allégations et, le cas échéant, d'en indiquer le résultat.*

299. *Par ailleurs, le comité rappelle que les allégations de l'organisation plaignante portaient aussi sur la discrimination antisyndicale à l'encontre d'un délégué du personnel, M. Pierre Amogo Foe. Le salaire de ce dernier avait fait l'objet de retenues en violation de la législation du travail, et l'inspection du travail, saisie, avait demandé à la direction générale de la CNPS de rétablir M. Amogo Foe dans ses droits dans une décision du 1er février 2010. Cependant, la direction générale de la CNPS se refusait à exécuter la décision de l'inspection et continuait à opérer les retenues. Le comité s'attend à ce que le gouvernement l'informe que M. Amogo Foe a depuis été rétabli dans ses droits conformément à la décision de l'inspection du travail et que, de plus, ce dernier a été pleinement indemnisé. Le comité rappelle une nouvelle fois au gouvernement la nécessité de s'assurer que de tels actes de discrimination antisyndicale ne puissent plus se reproduire à l'avenir, notamment par l'application de sanctions suffisamment dissuasives.*

300. *Enfin, le comité rappelle que les allégations de l'UGTC portaient également sur la discrimination antisyndicale à l'encontre de M. Oumarou Woudang, un délégué du personnel, qui s'est vu infliger une mise à pied avec suspension de salaire, valant dernier avertissement avec licenciement en juillet 2009 au motif de «la reproduction et la distribution du préavis de grève d'un syndicat pendant les heures de service». Le comité s'attend à ce que le gouvernement indique les mesures prises pour que l'inspection du travail se saisisse du dossier de M. Oumarou Woudang ainsi que les suites données à l'affaire.*

Recommandations du comité

301. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité ne peut qu'accueillir favorablement l'information selon laquelle la problématique syndicale connaît des perspectives heureuses à la CNPS et prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

b) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement d'indiquer sans délai si une enquête a été diligentée concernant les allégations d'ingérence du directeur général de la CNPS dans les affaires du SNEGCBEFCAM et, le cas échéant, d'en indiquer le résultat.

c) Le comité s'attend à ce que le gouvernement l'informe que M. Amogo Foe, délégué du personnel, a été rétabli dans ses droits conformément à la décision de l'inspection du travail et que, de plus, ce dernier a été pleinement indemnisé. Le comité rappelle une nouvelle fois au gouvernement la nécessité de s'assurer que des actes de discrimination antisyndicale ne puissent plus se reproduire à l'avenir, notamment par l'application de sanctions suffisamment dissuasives.

d) Le comité s'attend à ce que le gouvernement indique les mesures prises pour que l'inspection du travail se saisisse du dossier de M. Oumarou Woudang, délégué du personnel mis à pied puis licencié, ainsi que les suites données à l'affaire.

CAS N° 2812

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Cameroun
présentée par
la Centrale syndicale du secteur public du Cameroun (CSP)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce la répression violente d'une grève pacifique par les forces de l'ordre, l'arrestation de dirigeants syndicaux, le refus des autorités de reconnaître son existence, ainsi que l'occupation de ses locaux par les forces de l'ordre pour l'empêcher de célébrer le 1er mai

302. Le comité a examiné ce cas quant au fond pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 et a adopté un rapport intérimaire approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session. [Voir 362e rapport, paragr. 358-399.]

303. Le gouvernement a transmis des observations partielles dans une communication en date du 23 juillet 2012.

304. Le Cameroun a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

305. Lors de son examen antérieur de ce cas en novembre 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 399]:

a) Le comité prie instamment le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'accélérer le processus de réforme de la législation, en s'assurant qu'il garantit pleinement le respect des principes de la liberté syndicale des fonctionnaires publics, et il s'attend à ce que, dans un avenir très proche, la CSP puisse représenter légalement ses membres avec tous les droits qui en découlent. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de l'état de cette réforme et de lui communiquer dans les plus brefs délais les mesures concrètes prises à cette fin. Le comité invite le gouvernement à se prévaloir à cet effet de l'assistance technique du Bureau.

b) Estimant que le gouvernement n'a pas respecté de façon appropriée le droit à manifester pour célébrer le 1er mai, le comité prie le gouvernement de respecter à l'avenir les principes mentionnés dans les conclusions et s'attend à ce que la nouvelle législation garantisse pleinement le respect de ces principes.

c) Le comité prie le gouvernement de respecter les manifestations ayant un objet syndical et de garantir que ce type de manifestation puisse se dérouler à l'avenir. Notant que l'affaire concernant les sept syndicalistes arrêtés lors du sit-in du 11 novembre 2010 est toujours pendante devant le tribunal de première instance du Mfoundi (Yaoundé-administratif), le comité s'attend à ce que cette affaire soit résolue rapidement. Il prie le gouvernement de le tenir informé de la suite donnée à cette affaire et de communiquer une copie de toutes les décisions judiciaires qui auront été rendues. S'agissant des allégations d'intervention violente des forces policières lors de la grève, le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête à cet égard et de donner des instructions afin de prévenir la répétition de telles actions.

d) En ce qui concerne les conditions de détention et les mauvais traitements allégués par la CSP, le comité prie le gouvernement d'indiquer si une enquête indépendante a été effectuée à cet effet afin d'éclaircir les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions.

e) Tout en rappelant que la question de la représentation à la Conférence relève de la compétence de la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence, le comité réaffirme l'importance particulière qu'il attache au droit des représentants des organisations de travailleurs comme à celui des organisations d'employeurs d'assister et de participer aux réunions de l'OIT. Il s'attend à ce que le gouvernement consulte la CSP sur des sujets touchant les intérêts de ses membres et prie instamment le gouvernement de fournir ses observations à cet égard.

B. Réponse du gouvernement

306. Dans une communication en date du 23 juillet 2012, le gouvernement indique que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a renoué le dialogue avec la Centrale syndicale du secteur public (CSP) et qu'un comité ad hoc a été mis sur pied pour examiner et trouver une issue à toutes les revendications rationnelles de l'organisation. Le gouvernement indique en outre que toutes recommandations fortes du comité ad hoc constitué seront transmises.

307. Par ailleurs, le gouvernement indique que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale élabore actuellement une loi unique sur les syndicats, conformément à l'article 4 de la loi n° 90/053 du 19 décembre 1990 sur la liberté d'association.

C. Conclusions du comité

308. *Le comité rappelle que le présent cas porte sur des allégations de répression violente d'une grève pacifique par les forces de l'ordre, d'arrestation de dirigeants syndicaux, de refus des autorités de reconnaître l'existence de l'organisation plaignante, la Centrale syndicale du secteur public du Cameroun (CSP), ainsi que l'occupation de ses locaux par les forces de l'ordre pour l'empêcher de célébrer le 1er mai.*

309. *Le comité rappelle que, selon l'organisation plaignante, après s'être constituée librement en 2000, cette dernière avait déclaré son existence auprès des services de la préfecture du département du Mfoundi à Yaoundé, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Cependant, les services de la préfecture n'avaient pas délivré, comme le prévoyait la réglementation, un récépissé de dépôt, et la CSP n'aurait ainsi jamais officiellement reçu de réponse à sa demande d'agrément. De son côté, le gouvernement avait indiqué que la problématique de l'existence légale de la CSP serait évacuée avec la révision amorcée du Code du travail et l'adoption d'une loi sur les syndicats. Le comité avait instamment prié le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'accélérer le processus de réforme de la législation, en s'assurant qu'il garantit pleinement le respect des principes de la liberté syndicale des*

fonctionnaires publics, et il avait indiqué s'attendre à ce que, dans un avenir très proche, la CSP puisse représenter légalement ses membres avec tous les droits qui en découlent.

310. *Le comité ne peut qu'accueillir favorablement l'indication par le gouvernement d'un dialogue entre le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et la CSP. Le comité note également l'indication qu'un comité ad hoc a été constitué pour examiner et trouver une issue aux revendications de l'organisation. Le comité s'attend donc à ce que le gouvernement fournisse prochainement des informations sur les recommandations faites par le comité ad hoc ainsi que sur les mesures prises pour y donner suite. Entre-temps, le comité s'attend à ce que la CSP soit reconnue dans la pratique et puisse exercer ses droits de liberté syndicale.*

311. *Le comité note par ailleurs avec intérêt l'indication selon laquelle le ministère du Travail et de la Sécurité sociale élabore actuellement une loi unique sur les syndicats, conformément à l'article 4 de la loi n° 90/053 du 19 décembre 1990 sur la liberté d'association. Rappelant au gouvernement les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à cet égard ainsi que sa précédente recommandation sur le respect du droit d'organiser des réunions publiques et des cortèges à l'occasion du 1er mai, le comité s'attend à ce que cette réforme législative se fasse en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et il prie le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés, en particulier de l'adoption de la loi unique sur les syndicats. A cet égard, le comité prie le gouvernement de communiquer copie de tout projet de loi élaboré à la commission d'experts.*

312. *S'agissant de la situation des sept syndicalistes arrêtés lors du sit-in du 11 novembre 2010, le comité rappelle que l'affaire avait été renvoyée au 16 mai 2011 devant le tribunal de première instance du Mfoundi (Yaoundé-administratif). Le comité prie une nouvelle fois le gouvernement de le tenir informé des suites données à cette affaire et de communiquer copie des décisions judiciaires rendues. Le comité s'attend à ce que l'affaire soit résolue sans délai.*

313. *Enfin, s'agissant des allégations graves d'intervention violente des forces policières à l'encontre des syndicalistes grévistes et concernant les conditions de détention et de mauvais traitements des dirigeants syndicaux arrêtés, le comité s'attend à ce qu'une enquête soit diligentée sur ces affaires afin d'éclaircir les faits, de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition de telles actions. Il prie le gouvernement de l'informer des résultats.*

Recommandations du comité

314. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité s'attend à ce que le gouvernement fournisse prochainement des informations sur les recommandations faites par le comité ad hoc constitué suite à la reprise du dialogue entre le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et la CSP ainsi que sur les mesures prises pour y donner suite. Entre-temps, le comité s'attend à ce que la CSP soit reconnue dans la pratique et puisse exercer ses droits de liberté syndicale.

b) Rappelant au gouvernement les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à cet égard ainsi que sa précédente recommandation sur le respect du droit d'organiser des

réunions publiques et des cortèges à l'occasion du 1er mai, le comité s'attend à ce que la réforme législative engagée conformément à l'article 4 de la loi no 90/053 du 19 décembre 1990 sur la liberté d'association se fasse en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés, en particulier de l'adoption de la loi unique sur les syndicats. A cet égard, le comité prie le gouvernement de communiquer copie de tout projet de loi élaboré à la commission d'experts.

c) S'agissant de la situation des sept syndicalistes arrêtés lors du sit-in du 11 novembre 2010, le comité prie une nouvelle fois le gouvernement de le tenir informé des suites données à cette affaire et de communiquer copie des décisions judiciaires rendues. Le comité s'attend à ce que l'affaire soit résolue sans délai.

d) En ce qui concerne les allégations graves d'intervention violente des forces policières à l'encontre des syndicalistes grévistes et concernant les conditions de détention et de mauvais traitements des dirigeants syndicaux arrêtés, le comité s'attend à ce qu'une enquête soit diligentée sur ces affaires afin d'éclaircir les faits, de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition de telles actions. Il prie le gouvernement de l'informer des résultats.

CAS N° 2863

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Chili
présentée par
l'Association nationale des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (ANFDGAC)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que la Direction générale de l'aviation civile a engagé des procédures administratives contre quatre dirigeants de cette organisation à la suite de leur utilisation de congés syndicaux, et qu'elle porte atteinte à la liberté d'expression en interdisant à l'ANFDGAC d'installer des pancartes et des banderoles ou autres supports de ce type

315. La plainte figure dans une communication de l'Association nationale des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (ANFDGAC) en date du 9 mai 2011. L'ANFDGAC a envoyé des informations complémentaires dans une communication en date du 16 août 2011.

316. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication datée du 14 mai 2012.

317. Le Chili a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

318. Dans sa communication du 9 mai 2011, l'Association nationale des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (ANFDGAC) indique qu'elle est une organisation nationale qui rassemble les fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui relève de la fonction publique du Chili. Elle précise que, conformément aux dispositions de la loi n° 19296, la structure de l'ANFDGAC se compose d'un comité directeur national et de comités directeurs régionaux et provinciaux, qui sont reconnus aux termes d'un certificat de constitution délivré par l'inspection du travail et qui coordonnent et gèrent l'activité syndicale au sein de la DGAC. Dans ce contexte, MM. Cristian Fuentealba Pincheira et Javier Norambuena Morales occupent, respectivement, les fonctions de troisième directeur national et secrétaire régional de Concepción, et de secrétaire national et régional de la base de Punta Arenas; MM. Dalivor Eterovic Díaz et Rodrigo Leficura Sánchez sont des directeurs régionaux de Punta Arenas.

319. L'organisation plaignante allègue que la Direction générale de l'aviation civile, par la décision n° 0363 du 25 mars 2010, a approuvé la première édition de la procédure interne intitulée PRO.DRH n° 23 qui porte sur l'enregistrement des congés syndicaux des directeurs des associations de fonctionnaires de la DGAC, congés qui sont prévus par la loi n° 19296. Elle indique avoir, à plusieurs reprises, attaqué en nullité la décision des autorités aériennes au motif que la procédure interne en question porte atteinte à la protection syndicale, situation qui n'a pas été prise en considération comme en atteste le traitement administratif des démarches suivantes: 1) le 19 avril 2010, l'ANFDGAC adresse, par voie de la lettre n° 39/1/2010, une réclamation au directeur général de l'aviation civile; 2) le 10 mai 2010, l'ANFDGAC adresse, par voie de la lettre n° 52/1/2010, une réclamation aux services du Contrôleur général de la République; 3) le 14 décembre 2010, les services du Contrôleur général de la République émettent l'avis n° 75117 dans lequel ils valident dans des termes généraux la procédure PRO.DRH n° 23; et 4) le 19 avril 2011, l'ANFDGAC présente, par voie de la lettre n° 38/1/2011, une demande de reconsidération aux services du Contrôleur général de la République, qui n'y ont pas encore répondu à ce jour.

320. L'organisation plaignante affirme que la loi n° 19296 ne prévoit pas la possibilité d'établir des règles relatives à l'exercice du droit aux congés syndicaux, ce qui n'a pas empêché la haute direction d'adopter des mesures en vue d'enregistrer les congés syndicaux en question. C'est ainsi que la Direction générale de l'aviation civile a publié une procédure interne, intitulée PRO.DRH n° 23, régissant l'utilisation des congés syndicaux prévus dans la loi n° 19296. Les points 2.2.1 et 2.2.4 de cette procédure sont formulés comme suit: «2.2.1. La durée des congés syndicaux est de 11 heures hebdomadaires pour chacun des directeurs représentant l'association des fonctionnaires de la DGAC dans leur région respective, et de 22 heures hebdomadaires pour chaque directeur de l'association nationale.»; «2.2.4. Les directeurs pourront dépasser la durée de congé prévue en cas de convocation par des autorités publiques dûment accréditées.»

321. D'après l'organisation plaignante, le libellé des points reproduits ci-dessus a permis au directeur général de l'aviation civile d'engager des procédures administratives contre quatre dirigeants de l'ANFDGAC, nommément cités plus haut, attendu que les autorités aériennes, au vu de la formulation de ces points, ont fait de la durée minimale du congé syndical prévu par la loi n° 19296 une durée maximale. A cet égard, l'organisation plaignante indique que, du 30 août au 3 septembre 2010, un audit spécial (n° 15/2010) a été

effectué sur le site de l'aérodrome Carriel Sur – Concepción, à l'issue duquel il a été établi ce qui suit: «Les cartes de présence et les fiches de contrôle du service pour les mois de janvier à août 2010, dont des copies sont jointes, du fonctionnaire Cristian Fuentealba, membre de l'association syndicale de la DGAC et troisième directeur national et secrétaire régional de Concepción, ont été examinées. Il en ressort que l'intéressé n'a pas respecté la durée de travail légale mensuelle et que, par conséquent, les heures de travail qu'il n'a pas effectuées au cours de cette période ne lui ont pas été décomptées.» En outre, «cette situation est contraire aux principes établis dans l'article 65 de la loi n° 18834 "Statut administratif", en ce qui concerne la durée normale du travail des fonctionnaires, à savoir 44 heures par semaine. Par conséquent, les fonctionnaires sont tenus d'occuper leur poste sans interruption pendant la durée normale du travail, obligation que M. Fuentealba n'a pas respectée. Compte tenu de ce qui précède et, conformément aux dispositions légales, il aurait fallu décompter à M. Fuentealba le nombre d'heures indiqué dans le tableau précédent, soit 146 heures au total.» A cet égard, il convient de préciser que l'ANFDGAC a présenté, par voie de la lettre n° 151/1/2010 du 6 décembre 2010, ses observations concernant le rapport d'audit spécial soumis pour commentaire.

322. L'ANFDGAC ajoute que, le 14 octobre 2010, le directeur général de l'aviation civile, par la décision de la DGAC n° 30, a ordonné l'ouverture d'une procédure administrative pour déterminer les responsabilités éventuelles qui pourraient être établies sur le plan administratif à la suite de la plainte que l'auditeur interne de la DGAC a formulée dans la communication (O) n° 03/0/239 du 23 septembre 2010, sur la base de ses constatations et des dispositions prises par le directeur général. En complément de ce qui précède, le 24 novembre 2010, un audit complet (n° 17/2010) a été effectué au sous-département de la zone aéroportuaire australe. A cette occasion, diverses constatations ont été faites quant au respect de la durée mensuelle légale du travail par les trois directeurs régionaux, à savoir le président régional, M. Dalivor Eterovic Díaz, le trésorier régional, M. Rodrigo Leficura Sánchez, et le secrétaire régional et national, M. Javier Norambuena Morales. Face à cette situation, l'ANFDGAC a présenté ses observations concernant le rapport de l'audit intégral susmentionné, dans sa lettre n° 02/1/2011 du 12 janvier 2011. Le 30 novembre 2010, le directeur général de l'aviation civile, par la décision DGAC n° 36, a ordonné l'ouverture d'une procédure administrative pour enquêter sur le non-respect de la durée mensuelle légale du travail par les directeurs de l'Association des fonctionnaires du service de la zone aéroportuaire australe visés dans le rapport d'audit n° 17/2010, en vue d'établir les responsabilités que pourraient entraîner de tels faits sur le plan administratif.

323. Le 17 novembre 2010, le procureur chargé de l'enquête, ayant constaté une série de faits en l'espèce, a décidé de clore la phase d'enquête de la procédure administrative engagée contre le directeur national et régional, M. Cristian Fuentealba Pincheira, et a présenté ses conclusions au directeur général de l'aviation civile sans formuler d'accusation. Le 2 mars 2011, le directeur général de l'aviation civile a décidé de rouvrir la procédure administrative en ordonnant une enquête, aux termes de la décision DGAC n° 33 du 14 octobre 2010, au motif que selon lui des formalités restent à accomplir, en vue de signer la plainte de l'auditeur interne de la DGAC, et il a nommé responsable de l'enquête le fonctionnaire M. Eduardo Demanet Hurtado.

324. L'organisation plaignante indique que, le 2 mai 2011, le responsable de l'enquête, en vertu de la décision de la DGAC susmentionnée et de la décision de la DGAC du 2 mars 2011, a indiqué que les accusations ci-après sont portées contre M. Cristian Fuentealba Pincheira: inobservation répétée de la durée journalière du travail, qui se traduit au total par 171 heures d'absence au cours de la période ayant fait l'objet de l'audit (de janvier à août 2010). Cette situation est due au fait que l'intéressé a dépassé la limite maximale des 33 heures autorisées au titre des congés syndicaux auxquels il a droit en tant que dirigeant syndical, sans avoir demandé à cumuler ou à céder ces heures durant le mois calendaire correspondant, ni avoir pu dûment justifier d'une quelconque convocation par une autorité

publique, comme le prévoient les règles applicables (loi n° 19296 et procédure PRO.DRH n° 23). Ce comportement constitue une infraction à l'article 61 *d)* du DFL n° 29 et à l'article 31 de la loi n° 19296.

325. Selon l'organisation plaignante, les accusations formulées dans le cadre de la procédure engagée contre le directeur national, M. Fuentealba Pincheira, sont incompatibles avec l'article 61 *d)* du DFL n° 29 qui dispose: «Observer rigoureusement le principe de probité administrative impose au fonctionnaire d'avoir une conduite moralement irréprochable et d'exercer ses fonctions en toute honnêteté et loyauté, en faisant primer l'intérêt public sur l'intérêt privé.» L'article 125 du même instrument juridique prévoit que: «La destitution est la décision de l'autorité habilitée à procéder aux nominations de mettre un terme aux services d'un fonctionnaire. La mesure disciplinaire de destitution s'applique uniquement lorsque les faits constitutifs de l'infraction portent gravement atteinte au principe de probité administrative…»

326. L'organisation plaignante indique que, à ce jour, aucune accusation n'a été portée contre MM. Dalivor Eterovic Díaz, Rodrigo Leficura Sánchez et Javier Norambuena Morales dans le cadre de la procédure administrative engagée en vertu de la décision DGAC n° 36 du 30 novembre 2011. Toutefois, les arguments avancés par ces deux services d'audit étant identiques, il faut s'attendre à ce que ces directeurs se voient rapidement reprocher les mêmes griefs que ceux visant M. Fuentealba Pincheira. L'organisation plaignante considère que tout ce qui précède a permis à la Direction générale de l'aviation civile de commettre une violation flagrante de la liberté syndicale en perturbant, menaçant et empêchant l'exercice légitime du droit aux congés syndicaux prévu dans la loi n° 19296; cela se traduit par des actes de discrimination antisyndicale et des représailles à l'égard des dirigeants, sous la forme de procédures administratives engagées contre eux, au mépris de leur protection syndicale, par la Direction de l'aéronautique qui cherche à destituer les dirigeants de l'ANFDGAC.

327. Dans une communication en date du 16 août 2011, l'organisation plaignante allègue que la Direction générale de l'aviation civile a adopté des instructions, constituant une ingérence dans les activités syndicales, qui consistaient à interdire la mise en place d'écriteaux, de pancartes, de banderoles et tout autre support de ce type dans les locaux administrés par la DGAC tels que les aéroports, les aérodromes ou autres locaux sans autorisation préalable.

B. Réponse du gouvernement

328. Dans sa communication du 14 mai 2012, le gouvernement indique que la Direction générale de l'aviation civile fait état de ce qui suit en ce qui concerne les allégations.

329. La Direction générale de l'aviation civile indique qu'elle réfute totalement les allégations figurant dans la plainte de l'ANFDGAC, car elles ne reflètent pas la réalité. Au contraire, les mesures prises par la DGAC en l'espèce sont tout à fait conformes aux normes juridiques en vigueur et aux conventions internationales signées et ratifiées par le Chili.

330. Elle indique que les directeurs de l'association de fonctionnaires bénéficient de l'immunité syndicale, de l'inamovibilité et de droits à congés conformément aux dispositions de la loi n° 19296, ainsi que de la prérogative de ne pas être soumis à des évaluations annuelles. De cette façon, le statut spécial dont ils jouissent devrait leur garantir l'indépendance nécessaire au plein exercice de leurs fonctions syndicales.

331. Le gouvernement ajoute que les normes applicables aux directeurs de l'association de fonctionnaires en matière de congés syndicaux sont régies par les articles 31 et 32 de la loi n° 19296; que, à chaque fois qu'a eu lieu une élection nationale ou régionale de l'ANFDGAC, les privilèges et avantages légaux correspondants ont été accordés; que, au

sein de la DGAC, il existe une association nationale de fonctionnaires qui élit sept directeurs nationaux et 49 directeurs régionaux, et que chacun de ces fonctionnaires a hebdomadairement droit, respectivement, à 22 heures et 11 heures de congé, qu'ils peuvent cumuler s'ils exercent à la fois les fonctions de directeur national et régional. Ainsi, sur une semaine légale de 44 heures, les directeurs régionaux ont 11 heures de congé et les directeurs nationaux en ont 22, ce qui représente dans les cas où les deux se cumulent 75 pour cent de la durée hebdomadaire de travail. Il ne leur reste donc que 25 pour cent du temps à consacrer aux activités professionnelles pour lesquelles ils ont été engagés. Ce cas de figure concerne MM. Guillermo Martínez San Juan, Cristián Fuentealba Pincheira, Manuel Soto Vega, Víctor Hernández Maulen et Javier Norambuena Morales.

332. Les autorités de la DGAC précisent également que leur service a respecté à la lettre les normes relatives aux congés syndicaux des directeurs, en accordant aux 51 directeurs élus les congés auxquels ils ont droit et en ne leur assignant pas de tâches spécifiques. Par ailleurs, les directeurs de l'association auraient utilisé des congés en sus de ceux que prévoit la législation en vertu de l'article 31 de la loi n° 19296, dans la mesure où ils avaient été demandés conformément aux instructions du Contrôleur général de la République. Ce dernier a indiqué que, si l'exercice des activités syndicales demande du temps supplémentaire, l'autorité compétente, dans le cadre de ses pouvoirs administratifs, peut autoriser ou refuser d'accorder des congés supplémentaires. Elles précisent que tous ces congés sont accordés sans préjudice de la participation pleine et entière des dirigeants de l'ANFDGAC à leurs activités diverses (formation, participation à des réunions de travail, activités en rapport avec des concours, des évaluations, etc.) qui ne sont pas prises en compte au titre des congés syndicaux.

333. Les autorités de la DGAC mentionnent également que l'unité d'audit interne, dans l'exercice de ses fonctions, a procédé à des contrôles internes, qui ont révélé que certains fonctionnaires des aérodromes de Concepción et Punta Arenas n'accomplissaient pas la durée mensuelle légale de travail, en particulier qu'au moins trois d'entre eux ne respectaient pas leurs obligations en matière de présence et de congé, et que sur les deux procédures administratives dont il est question dans la réclamation, l'une est en instance et l'autre est close, les fonctionnaires impliqués ayant été acquittés puisque l'enquête a permis d'établir que, en dépit du fait qu'ils s'absentaient du travail à de multiples occasions, au-delà même des heures de congé autorisées, ces fonctionnaires avaient des raisons qui permettaient de les décharger de leurs responsabilités administratives. La procédure disciplinaire a donc été close.

334. Pour conclure, les autorités de la DGAC indiquent que la direction générale ne s'est pas livrée à des pratiques antisyndicales et encore moins à des représailles. Elles rappellent que le service a accordé à tous les dirigeants de l'association des fonctionnaires, qu'ils soient directeurs nationaux ou régionaux, les congés syndicaux auxquels ils ont légalement droit, leur permettant ainsi de dûment exercer leurs activités syndicales, en respectant l'immunité dont ils jouissent, mais en exigeant le respect des règles applicables à tous les fonctionnaires publics.

335. Le gouvernement, pour sa part, fait les observations suivantes en ce qui concerne les allégations. La loi n° 19296, qui définit les règles des associations de fonctionnaires de l'administration d'Etat, dispose à l'article 31 que:

> La haute direction du service concerné devra accorder aux directeurs des associations les congés nécessaires leur permettant d'accomplir leurs activités syndicales en dehors du lieu de travail. Ceux-ci ne pourront pas être inférieurs à 22 heures hebdomadaires pour un directeur d'association à caractère national, et à 11 heures pour un directeur d'association à caractère régional, provincial ou communal ou qui exerce dans un ou plusieurs établissement de santé ainsi que pour tous les directeurs régionaux ou provinciaux élus conformément à l'alinéa 2 de l'article 17.

Les heures de congés hebdomadaires sont cumulables au cours du mois calendaire correspondant et un directeur peut céder, à un ou plusieurs autres directeurs, la totalité des heures auxquelles il a droit ou une partie d'entre elles, pour autant qu'il en avise préalablement par écrit la haute direction du service concerné.

En outre, le nombre d'heures cumulées en application des alinéas susmentionnés peut être dépassé en cas de convocation en leur qualité de directeurs d'associations, par les autorités publiques, convocations qu'il convient de dûment justifier si la haute direction du service concerné le demande. Le temps consacré à ces rendez-vous n'est pas pris en compte par les dispositions susmentionnées. Les heures de congés syndicaux sont considérées comme du temps de travail à tous égards, garantissant le droit à rémunération.

336. Le gouvernement ajoute que, parallèlement, l'article 32 de la loi précitée précise que:

Des congés autres que ceux mentionnés dans l'article précédent peuvent être pris:

a) Les directeurs d'associations, sur approbation de leurs assemblées respectives, conformément aux statuts des associations, peuvent, en conservant leur emploi, être exemptés de l'obligation d'accomplir leur activité professionnelle dans le service où ils sont affectés pendant toute une journée ou pour une demi-journée, pour autant que ces absences ne se répètent pas à moins de six mois d'intervalle, et ce pendant toute la durée de leur mandat.

b) Les dirigeants peuvent, en conformité avec les statuts de l'association, s'absenter cinq jours ouvrables au cours de l'année civile, pour effectuer des activités nécessaires ou supposées telles pour l'exercice de leurs fonctions de dirigeants ou pour se perfectionner dans cette fonction.

Dans les cas signalés dans les alinéas précédents, les directeurs d'associations doivent notifier par écrit à la haute direction du service concerné, avec un préavis de dix jours, au moins, les raisons pour lesquelles ils vont avoir recours aux congés prévus à ce titre.

337. Le gouvernement indique que les rémunérations, les prestations et les cotisations sociales à charge du service, durant les congés dont il est question au présent article et à l'alinéa 1 de l'article suivant, seront versées par l'association concernée uniquement dans le cas où les directeurs dépassent le nombre d'heures d'absence accordées au titre des congés syndicaux auxquels ces derniers ont droit, conformément aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article précédent.

338. De son côté, la DGAC a établi une procédure interne pour enregistrer les absences pour congés syndicaux des directeurs des associations de fonctionnaires conformément à la loi n° 19296 sur les associations de travailleurs de la fonction publique, également connue sous le nom PRO.DRH n° 23.

Ce règlement établit en son article 2.2.1: «que le nombre d'heures d'absence autorisées est de 11 heures par semaine par directeur représentant l'association des fonctionnaires de la DGAC dans la région et de 22 heures pour un directeur d'association nationale».

L'article 2.2.4. du même règlement dispose que: «les directeurs peuvent s'absenter au-delà des heures prévues s'il s'agit d'absences pour convocation par les autorités publiques dûment accréditées».

339. En ce qui concerne ce qui est dit plus haut, le gouvernement fait observer que le règlement mentionné permet le plein exercice de la liberté syndicale dans le contexte des congés accordés aux dirigeants syndicaux, car l'autorité de la DGAC n'a en aucun cas limité ces droits. Elle a simplement, par le biais d'une instruction interne, établi le nombre d'heures minimal prévu en vertu de la loi n° 19296, à savoir 11 heures ou 22 heures. Toute absence au-delà de ce nombre d'heures minimal peut être autorisée ou accordée par l'autorité, dans le respect le plus strict de l'obligation de direction qui incombe aux autorités.

340. En ce qui concerne la mise en place d'une procédure interne, les autorités de la DGAC ont élaboré le règlement PRO.DRH n° 23, par souci de service et de contrôle adéquat, en conformité avec l'article 5 de la loi n° 18575 qui impose aux autorités et aux fonctionnaires l'obligation de veiller à l'efficience de l'administration publique, en tirant le meilleur parti des instruments à disposition. De cette façon, ils se sont limités à établir un mécanisme de contrôle des absences autorisées des dirigeants, vu que la législation nationale prévoit la cession et le cumul des heures d'absence autorisées. Il était nécessaire de disposer d'un outil permettant de calculer exactement le nombre d'heures d'absence effectivement utilisées par chacun des intéressés.

341. Les éléments qui précèdent sont en conformité avec la jurisprudence administrative des services du Contrôleur général de la République, qui ont soutenu dans le jugement n° 6171 de 2009 que l'autorité pouvait adopter les mesures qu'elle estime appropriées pour vérifier que les absences ne sont pas supérieures à ce qui est prévu dans la loi n° 19296 et exiger que les dirigeants notifient leurs absences en temps opportun et qu'ils enregistrent en outre chacune d'entre elles.

342. C'est la raison pour laquelle, au Chili, les procédures administratives sont le moyen utilisé pour enquêter sur les faits intervenus au sein des services publics, le but étant de faire la lumière sur les responsabilités administratives. Le gouvernement considère donc qu'il est inexact de prétendre que le simple fait d'instruire une procédure porte atteinte aux droits que la loi confère aux directeurs d'associations. Dans le même ordre d'idées, les services du contrôleur, dans leur jurisprudence invariable, ont indiqué que les directeurs conservent leur statut de fonctionnaire et sont donc assujettis aux règles applicables à leur statut et, en cas de transgression de ces règles, engagent leur responsabilité administrative, comme le confirme l'avis n° 46592 de 2000.

343. Qui plus est, l'article 66 de la loi n° 19296 reconnaît que les directeurs peuvent engager leur responsabilité administrative dans l'accomplissement de leurs fonctions, c'est-à-dire dans l'exercice de leurs activités syndicales. De ce fait, les directeurs de l'ANFDGAC sont tenus d'effectuer le nombre d'heures de travail normal et, s'ils n'ont pas de motifs valables pour justifier une absence, ils s'exposent à des sanctions administratives. Faute d'une telle disposition, le principe constitutionnel d'égalité devant la loi serait constamment enfreint. La disposition figurant à l'article 31 de la loi n° 19296 serait ainsi instrumentalisée, dans le but de ne pas respecter le temps de travail règlementaire en vigueur pour tous les fonctionnaires publics.

344. Le gouvernement ajoute que, finalement, le statut administratif régit et garantit comme il se doit les droits des intéressés, instituant le droit à comparaître, à présenter des preuves, à élaborer une défense et à être notifié légalement et, en cas de sanction, à déposer un recours devant les instances compétentes. En particulier, toute décision rendue sur les procédures administratives doit être adressée aux services du contrôleur pour examen de la légalité et de la constitutionnalité.

345. Suite aux événements susmentionnés, la DGAC a instruit deux procédures à l'encontre des dirigeants syndicaux (dans un cas les fonctionnaires ont été acquittés, comme il est indiqué plus haut). Les dirigeants ont présenté un recours en révision auprès de leur supérieur hiérarchique, puis une plainte auprès des services du Contrôleur général de la République, afin que celui-ci se prononce sur la légalité de la procédure mise en place par la direction générale pour enregistrer les absences pour congés syndicaux des directeurs, ces derniers faisant valoir qu'une telle réglementation pouvait s'apparenter à une pratique antisyndicale qui allait à l'encontre des dispositions de la législation nationale et internationale applicables en la matière.

346. L'organe de contrôle, à son tour, a rendu l'avis n° 75117 du 14 décembre 2010, portant sur l'analyse juridique de la procédure interne (PRO.DRH n° 23), dans lequel il conclut que celle-ci est conforme à la législation nationale et internationale en vigueur. Il fonde sa décision sur le fait que, si la loi n° 19296 ne prévoit pas la possibilité d'adopter une réglementation concernant l'exercice du droit relatif aux congés syndicaux, elle ne s'oppose pas au fait que la haute direction prenne des mesures à cet égard, estimant qu'il est de son devoir de veiller à la bonne marche du service et qu'à ce titre elle est en droit d'adopter toutes les dispositions propices au développement normal de l'établissement. Dans ces circonstances, la direction nationale peut exiger que les dirigeants syndicaux enregistrent les absences dues à l'exercice de leurs fonctions syndicales, c'est-à-dire qu'elle peut mettre en place un dispositif pour vérifier que les directeurs ne se servent pas de leurs autorisations d'absence à des fins autres que celles prévues par le législateur.

347. Toujours est-il que la direction de l'ANFDGAC, en désaccord avec cette décision, a présenté un recours en révision de ladite décision, faisant valoir que la procédure PRO.DRH n° 23 n'était pas conforme au droit. Face à cela, les services du contrôleur ont complété leur décision antérieure en publiant l'avis n° 43894 du 12 juillet 2011, réitérant les conclusions précédemment exposées, à savoir que la procédure contestée est conforme au droit et que la forme sous laquelle les points 2.2.1. et 2.2.4. ont été rédigés ne saurait être interprétée comme définissant un nombre maximal d'heures au titre des congés syndicaux. Le contrôleur réaffirme également dans sa décision qu'il appartient à la haute direction de décider ou non d'octroyer des congés supplémentaires.

348. Pour conclure, le contrôleur a soutenu que, si l'exercice des activités syndicales demande davantage de temps, l'autorité compétente, dans le cadre de ses pouvoirs administratifs généraux, peut accorder ou non de nouvelles autorisations d'absence, invoquant des décisions antérieures à l'appui de cette affirmation.

349. Le gouvernement affirme que la DGAC a adopté ces mesures dans le cadre des attributions que l'ordre juridique national octroie aux chefs de service et en se fondant sur la jurisprudence des services du Contrôleur général de la République. Les mesures de la DGAC n'avaient pas pour objet de limiter ou de perturber l'exercice des droits que la loi n° 19296 procure aux directeurs des associations de fonctionnaires et, en dépit de l'adoption de ces mesures, les directeurs de l'association ont exercé leurs droits au titre de la loi précitée, en bénéficiant des congés syndicaux conformément à la législation en vigueur.

350. Enfin, le gouvernement indique qu'il importe de signaler qu'il n'est constaté aucune pratique antisyndicale, ni une quelconque violation des conventions n°s 87, 98 et 151 de l'OIT, étant donné que les autorités de la DGAC ont agi conformément au droit. Les instances administratives compétentes de par la loi ont été saisies, les organes de contrôle ont émis leurs avis respectifs, à savoir que l'application de la procédure PRO.DRH n° 23 s'est faite conformément au droit. En outre, les directeurs nationaux et régionaux ont chaque semaine utilisé leurs droits à congés, qu'il s'agisse de 11 heures, de 22 heures ou de 33 heures d'absence, sans que l'existence de la procédure interne de contrôle contestée n'ait fait obstacle à l'exercice des droits prévus par la législation.

C. Conclusions du comité

351. *Le comité observe que dans le cas examiné l'organisation plaignante est opposée à l'application de la procédure interne PRO.DRH n° 23 pour enregistrer les congés syndicaux auxquels ont droit les directeurs des associations des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile en vertu de la loi n° 19296 sur les associations de travailleurs de la fonction publique. L'organisation plaignante allègue ce qui suit: 1) la loi n° 19296 ne prévoit pas la possibilité d'adopter des règles relatives à l'exercice du droit*

aux congés syndicaux et, nonobstant, la procédure PRO.DRH n° 23 a été promulguée; 2) la procédure PRO.DRH prévoit des congés syndicaux de 11 heures hebdomadaires pour chaque directeur représentant l'ANFDGAC et de 22 heures hebdomadaires pour chaque directeur de l'association nationale et indique que les directeurs pourront dépasser la durée prévue en cas de convocation par des autorités publiques dûment accréditées; 3) la formulation de cette procédure a permis aux autorités de la Direction générale de l'aviation civile d'engager des procédures administratives contre quatre dirigeants de l'ANFDGAC (MM. Cristian Fuentealba Pincheira, Javier Norambuena Morales, Dalivor Eterovic Díaz et Rodrigo Leficura Sánchez), étant donné que les autorités aériennes ont fait de la durée minimale des congés syndicaux prévus par la loi n° 19296 une durée maximale (à ce jour des accusations ont été formulées contre M. Fuentealba Pincheira et il faut s'attendre à ce que des accusations soient rapidement portées contre les autres dirigeants); et 4) des instructions qui rappellent l'interdiction de mettre en place sans autorisation préalable des écriteaux, des pancartes, des banderoles et tout autre support de ce type dans les locaux administrés par la DGAC tels que les aéroports, les aérodromes ou autres locaux.

352. *Le comité note que le gouvernement indique, en ce qui concerne les allégations relatives à la procédure adoptée en matière de congés syndicaux, que la Direction générale de l'aviation civile (DGAC) affirme ce qui suit: i) les directeurs de l'Association nationale des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (ANFDGAC) bénéficient de l'immunité syndicale, de l'inamovibilité et de droits à congés conformément aux dispositions de la loi n° 19296, ainsi que de la prérogative de ne pas être soumis à des évaluations annuelles; ii) les règles applicables aux congés syndicaux auxquels ont droit les directeurs de l'Association de fonctionnaires sont régies par les articles 31 et 32 de la loi n° 19296; iii) la DGAC a respecté à la lettre les dispositions relatives aux congés syndicaux des directeurs, en accordant aux 51 directeurs élus les congés auxquels ils ont droit et en ne leur assignant pas de tâches spécifiques. Par ailleurs elle ne s'est pas livrée à des pratiques antisyndicales ni à des actes de représailles. Pour sa part, le gouvernement indique ce qui suit: 1) la DGAC a mis en place une procédure interne d'enregistrement des absences pour congé syndical des directeurs des associations de fonctionnaires de la DGAC prévue par la loi n° 19296 sur les associations de travailleurs de la fonction publique, également dénommée PRO.DRH n° 23; 2) le règlement mentionné permet le plein exercice de la liberté syndicale dans le contexte des congés accordés aux dirigeants syndicaux car l'autorité de la DGAC n'a en aucun cas limité les droits syndicaux. Elle a simplement, par le biais d'une instruction interne, établi le nombre d'heures minimal prévu en vertu de la loi n° 19296, à savoir 11 heures ou 22 heures. Toute absence au-delà de ce nombre d'heures minimal peut être autorisée ou accordée par l'autorité, dans le respect le plus strict de l'obligation de direction qui incombe aux autorités; 3) Le Contrôleur général de la République a rendu l'avis n° 75117 du 14 décembre 2010, portant sur l'analyse légale de la procédure interne (PRO.DRH n° 23), dans lequel il conclut que celle-ci est conforme à la législation nationale et internationale en vigueur; et 4) l'ANFDGAC, en désaccord avec cette décision, a présenté un recours en révision de ladite décision, faisant valoir que la procédure PRO.DRH n° 23 n'était pas conforme au droit. Face à cela, les services du contrôleur ont complété leur décision antérieure en publiant l'avis n° 43894 du 12 juillet 2011, réitérant les conclusions précédemment exposées, à savoir que la procédure contestée est conforme au droit.*

353. *Le comité rappelle que le paragraphe 10 (3) de la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, indique que «des limites raisonnables pourront être fixées pour la durée du temps libre accordé aux représentants des travailleurs…». Le comité observe que la procédure PRO.DRH n° 23 (dont une copie est adressée par l'organisation plaignante) prévoit l'octroi de congés syndicaux aux directeurs régionaux (11 heures hebdomadaires) et aux directeurs nationaux (22 heures hebdomadaires), que ces congés syndicaux ont pour caractéristique d'être cumulables au cours du mois, qu'ils*

sont cessibles à d'autres dirigeants et que, tout au long de la période pendant laquelle ils bénéficient de ces autorisations d'absence, les dirigeants conservent le droit de percevoir une rémunération et autres prestations prévues par la loi. Le comité prend note également du fait que les services du Contrôleur général de la République, à la demande de l'organisation plaignante, se sont prononcés sur la question en ces termes: «la procédure adoptée par la Direction générale de l'aviation civile dans le domaine de l'enregistrement des congés syndicaux des directeurs des associations de fonctionnaires de cette institution est conforme à la législation et à la jurisprudence en vigueur en la matière». Dans ces conditions, compte tenu de ces informations, le comité conclut que la procédure contestée PRO.DRH n° 23 ne pose pas en elle-même de problèmes de conformité aux principes de la liberté syndicale.

354. *Par ailleurs, en ce qui concerne l'ouverture alléguée de procédures administratives contre les dirigeants de l'ANFDGAC, qui constituerait, selon l'organisation plaignante, une violation de la liberté syndicale en ce qu'elle perturbe et empêche l'exercice légitime du droit aux congés syndicaux, le comité prend note que le gouvernement l'informe de ce qui suit: 1) l'unité d'audit interne, dans l'exercice de ses fonctions, a procédé à des contrôles internes qui ont révélé que certains fonctionnaires des aérodromes de Concepción et Punta Arenas n'accomplissaient pas la durée mensuelle légale de travail, en particulier qu'au moins trois d'entre eux ne remplissaient pas les critères de présence et de congés, et que sur les deux procédures administratives dont il est question dans la plainte, l'une est en instance et l'autre est close, les fonctionnaires impliqués ayant été acquittés puisque l'enquête a permis d'établir que, en dépit du fait qu'ils s'absentaient du travail à de multiples occasions, au-delà même des heures de congés autorisées, ces fonctionnaires avaient des raisons qui permettaient de les décharger de toute responsabilité administrative, et de clore la procédure disciplinaire; 2) les dirigeants ont présenté un recours en révision auprès de l'autorité hiérarchique supérieure, puis une plainte auprès des services du Contrôleur général de la République, afin que celui-ci se prononce sur la légalité de la procédure ouverte par la direction générale pour enregistrer les absences pour congés syndicaux des directeurs, ces derniers faisant valoir qu'une telle réglementation pouvait s'apparenter à une pratique antisyndicale qui allait à l'encontre des dispositions de la législation nationale et internationale applicables en la matière; 3) les services du Contrôleur général de la République ont conclu que la procédure interne PRO.DRH n° 23 était conforme à la législation nationale et internationale en vigueur et que la direction nationale pouvait exiger que les dirigeants syndicaux enregistrent les absences dues à l'exercice de leurs fonctions syndicales, c'est-à-dire qu'elle pouvait mettre en place un dispositif pour vérifier que les directeurs ne se servent pas de leurs autorisations d'absence à des fins autres que celles prévues par le législateur. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision qui sera rendue au sujet du recours administratif en cours et s'attend à ce que les autorités compétentes tiennent compte des dispositions de l'article 6 de la convention n° 151.*

355. *Enfin, en ce qui concerne l'allégation selon laquelle la Direction générale de l'aviation civile a adopté des instructions d'ingérence dans les activités syndicales interdisant l'installation d'écriteaux, de pancartes, de banderoles ou d'autres supports de ce type dans les locaux administrés par la DGAC tels que les aéroports, les aérodromes ou autres, le comité observe que le gouvernement n'a pas communiqué d'observations à ce sujet. Il rappelle que le paragraphe 15 (1) et (2) de la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dispose, d'une part, que les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat devraient être autorisés à afficher des avis syndicaux dans l'entreprise à un ou à plusieurs emplacements qui seront déterminés en accord avec la direction et auxquels les travailleurs auront facilement accès et, d'autre part, que la direction devrait autoriser les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat à distribuer aux travailleurs de l'entreprise des bulletins d'information, des brochures, des publications et d'autres documents du syndicat. De même, le*

paragraphe 15 (3) dispose que les avis et documents syndicaux visés dans le paragraphe en question devraient porter sur les activités syndicales normales, leur affichage et leur distribution ne devant pas porter préjudice au fonctionnement régulier ni à la propreté de l'entreprise. Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour permettre un rapprochement entre les autorités de la Direction générale de l'aviation civile et les dirigeants de l'ANFDGAC afin qu'ils puissent parvenir à un accord sur cette question en s'inspirant des dispositions de la recommandation n° 143 pour ce qui est de la diffusion d'avis syndicaux dans les locaux de l'entreprise.

Recommandations du comité

356. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision relative à la procédure administrative engagée contre les dirigeants de l'Association nationale des fonctionnaires de la Direction générale de l'aviation civile (ANFDGAC) et s'attend à ce que les autorités compétentes tiennent compte des dispositions de l'article 6 de la convention n° 151.

b) Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour permettre un rapprochement entre les autorités de la Direction générale de l'aviation civile et les dirigeants de l'ANFDGAC afin qu'ils puissent parvenir à un accord sur cette question en s'inspirant des dispositions de la recommandation n° 143 pour ce qui est de la diffusion d'avis syndicaux dans les locaux de l'entreprise.

CAS N° 2884

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plaintes contre le gouvernement du Chili
présentées par
- **l'Association nationale des professionnels universitaires de la Direction du travail (APU)**
- **le Groupement national des employés du secteur public (ANEF)**
- **la Fédération nationale des associations de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et des Services connexes (FENAMINSA) et**
- **l'Association nationale des fonctionnaires du ministère et Secrétariat général du gouvernement (ANFUSEGG)**

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de leurs dirigeants au sein de la Direction générale du travail, ainsi que le non-renouvellement de contrats de travailleurs syndiqués du ministère de l'Intérieur et du Secrétariat général du gouvernement

357. Les plaintes qui font l'objet du présent cas figurent dans des communications de l'Association nationale des professionnels universitaires de la Direction du travail (APU) et du Groupement national des employés du secteur public (ANEF), ainsi que de la Fédération nationale des associations de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et des Services connexes (FENAMINSA) et de l'Association nationale des fonctionnaires du ministère et Secrétariat général du gouvernement (ANFUSEGG) datées respectivement du 20 juin et du 22 août 2011. La FENAMINSA a fait parvenir des informations complémentaires par communication du 28 septembre 2011.

358. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par une communication en date du 21 octobre 2011.

359. Le Chili a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

360. Dans sa communication du 20 juin 2011, l'Association nationale des professionnels universitaires de la Direction du travail (APU) indique qu'elle regroupe des fonctionnaires professionnels universitaires. Elle ajoute que l'APU est une organisation affiliée au Groupement national des employés du secteur public (ANEF) et à la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT) et qu'elle présente une plainte officielle à l'encontre du gouvernement du Chili pour violation des normes et des principes de la convention n° 151 de l'Organisation internationale du Travail qui protègent et promeuvent le droit d'organisation et de liberté syndicale des agents de la fonction publique, pour les motifs indiqués ci-après.

361. L'organisation plaignante indique que le président en exercice a pris ses fonctions le 11 mars 2010. Celui-ci s'était engagé au cours de sa campagne ainsi qu'en assemblée avec l'ANEF, une fois investi de la plus haute fonction de l'Etat, à ne pas licencier de fonctionnaires publics, ainsi qu'à respecter la stabilité de l'emploi et les droits dont bénéficient les agents de la fonction publique en vertu de la législation.

362. L'APU allègue que les autorités de la Direction du travail, contrairement à ce qu'avait dit le Président de la République et/ou avec son approbation, ont appliqué des politiques de licenciement de certains fonctionnaires, de baisse des rémunérations d'autres fonctionnaires, ainsi que des politiques à l'encontre des dirigeants des associations de fonctionnaires, en particulier à l'encontre de dirigeants de l'APU, qui se sont traduites par des actes que l'on ne peut que qualifier d'arbitraires de la part de l'autorité, sans que cela ne soit justifié par des performances insatisfaisantes de l'intéressé dans l'acquittement de ses tâches et sans se soucier des règles en matière de liberté syndicale ni les respecter.

363. En ce qui concerne les mesures prises et les actes perpétrés à l'encontre des dirigeants de l'APU, l'organisation plaignante indique que M. Fernando Hidalgo Rojas, trésorier national de l'APU, a pris les fonctions de chef de l'Inspection provinciale de Linares, septième région du Maule, le 1er avril 2007, à la suite d'une procédure de sélection interne (voir la circulaire n° 138 du 7 décembre 2006). Ultérieurement, par le biais de la circulaire n° 102 du 30 août 2010, la Direction du travail a lancé une nouvelle procédure pour pourvoir des postes d'inspecteurs du travail; l'Inspection provinciale de Linares figurait sur la liste des postes à pourvoir. Selon l'APU, cette mesure porte atteinte de manière patente aux dispositions de la loi n° 19296 qui établissent que «les dirigeants ne pourront pas être mutés dans une autre localité ni dans d'autres fonctions que celles qu'ils occupent sans leur autorisation écrite», ce qui, en l'espèce, n'a pas été respecté. L'organisation plaignante

affirme qu'un tel comportement à l'égard du dirigeant national susmentionné constitue une violation flagrante de ce que prévoit expressément la législation. Une telle mesure a été, selon l'APU, prise dans l'unique but manifeste de destituer le dirigeant syndical de ses fonctions, alors qu'il n'existe aucun élément pouvant justifier une telle mesure. Face à cette situation, l'association a indiqué à l'autorité du service qu'en agissant ainsi elle bafouait le principe du privilège syndical, ce qui constituait une pratique antisyndicale. L'APU indique qu'elle a dénoncé cette mesure publiquement, ce qui a obligé l'autorité à revenir sur sa décision.

364. L'organisation plaignante ajoute que, néanmoins, le 7 mars 2011, l'autorité a porté atteinte aux droits d'un autre dirigeant national de l'APU. De fait, sans motif valable à caractère professionnel ou disciplinaire, elle a démis de ses fonctions l'actuelle présidente nationale de l'APU, M^me^ Elena Creus Castro, alors que celle-ci était légalement en congé, par conséquent sans avoir consulté l'intéressée et la mettant devant le fait accompli.

365. Les organisations plaignantes indiquent que ces deux mesures prises à l'encontre des dirigeants nationaux de l'APU sont contraires à l'Etat de droit, et elles font valoir que cela s'est produit sur les instructions du Président de la République qui, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, a ordonné la réorganisation de la Direction du travail et, en particulier, du Département de l'inspection, où M^me^ Creus Castro était cheffe de l'Unité juridique depuis 2003, période au cours de laquelle elle a toujours été excellemment notée et n'a jamais été remise en question dans l'exercice de ses fonctions. Selon l'APU, l'argument invoqué par l'autorité pour justifier cette décision n'a aucun fondement en vertu du statut administratif qui régit la fonction publique et, en outre, il porte atteinte à la loi n^o^ 19296 promulguée le 28 février 1994, qui définit les règles relatives aux associations de fonctionnaires de l'administration de l'Etat, et qui dispose ce qui suit:

> Article 25. Les dirigeants des associations de fonctionnaires bénéficieront d'un privilège, c'est-à-dire de l'inamovibilité de leurs fonctions, à compter de la date de leur élection et jusqu'à six mois après la cessation de leur mandat, à condition que la cessation de leur mandat ne soit pas due à une motion de censure de l'assemblée de l'association ou à une mesure disciplinaire de destitution, ratifiée par la «Contraloría General de la República» (organisme public de contrôle). De même, le privilège cessera en cas de dissolution de l'association, si cette dernière découle de l'application de l'article 61 *c)* et *e)*, ou des motifs prévus dans les statuts, à condition, dans ce dernier cas, que les motifs impliquent la faute ou le dol des dirigeants des associations. De même, durant le délai mentionné à l'alinéa précédent, les dirigeants ne pourront pas être mutés dans une autre localité ni dans d'autres fonctions que celles qu'ils occupent sans leur autorisation écrite. Ils ne feront pas l'objet d'une évaluation annuelle au cours du délai mentionné dans les paragraphes précédents, sauf à la demande expresse du dirigeant. Si ce dernier ne la demande pas, sa dernière évaluation restera en vigueur et gardera tous ses effets légaux.

366. L'organisation plaignante affirme que l'organisme public qui, au Chili, est chargé de veiller à l'application effective de la législation du travail, notamment aux dispositions visant à lutter contre les violations du privilège syndical, en sanctionnant les auteurs de ces infractions d'une amende et/ou en dénonçant devant les tribunaux de la République les auteurs d'actes portant atteinte à la liberté syndicale, comme prévu par le Code du travail, se permet, avec désinvolture, de perpétrer à l'encontre des dirigeants de l'Association des professionnels de la Direction du travail les actes mêmes contre lesquels, en tant qu'organisme de service public, elle est tenue de lutter, créant ainsi un fâcheux précédent pour les organisations de travailleurs du pays. L'APU a décidé de poursuivre la Direction du travail devant les tribunaux du travail pour atteinte aux droits fondamentaux (pratique antisyndicale et non-respect de la dignité des personnes). La procédure est actuellement dans sa phase d'examen. L'organisation plaignante considère que par de tels agissements l'autorité de la Direction du travail entend bafouer la légitimité de cette association de fonctionnaires, et en particulier de ses dirigeants nationaux, en ne lui accordant pas la

protection requise en vertu de la loi, et en enfreignant de ce fait les dispositions établies dans la convention n° 151 de l'OIT et de la loi qui régit le fonctionnement.

367. L'APU indique que, conformément aux normes citées et mentionnées, la responsable de la Direction nationale du travail, de concert avec son équipe de direction, a enfreint les dispositions régissant le fonctionnement des associations de fonctionnaires, la loi n° 19296, et, ne faisant aucun cas des dispositions de la convention n° 151 de l'OIT, les a transgressées en ne protégeant pas comme il se doit les activités syndicales, en niant le privilège syndical des dirigeants d'associations, en démettant de ses fonctions l'actuelle présidente nationale, M^me^ Elena Creus Castro, par un acte arbitraire et sans aucun fondement juridique à l'appui, qui constitue une pratique antisyndicale évidente et flagrante à l'encontre de M^me^ Creus Castro ainsi que de l'organisation. L'APU considère que les faits et les agissements mentionnés ci-dessus sont d'autant plus graves que l'Etat du Chili, par le décret suprême n° 1539 du 11 septembre 2000, a adopté la convention n° 151 de l'Organisation internationale du Travail, l'intégrant ainsi à la législation nationale de la République, convention préalablement approuvée par le Congrès national, le 18 avril 2000. La convention a été incorporée à la législation interne de plein droit le 17 juillet 2001, de sorte que les faits et les agissements en question sont incompréhensibles, sachant qu'ils proviennent de l'autorité suprême du service public national, chargée de veiller à l'application de la loi et en particulier à la protection des principes de la liberté syndicale. La ratification par l'Etat chilien de la convention n° 151 implique, notamment, que cette convention est de rang constitutionnel, conformément à l'article 5 de la Constitution politique, ce qui signifie que ce texte a primauté sur les lois, y compris évidemment le Statut administratif des fonctionnaires publics.

368. De cette manière, les autorités de l'Etat sont dans l'obligation d'appliquer les dispositions de la législation au risque de bafouer le principe de la légalité établi dans les articles 6 et 7 du texte constitutionnel, en concordance avec l'article 2 de la loi n° 18575, loi organique constitutionnelle fixant les bases générales de l'administration de l'Etat. L'APU ajoute que, par la promulgation en 2006 de la loi n° 29087, un mécanisme de protection des travailleurs a été incorporé à la législation du travail, mécanisme qui prévoit la rédaction de nouveaux articles du Code du travail, à savoir les articles 292 et 293, qui se réfèrent à la violation des droits fondamentaux, comme dans le cas des pratiques antisyndicales, questions que le statut administratif (loi n° 18834) ne mentionne nullement. L'article 292 dispose expressément que si l'inspection du travail, dans le cadre de ses attributions et sans préjudice de son pouvoir de contrôle, a connaissance de faits constituant une violation des droits fondamentaux, elle devra dénoncer ces faits devant le tribunal compétent. Il ressort des éléments susmentionnés qu'il appartient à l'inspection du travail, en tant qu'organisme compétent de par la loi, de dénoncer tout acte de violation des droits fondamentaux consacrés par la convention n° 151 de l'OIT et d'autres textes législatifs et, par conséquent, les agissements de la Direction du travail sont d'autant plus graves.

369. Il est donc étonnant que la Direction du travail ainsi que d'autres organismes de l'Etat, notamment le bureau du Contrôleur général de la République, aient voulu se soustraire à l'application de la convention n° 151, en avançant l'argument selon lequel aucune loi régissant cette application n'a été adoptée. De telles excuses sont contraires à la conscience morale et juridique qui caractérise les personnes convaincues que l'Etat de droit repose sur la paix sociale, laquelle, fondamentalement, doit promouvoir le respect et la protection des droits relatifs à l'activité syndicale, notamment la protection des dirigeants syndicaux. Selon l'APU, le gouvernement doit annuler immédiatement toutes les décisions administratives prises par la Direction du travail, ou que celle-ci prendra à l'avenir, concernant les dirigeants syndicaux des associations de fonctionnaires de la Direction du travail et, en particulier, les décisions concernant M^me^ Elena Creus Castro, présidente nationale de l'Association des professionnels universitaires (APU), au motif que la Direction du travail a transgressé les dispositions de l'ordre juridique interne ainsi que les

principes et les normes de l'Organisation internationale du Travail consacrés dans les articles 4 et 5 de la convention n° 151.

370. Dans sa communication du 22 août 2011, l'Association nationale des fonctionnaires du ministère et Secrétariat général du gouvernement (ANFUSEGG), affiliée au Groupement national des employés du secteur public (ANEF), et, par son intermédiaire, à la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT), indique qu'elle dépose une plainte officielle contre le gouvernement du Chili pour violation des normes et des principes de la convention n° 151 de l'Organisation internationale du Travail, qui protègent et promeuvent le droit de constituer des syndicats ainsi que la liberté syndicale des fonctionnaires publics, conformément aux éléments exposés ci-après.

371. L'ANFUSEGG allègue que 178 fonctionnaires des services de l'Administration centrale de l'Etat embauchés sous contrat à durée déterminée («a contrata») ou temporairement («a honorarios») ont été renvoyés, entre les mois de mars et de décembre 2010 ainsi qu'au premier trimestre de 2011, sans que rien ne justifie une telle mesure si ce n'est l'affiliation des travailleurs concernés à l'organisation, leur participation aux activités normales de l'association et/ou le simple libre arbitre de l'autorité, ces licenciements ne reposant sur aucun antécédent de faute professionnelle.

372. Concrètement, il s'agit de fonctionnaires «sous contrat», qui sont renouvelés chaque année dans leurs fonctions pendant deux, quatre, cinq, dix, vingt ans et plus. C'est-à-dire qu'ils accomplissent des travaux à caractère permanent pour ce ministère, ne fournissent pas des services axés sur des programmes spécifiques, ne sont pas des opérateurs politiques comme l'a indiqué l'autorité, mais ont un parcours de fonctionnaires irréprochables dotés d'une grande compétence.

373. Selon l'ANFUSEGG, il ne fait aucun doute que ces licenciements sont motivés par la pure et simple présomption que ces travailleurs n'ont pas la même orientation politique que les nouvelles autorités qui ont pris leurs fonctions au sein du gouvernement le 11 mars 2010. C'est un comportement répréhensible sur le plan éthique et, qui plus est, contraire aux principes et aux normes de l'Organisation internationale du Travail. Ces licenciements massifs ont été faits en toute illégalité, sous prétexte que ces postes ne sont plus nécessaires, ou que le contrat de ces personnes est arrivé à échéance – le statut administratif permettant un tel subterfuge –, comportement que l'on peut qualifier d'«abus de droit».

374. Les organisations plaignantes indiquent que le motif de licenciement – autrement dit le non-renouvellement du contrat pour services n'étant plus nécessaires – n'a aucun fondement juridique. Elles ajoutent qu'il n'a servi à rien d'intenter des recours en protection des garanties constitutionnelles contre ces licenciements devant les cours d'appel du pays puisque, systématiquement, bien que dans plus de 90 pour cent des cas les jugements rendus aient été favorables aux fonctionnaires et contre l'autorité, la troisième chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a infirmé ces jugements, validant et légitimant des licenciements par inclination politique manifeste.

375. Dans sa communication du 22 août 2011, la Fédération nationale des associations de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et des Services connexes (FENAMINSA), affiliée au Groupement national des employés du secteur public (ANEF), et, par son intermédiaire, à la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT), allègue que, dans les services de l'Administration centrale de l'Etat, parmi lesquels le ministère de l'Intérieur, le ministre, contrairement à ce à quoi s'était engagé le Président de la République et/ou avec son consentement, a démis de leurs fonctions 800 fonctionnaires qui étaient sous contrat à durée déterminée ou temporaires au sein du ministère et des services connexes, entre les mois de mars et décembre 2010 et le premier trimestre de 2011, sans justification aucune si

ce n'est leur statut de membres de l'organisation, leur participation à des activités normales de l'association et/ou le simple libre arbitre de l'autorité, alors que les travailleurs concernés n'avaient aucun antécédent lié à des performances insuffisantes sur le plan professionnel.

376. L'organisation plaignante ajoute que, concrètement, il s'agit de fonctionnaires sous contrat à durée déterminée («a contrata»), c'est-à-dire au bénéfice d'un contrat renouvelable chaque année, mais qui conservent ce statut pendant deux, quatre, cinq, dix, vingt, voire trente ans et plus de service. En d'autres termes, ils accomplissent des tâches à caractère permanent pour ce ministère, ne fournissent pas de service pour des programmes spécifiques, ne sont pas des opérateurs politiques comme l'insinue l'autorité et ont un parcours de fonctionnaires irréprochables dotés d'une grande compétence. De toute évidence, ces licenciements sont motivés par la présomption que les intéressés ne sont pas du même bord que les nouvelles autorités politiques entrées en fonction au gouvernement le 11 mars 2010. Ces licenciements massifs ont été effectués en toute illégalité, sous prétexte que les services des intéressés n'étaient plus nécessaires, ou que le contrat était arrivé à son terme, par un subterfuge que permet le statut administratif, mais qui dénote un comportement qui peut être qualifié d'«abus de droit».

377. Le motif du licenciement – autrement dit le non-renouvellement du contrat pour services n'étant plus nécessaires – invoqué pour une partie des travailleurs syndiqués n'a pas de fondement légal ni juridique, les autorités reconnaissant pour seule justification une «mauvaise pratique administrative», contraire au principe de juridicité des actes administratifs, avalisée par le bureau du Contrôleur général de la République, organe de contrôle qui a toujours été complaisant à l'égard de l'autorité quand il s'agit de bafouer les droits et la dignité des fonctionnaires publics. Dans d'autres cas, le contrat («la contrata») n'a pas été renouvelé, essentiellement en ce qui concerne les fonctionnaires incorporés ou réincorporés à l'administration publique depuis la fin de la dictature militaire et les débuts du premier gouvernement démocratique. Les organisations plaignantes ajoutent qu'il n'a servi à rien d'intenter des recours en protection des garanties constitutionnelles contre les décisions de licenciement devant les cours d'appel du pays puisque, de manière systématique, bien que dans plus de 90 pour cent des cas les fonctionnaires licenciés aient obtenu gain de cause et l'autorité ait été désavouée, la Cour suprême de justice s'est chargée de révoquer ces jugements, validant et légitimant ainsi les licenciements par inclination politique manifeste. Les organisations plaignantes déclarent en outre que, lors de la présentation de la plainte, le bureau du Contrôleur général de la République ne s'était pas encore prononcé au sujet de la plainte officielle déposée en vue de faire appliquer les dispositions de la convention n° 151 de l'OIT et de réfuter, conformément au droit, les agissements de l'autorité que nous dénonçons par la présente, dispositions qui, comme nous l'avons fait observer précédemment, font partie du droit interne et sont même de rang constitutionnel, en application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 5 de la Constitution politique.

378. L'organisation plaignante ajoute qu'il faut rappeler que le bureau du Contrôleur général de la République n'a émis ni observations ni objections lorsqu'il a publié le décret portant promulgation de la convention n° 151 en tant que loi de la République, tout en gardant un silence complice quant à son application au moment du dépôt de la plainte officielle exposant les faits publics et notoires qui la motivent. L'organisation plaignante estime que les faits exposés dans la plainte officielle sont d'autant plus graves que le Président de la République (qui avait promis de respecter la stabilité de l'emploi et le travail des fonctionnaires publics) est à l'origine des agissements contestés, de même qu'un ministre de l'Intérieur qui, indépendamment de la personne qui occupe la fonction provisoirement, est tenu, de par la Constitution du pays, de respecter et de promouvoir l'application effective des lois, en particulier celles qui donnent effet à des traités internationaux ratifiés par le Chili et qui sont en vigueur, comme le prévoient les dispositions de l'alinéa 2 de

l'article 5 de la Constitution politique et, par conséquent, de respecter le principe de «juridicité» énoncé aux articles 6 et 7 de cette loi fondamentale, en conformité avec l'article 2 de la loi n° 18575, qui fixe les bases générales de l'administration de l'Etat.

B. Réponse du gouvernement

379. Dans sa communication du 21 octobre 2011, le gouvernement indique ce qui suit:

I. Au sujet des accusations que formule l'Association des professionnels de la Direction du travail

380. L'organisation qui fait recours auprès du comité de la liberté syndicale est une des deux associations de fonctionnaires créées conformément à la loi n° 19296. La plus ancienne et la plus représentative de ces organisations est l'Association nationale des fonctionnaires du travail du Chili (ANFUNTCH), créée en 1938; l'Association des fonctionnaires professionnels universitaires de la Direction du travail (APU) a, quant à elle, été créée en 1995. Toutes deux jouissent de la plus grande liberté pour ce qui est de leur fonctionnement et elles mènent leurs activités associatives sans obstacles à tous les niveaux. Malgré tout, l'Association des fonctionnaires professionnels a formulé, par la présente plainte, les allégations ci-après à l'encontre de l'Etat chilien: 1) l'autorité aurait bafoué le privilège syndical dont jouit le dirigeant M. Fernando Hidalgo Rojas, en organisant, en août 2010, une procédure de sélection par concours des inspecteurs du travail appelés à travailler dans divers bureaux du pays, parmi lesquels figurait celui de M. Rojas, ce que les demandeurs considèrent comme une violation de l'article 25 de la loi n° 19296, qui dispose que les dirigeants ne pourront pas être mutés dans une autre localité ni dans d'autres fonctions que celles qu'ils occupent sans leur autorisation écrite; 2) l'autorité aurait bafoué le privilège syndical dont jouit la dirigeante M^me^ Elena Creus Castro, en décidant, en mars 2011, de restructurer le Département de l'inspection de la Direction du travail et, ce faisant, de modifier l'Unité de conseil juridique pour laquelle travaillait M^me^ Castro, décision qui, selon la demanderesse, n'aurait pas de fondement dans le statut administratif en vigueur et constituerait une infraction à l'article 25 de la loi n° 19296; et 3) l'autorité aurait tenter de saper, par les deux actions susmentionnées, la légitimité de l'Association des fonctionnaires professionnels universitaires de la Direction du travail, et en particulier de ses dirigeants, en violant le droit interne et les articles 4 et 5 de la convention n° 151 de l'OIT.

II. Le contexte de ces accusations et actions judiciaires. Redéfinitions et restructurations des services du travail

381. Selon le gouvernement, il est nécessaire de souligner que le contexte dans lequel se sont produits les faits allégués en l'espèce se caractérise par une série de changements, réexamens et réorganisations rationnellement décidés par la nouvelle autorité. Comme chacun sait, l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement en 2010 a occasionné un changement tout naturel des services d'administration dans les institutions publiques, parmi lesquelles figure la Direction du travail, service public décentralisé, dépendant du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, dont les fonctions s'inscrivent dans un contexte particulièrement complexe et en constante évolution, défini par la législation du travail, dans le cadre duquel la demande des utilisateurs est non seulement toujours plus hétérogène et urgente, mais également croissante et rigoureuse. Compte tenu de cela, il a immanquablement fallu adopter diverses mesures progressives visant à donner à l'institution les moyens de faire face, de manière satisfaisante, aux besoins internes et externes et à s'acquitter des tâches d'intérêt général qui lui ont été confiées. C'est ce qui s'est produit tout au long des dix dernières années dans divers domaines de la Direction du travail dans la mesure où elle a dû s'adapter à des situations aussi variées que difficiles, à savoir réformes du monde du travail, introduction de nouvelles technologies, modifications

de la procédure administrative, réformes de procédures, augmentation de la population active, etc.

382. Le gouvernement indique qu'il faut rappeler que, conformément à ce qui a été dit plus haut, divers changements ou adaptations ont récemment été entrepris dans différents domaines et niveaux afin d'appliquer les nouvelles directives et de faire face aux défis que doit relever l'institution, notamment la nomination de nouveaux directeurs régionaux et inspecteurs provinciaux et communaux, ouverture de nouveaux bureaux, augmentation du nombre de contrôleurs de terrain, suppression, modification et création d'unités dans les départements du niveau central, afin que les services puissent s'acquitter de leurs fonctions de manière efficiente, efficace et coordonnée, comme requis par la loi fixant les bases générales de l'administration de l'Etat. De fait, en ce qui concerne ce dernier point, la Direction du travail, après avoir effectué les analyses et évaluations pertinentes, a décidé de procéder à des modifications, des ajustements et des systématisations non seulement au niveau de ses organes régionaux et locaux, mais aussi dans les structures départementales du niveau central. C'est ainsi que l'autorité a entrepris des modifications dans le Département de l'administration et des finances, créant de nouveaux postes de direction, à savoir: chef adjoint de département; chef de l'Unité des achats et marchés; chef de l'Unité des approvisionnements et de la logistique; dans le Département des études, un chef de l'Unité de statistiques a été nommé; dans le Département des ressources humaines, un nouveau poste de chef adjoint; il a été décidé que le Centre de traitement des données serait absorbé par l'Unité du personnel; et les unités de santé au travail et de formation et perfectionnement ont été supprimées. En ce qui concerne le schéma opérationnel, la direction a dû émettre la décision n° 133 du 17 mars 2011 qui établit et systématise la nouvelle structure organisationnelle et fonctionnelle du Département juridique; la décision n° 2 du 6 janvier 2011, qui modifie la structure du Département des relations du travail et institue les unités mentionnées; et la décision n° 176 du 8 mars 2011 pour le Département de l'inspection, qui est décrite de façon détaillée plus loin dans le document. A titre d'exemple, en vertu des décisions respectives, entre autres, l'autorité crée dans le Département juridique l'Unité de contrôle juridique et supprime l'Unité de conciliation individuelle préjudiciaire, transférant du même coup les fonctions de celle-ci – liées au produit institutionnel conciliation – au Département des relations du travail. Puis, dans ce département, elle crée l'Unité de règlement alternatif des conflits et de dialogue social.

383. En ce qui concerne le volet inspection, il convient aussi de prendre en considération que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a entrepris au premier semestre de 2010 un processus d'évaluation et de diagnostic de la Direction du travail, faisant appel pour l'essentiel à une consultante externe qui, dans ses conclusions, a fait 22 propositions contenant des mesures à court, moyen et long termes visant à optimiser et moderniser les activités de contrôle de la direction. Ces nouvelles politiques d'administration des services du travail donnent lieu à une véritable réingénierie en faveur de l'utilisateur travailleur-syndicat-employeur, qui est définie par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et évidemment avec l'appui et les observations en retour constants des organismes intéressés.

384. Compte tenu de ces éléments, il est donc manifeste que la série d'ajustements entrepris au sein de la Direction du travail, et qui motive les plaintes des organisations plaignantes, correspond tant aux niveaux central que régional et provincial à des restructurations globales ou à des consignes de travail très générales. En conséquence, il s'agit de décisions organisationnelles et fonctionnelles qui ne visent pas des personnes en particulier et qui n'ont certainement pas été adoptées dans le but de nuire à l'activité syndicale des associations existant au sein de l'institution.

III. Situation des fonctionnaires mentionnés dans la plainte

385. En ce qui concerne M. Fernando Hidalgo Rojas, le gouvernement indique qu'il est fonctionnaire permanent, exerçant la profession de contrôleur au grade 13, et qu'il a été engagé en qualité de contrôleur contractuel, au grade 11, pour travailler à l'Inspection provinciale du travail de Linares, dans la région du Maule (VII[e] région); c'est dans ce bureau qu'il exerce actuellement la fonction d'inspecteur provincial du travail. Il est dirigeant de l'Association des professionnels universitaires de la Direction du travail et en est à l'heure actuelle le trésorier. M. Hidalgo a onze ans de service au sein de l'institution. Il a été engagé en tant que contrôleur, au grade 16, le 1[er] juin 2000 en vertu de la décision n[o] 167 du 25 mai de la même année. A la suite de divers engagements, et notamment de sa promotion au poste de contrôleur, au grade 15, au sein de l'institution par la décision n[o] 414 du 27 juillet 2009, M. Hidalgo Rojas a été affecté, par la décision n[o] 1436 du 29 mars 2007, à l'Inspection du travail de Linares en qualité d'inspecteur provincial au terme du processus de sélection établi dans la circulaire n[o] 138 du 7 décembre 2006, laquelle a fixé les bases de la sélection des directeurs des bureaux de Calama, Choapa-Illapel, San Antonio, Linares, Molina et Puerto Montt. Ladite circulaire stipule en son point III, *Conditions à remplir pour exercer la fonction*, ce qui suit:

> Au terme d'une période de trois ans en poste, la responsable de la Direction du travail pourra se prononcer en faveur d'une prolongation de trois ans ou instituer un nouveau processus de sélection. Pour prendre sa décision, elle pourra s'appuyer sur quatre rapports dûment fondés émanant du directeur régional concerné, du chef de la Division de l'inspection, du chef de la Division des relations professionnelles et du chef du Département juridique.

386. Ainsi, en vertu de son pouvoir d'organiser un nouveau concours au terme d'une période de trois ans, tel que prévu au point susmentionné, le bureau de Linares a été inclus au nombre des lieux d'affectation devant faire l'objet d'un concours organisé par la Direction nationale comme établi par la circulaire n[o] 102 du 30 août 2010 en vue de pourvoir les postes de direction des bureaux d'inspection suivants: IPT Iquique, ICT Pozo Almonte, IPT Antofagasta, IPT San Felipe, ICT Quilpue, IPT Concepción, IPT Ñuble, IPT Arauco, IPT Punta Arenas, IPT Tierradel Fuego, IPT Valdivia, IPT La Unión, IPT Arica, IPT Santiago Centro, IPT Melipilla, ICT Buin, ICT Santiago Norte et ICT Norte Chacabuco. Toutefois, il a été constaté que, pour inclure l'IPT Linares, il fallait remplir des conditions particulières (fourniture de quatre rapports), distinctes de celles qui sont exigées pour pourvoir les postes de direction des autres bureaux d'inspection du travail faisant l'objet de la circulaire n[o] 102 susmentionnée. De ce fait, afin d'uniformiser les critères requis pour accéder aux postes de direction soumis audit concours, vu que les critères concernant l'IPT Linares étaient plus nombreux que pour les autres IPT, il a été décidé d'exclure expressément cette inspection provinciale du travail dudit processus de sélection par le biais de la circulaire n[o] 112 du 10 septembre 2010, de sorte que l'affectation de M. Hidalgo Rojas en tant qu'inspecteur provincial du travail de Linares n'a en aucune façon été modifiée.

387. Le gouvernement affirme que l'administration actuelle n'a nullement porté, ni voulu porter, atteinte au privilège syndical de M. Fernando Hidalgo Rojas qui, jusqu'à ce jour, exerce librement la fonction d'inspecteur provincial du travail de Linares, fonction qui, selon le plaignant, aurait été remise en cause sans fondement par l'autorité.

388. Quant à M[me] Elena Creus Castro, elle est actuellement présidente nationale de l'Association des professionnels universitaires de la Direction du travail, association qu'elle dirige depuis 1991. Elle est fonctionnaire permanente, au grade 7 de la catégorie professionnelle. Elle est entrée à la Direction du travail le 17 août 1981; entre le 1[er] janvier 1985 et le 5 octobre 1986, elle a travaillé au service de l'assurance sociale et, depuis le 6 octobre 1986, elle occupe des fonctions au Département de l'inspection, actuellement en qualité de conseillère juridique. Dans ce département, M[me] Creus a été chef de l'Unité de

contrôle des amendes et des réexamens jusqu'en 2003, puis a occupé la fonction de chef de l'Unité de conseil juridique jusqu'en mars 2011. Elle a ensuite été conseillère juridique, compte tenu des restructurations opérées au sein de la Direction du travail, et plus particulièrement dans le département susmentionné, restructurations qui ont entraîné la suppression de l'Unité de conseil juridique, ainsi que cela est expliqué plus loin. A ce propos, il convient de signaler que l'Unité de contrôle des amendes et des réexamens dans laquelle M^me^ Creus a travaillé a été supprimée en vertu de la décision n^o^ 1142 du 6 octobre 2003, les fonctions de M^me^ Creus ayant été intégrées dans une nouvelle unité créée à cette occasion (l'Unité d'assistance aux usagers). De ce fait, la fonctionnaire, en dépit de son statut de dirigeante d'association à cette époque, avait été affectée à l'Unité de conseil juridique, laquelle avait été créée également par la décision susmentionnée.

389. En ce qui concerne la suppression de l'Unité de conseil juridique, le gouvernement signale que la décision n^o^ 1142 du 6 octobre 2003 a établi la structure du Département de l'inspection (auparavant dénommé Département de contrôle) sous forme de quatre unités opérationnelles: Unité de conseil juridique, Unité de gestion, Unité d'appui et d'évaluation du contrôle et Unité d'assistance aux usagers. Cette structure fonctionnelle a subi des modifications d'ordre pratique avec le temps, l'Unité de gestion se chargeant des activités de l'unité d'appui et d'évaluation du contrôle, situation qui a perduré jusqu'en mars 2011. Par ailleurs, de nouvelles tâches spécifiques ont été confiées, par exemple à une unité dénommée «Unidad Inspectiva Programada de Oficio», dotée de son propre service de conseil juridique. En même temps, Le Département juridique fournissait peu à peu l'appui technique et juridique nécessaire aux tâches d'inspection, appui qui s'est intensifié au cours des quatre dernières années grâce à la volonté de l'autorité de mettre en œuvre une méthode d'action plus transversale dans les fonctions opérationnelles du service (fonctions juridique, d'inspection et de relations professionnelles).

390. Pour ce qui est de la composition de l'Unité de conseil juridique, il faut signaler qu'elle comptait deux fonctionnaires (avocats) et que leurs fonctions, conformément à la décision n^o^ 1142 citée plus haut, étaient les suivantes: donner des conseils aux membres de la direction du département dans les domaines juridiques relevant de leur compétence, et en particulier proposer des critères et des orientations pour donner des autorisations et prendre des décisions; assister le cabinet de la direction du département; analyser et diffuser la jurisprudence administrative à des fins opérationnelles, en répondant aux requêtes et en créant les conditions pour de nouveaux besoins au Département juridique; et répondre aux requêtes, réclamations et demandes externes formulées au service, directement ou par voie gouvernementale, par des propositions de réponses adéquates.

391. Avec l'arrivée de la nouvelle administration, des mesures destinées à moderniser et à optimiser le fonctionnement des services du travail ont été adoptées, ce qui a entraîné une nouvelle restructuration du Département de l'inspection et la création, dès le 8 mars 2011, de nouvelles unités et la disparition d'autres unités, dont celle de conseil juridique. Du fait de la suppression de cette unité, M^me^ Creus s'est vu attribuer la fonction de conseillère juridique du Département de l'inspection, avec les tâches suivantes: conseiller dans les domaines juridiques relevant de sa compétence le chef et le chef adjoint du département ainsi que les unités qui le composent, en proposant en particulier des critères et des orientations pour donner des autorisations et prendre des décisions; analyser et diffuser la jurisprudence administrative en répondant aux requêtes et en créant les conditions pour de nouveaux besoins au Département juridique; effectuer dans le cadre de sa compétence juridique tous les travaux confiés par le chef et le chef adjoint du département; enfin, conseiller les membres de la direction et de la sous-direction ainsi que les chefs des unités du département dans l'élaboration du contenu juridique, lorsque cela est nécessaire, afin de répondre aux requêtes, réclamations et demandes externes formulées au service, que ce soit directement ou par voie gouvernementale.

392. En ce qui concerne la nouvelle configuration du Département de l'inspection, le gouvernement déclare qu'il a été signalé à maintes reprises que les nouvelles orientations et nouveaux besoins et défis institutionnels ont incité l'autorité à mettre sur pied et adopter des restructurations à la Direction du travail. Ainsi, après la création de l'Unité d'assistance aux usagers mentionnée aux paragraphes précédents, les autorités ont entrepris, au début de mars 2011, d'élaborer et de systématiser une nouvelle structure organisationnelle et fonctionnelle du Département de l'inspection, adoptant à cet effet la décision n° 176 de la responsable de la direction. Conformément à cette décision, la nouvelle structure est dirigée par un chef et un chef adjoint et comporte les cinq unités suivantes: 1) Unité des plans et des programmes; 2) Unité de l'administration informatisée des amendes; 3) Unité de contrôle des instructions et des procédures; 4) Unité de la législation et de la gestion des requêtes; et 5) Unité de la sécurité et de la santé au travail. Ainsi qu'il ressort du texte de cette décision, avec l'entrée en vigueur de cette dernière sont abrogées les normes internes qui, s'agissant de l'agencement du Département de l'inspection, seraient contraires à la nouvelle structure. C'est dans le contexte desdites modifications qu'il faut considérer la prise de fonctions de M^me^ Creus en tant que conseillère juridique du département.

393. Enfin, concernant la restructuration susmentionnée, il convient de signaler que M^me^ Creus a pris congé pendant 25 jours ouvrables à compter du 31 janvier 2011 et a repris son travail le 7 mars 2011, et qu'elle a été informée des plans de restructuration du département par le chef adjoint du Département de l'inspection, M. Gabriel Ramírez. Après que la décision n° 176 eut été émise et sur la demande de M^me^ Creus, le chef du Département de l'inspection a renseigné l'intéressée de manière détaillée sur les fonctions qui devaient être les siennes compte tenu de la nouvelle structure du département, fonctions qui bien évidemment sont de même nature que celles qu'elle exerçait avant les changements en question.

IV. Pleine application du principe de la liberté syndicale aux associations de fonctionnaires au sein de la Direction du travail

394. Le gouvernement affirme que la Direction du travail a été, au Chili, l'institution qui a défendu la liberté syndicale avec le plus de force et de détermination dans les divers cadres où elle s'exerce, en mettant en place des politiques permanentes et transversales aussi bien que des mesures concrètes dont l'objectif est de protéger le droit des travailleurs de constituer des organisations et de veiller à ce que celles-ci fonctionnent avec l'autonomie que leur confère la loi. Par ailleurs, le rôle que ce service a joué au cours des vingt dernières années dans la protection des droits individuels et collectifs des travailleurs est indiscutable et il a été tout particulièrement renforcé par la réforme du travail mise en place par la loi n° 19759 et, récemment, par la réforme des procédures établie par la loi n° 20087, ces deux instruments ayant permis de faire des progrès considérables dans la reconnaissance efficace des droits fondamentaux dans le domaine du travail, au nombre desquels figure bien évidemment la liberté syndicale.

395. Dans ce contexte, la création et le fonctionnement des organisations de fonctionnaires au sein de la Direction du travail se font tout naturellement, et l'autonomie des deux associations existantes, à savoir l'Association des professionnels universitaires et l'Association nationale des fonctionnaires du travail, est pleinement respectée. La présente plainte pourrait peut-être avoir un sens si les interventions de l'autorité entravaient les activités syndicales ordinaires de M. Hidalgo et de M^me^ Creus ou le fonctionnement de l'association au sein de la Direction du travail, aux niveaux central, régional ou communal, mais il n'en est rien. A cet égard, il suffit de constater que, au cours du mois de mai dernier, l'Association des fonctionnaires universitaires a procédé au renouvellement de ses dirigeants sans difficulté ni entrave d'aucune sorte, en toute liberté et en bénéficiant des facilités fournies par le service. Les deux fonctionnaires ont pu participer sans problème à

ce processus, M[me] Creus ayant réussi, à l'issue d'un vote, à être nommée présidente nationale de l'organisation pour la période 2011-2013 et M. Hidalgo ayant obtenu le poste de directeur national pour la même période.

396. Le gouvernement déclare que, ainsi que cela se passe pour tous les dirigeants des deux associations qui exercent des fonctions à la Direction du travail, M[me] Creus, en sa qualité de dirigeante et fonctionnaire au niveau central, conserve la totalité de ses libertés, droits, avantages et facilités pour exercer pleinement son rôle de représentante, ce qui a pu se vérifier aussi bien avant qu'après les restructurations effectuées dans le service. Elle bénéficie de congés syndicaux qui lui sont accordés avec une souplesse manifeste par ses supérieurs, elle peut communiquer de manière illimitée personnellement, par des documents ou par voie téléphonique ou électronique avec les fonctionnaires des diverses entités au niveau central et avec ceux des bureaux régionaux, provinciaux et communaux, de même qu'avec les autres associations et, de fait, elle parvient toujours à entrer en contact avec les différentes autorités de l'institution. De son côté, M. Hidalgo, fonctionnaire de la région du Maule, n'est pas non plus limité par l'autorité pour exercer ses fonctions syndicales alors même qu'il est affecté à la direction d'un bureau provincial.

397. Le réseau du courrier électronique de la Direction du travail est à la disposition des deux associations et de chacun de ses dirigeants, lesquels ont la liberté d'envoyer des communications de toute nature aux boîtes aux lettres générales du service, ce qui leur permet d'atteindre tous les fonctionnaires du pays. Cela a été démontré au cours des dernières semaines avec des déclarations ouvertement critiques adressées à l'autorité nationale, qui ont été formulées par l'intermédiaire de ce média institutionnel pour qu'elles soient connues de tout le monde, ainsi qu'avec des échanges d'opinions sur les restructurations de la Direction du travail. Les dirigeants se voient assurer de même la liberté de disposer d'autres ressources pour exercer leur activité syndicale, par exemple des espaces de réunion, téléphones, tableaux d'affichage, liens sur l'Intranet DT, etc.

398. L'accusation de violation de la liberté syndicale manque par ailleurs de fondement doctrinaire. Aucun aspect de la liberté syndicale dont jouissent l'association et les dirigeants plaignants n'a été lésé le moins du monde du fait des restructurations organisationnelles et fonctionnelles décidées par la Direction du travail, lesquelles ont été amplement décrites dans le texte de la plainte. On ne met nullement en cause la qualité de dirigeant de M. Hidalgo et de M[me] Creus et l'on n'ignore pas que l'article 25 de la loi n[o] 19296 est en vigueur à leur égard, mais il convient d'affirmer cependant que, en l'espèce, il n'existe pas de limite à l'exercice de la liberté syndicale. De la même manière, on peut faire valoir qu'il n'y a en l'espèce aucune violation, sous quelque forme que ce soit, de la convention n[o] 151 de l'OIT.

399. En ce qui concerne la loi relative aux associations de fonctionnaires et la jurisprudence contraignante du bureau du Contrôleur général de la République, le gouvernement signale que, pour le cas d'espèce dont le régime juridique est déterminé par des dispositions de droit administratif, il est nécessaire de prendre en considération, outre ce qui a été exposé précédemment, la contribution en la matière apportée par la jurisprudence du bureau du Contrôleur général de la République. En tant que service public, la Direction du travail se trouve, par mandat légal et constitutionnel, sous le contrôle de cet organe, dont les décisions sont contraignantes pour l'administration en fonction en vertu des dispositions de la loi n[o] 10336 et de la jurisprudence administrative déjà citée.

400. La loi n[o] 19296, invoquée dans la plainte faisant l'objet du présent cas, dispose ce qui suit dans son article 25:

> Les dirigeants des associations de fonctionnaires bénéficieront d'un privilège, c'est-à-dire de l'inamovibilité de leurs fonctions, à compter de la date de leur élection et jusqu'à six mois après la cessation de leur mandat, à condition que la cessation de leur mandat

ne soit pas due à une motion de censure de l'assemblée de l'association ou à une mesure disciplinaire de destitution, ratifiée par la «Contraloría General de la República» (organisme public de contrôle). De même, le privilège cessera en cas de dissolution de l'association, si cette dernière découle de l'application de l'article 61 *c)* et *e)*, ou des motifs prévus dans les statuts, à condition, dans ce dernier cas, que les motifs impliquent la faute ou le dol des dirigeants des associations. De même, durant le délai mentionné à l'alinéa précédent, les dirigeants ne pourront pas être mutés dans une autre localité ni dans d'autres fonctions que celles qu'ils occupent sans leur autorisation écrite. Ils ne feront pas l'objet d'une évaluation annuelle au cours du délai mentionné dans les paragraphes précédents, sauf à la demande expresse du dirigeant. Si ce dernier ne la demande pas, sa dernière évaluation restera en vigueur et gardera tous ses effets légaux. Les dirigeants des associations de fonctionnaires auront le droit de demander des informations aux autorités de l'institution compétente au sujet des éléments et des règles qui sont en rapport avec les objectifs des associations et les droits et obligations de leurs membres. Les autorités de l'institution devront recevoir les dirigeants en temps opportun et leur fournir les informations pertinentes. De même, elles auront le droit de demander de participer à l'étude des politiques relatives aux droits et obligations du personnel de l'institution concernée.

401. Dans un souci d'harmoniser les dispositions du deuxième alinéa de l'article 25, récemment annoté, avec celles du deuxième alinéa de l'article 31 de la loi organique constitutionnelle fixant les bases générales de l'administration de l'Etat, loi n° 18575 (pouvoir des chefs de service de diriger, organiser et administrer leur service respectif, de le contrôler, de garantir la réalisation de ses objectifs et d'être responsable de sa gestion), le bureau du Contrôleur général de la République a indiqué, dans ses décisions n^{os} 7659 de 2010; 45740 de 2008; 26282, 26948, 60641 et 62877 de 2009; et 20111 et 55884 de 2007, que, même si les dirigeants syndicaux sont protégés par le privilège prévu à l'article 25 de la loi n° 19296 qui leur garantit le droit de ne pas être mutés dans une autre localité ni dans d'autres fonctions que celles qu'ils occupent, cela ne peut toutefois pas influer sur l'exercice des attributions qui reviennent aux autorités du service de décider d'aménager ou de restructurer certaines unités de ce service lorsque les circonstances l'exigent, d'autant plus quand cette réorganisation interne est basée sur l'article 5 de la loi n° 18575 qui dispose que les autorités devront garantir l'efficience des services publics. Dans un autre ordre d'idées, il est dit dans les décisions n^{os} 7526 de 2006, 38610 de 2005 et 49115 de 2000 du même organe de contrôle que le fait pour une personne d'exercer des fonctions dont la nomenclature n'a pas été prévue par le statut du personnel, ce qui est le cas pour le poste de direction de M^{me} Creus, revient à lui attribuer ou à lui confier des fonctions. Ces décisions stipulent également que, lorsqu'il est mis fin aux fonctions qui avaient été confiées à un dirigeant, cela ne signifie pas que le privilège dont il est question à l'article 25 de la loi n° 19296 est bafoué, puisqu'il ne s'agit que de mettre fin à une situation circonstancielle définie en fonction des besoins d'une institution.

402. Le bureau du Contrôleur ajoute que le fait de mettre un terme aux fonctions confiées à un dirigeant ne porte pas atteinte au privilège dont celui-ci bénéficie en vertu de l'article 25 pour autant que, selon ce principe, les fonctions que le dirigeant a le droit de conserver soient celles qui découlent du mandat pour lequel il a été engagé. Le gouvernement ajoute que l'organe de contrôle a signalé pour sa part que l'assignation de tâches ne constitue pas un droit que l'on peut intégrer au patrimoine des fonctionnaires à qui sont confiées des tâches particulières, car elle constitue une mesure de bonne administration que l'autorité doit adopter pour que chaque organisme puisse satisfaire les besoins publics ou collectifs de façon régulière et permanente. Enfin, en ce qui concerne le cas de M. Hidalgo, il est assurément impossible de déterminer de quelle manière le droit qu'il invoque (ne pas être muté dans une localité ou une fonction sans son autorisation) peut être bafoué si, comme cela a été expliqué, il s'est vu assigner les fonctions de chef de bureau (inspecteur provincial de Linares), fonctions dont il est prévu en l'espèce qu'elles pourront être réexaminées tous les trois ans et que, en tout état de cause, M. Hidalgo exerce encore à ce jour.

C. Conclusions du comité

403. *Le comité observe que, dans le cas examiné, l'Association nationale des professionnels universitaires de la Direction du travail (APU) et le Groupement national des employés du secteur public (ANEF) allèguent que, à compter de l'entrée en fonctions du nouveau gouvernement, le 11 mars 2010, les autorités de la Direction du travail se sont mises à appliquer des politiques portant atteinte aux droits des dirigeants des associations de fonctionnaires – en particulier les dirigeants de l'APU. Concrètement, elles allèguent que: 1) dans le but de démettre de ses fonctions M. Fernando Hidalgo Rojas, trésorier national de l'APU, les autorités de la direction ont institué un processus pour pourvoir le poste que ce dirigeant occupait après avoir réussi un concours interne (les organisations plaignantes indiquent que, après que cette décision ait été publiquement dénoncée, les autorités sont finalement revenues sur leur décision); 2) la présidente de l'APU, M^me^ Elena Creus Castro, a été démise de ses fonctions alors qu'elle prenait des congés légaux. Le comité observe que, pour sa part: i) l'Association nationale des fonctionnaires du ministère et Secrétariat général du gouvernement (ANFUSEGG) allègue que, entre mars 2010 et le premier trimestre 2011, 178 fonctionnaires contractuels ont été renvoyés du ministère en raison de leur appartenance à l'ANFUSEGG et pour avoir participé à des activités normales de l'association (selon l'organisation plaignante, la troisième chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a validé les renvois); ii) la Fédération nationale des associations de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et des Services connexes (FENAMINSA) allègue également que, entre mars 2010 et le premier trimestre de 2011, 800 fonctionnaires contractuels (certains d'entre eux ayant plus de trente ans de service) ont été renvoyés en raison de leur appartenance syndicale (selon l'organisation plaignante, le bureau du Contrôleur général de la République et la Cour suprême de justice ont validé les renvois).*

404. *En ce qui concerne les allégations de l'APU et de l'ANEF, le comité prend note que de manière générale le gouvernement indique que: 1) l'avènement du nouveau gouvernement en 2010 a donné lieu à un changement naturel d'administration dans les institutions publiques, parmi lesquelles la Direction du travail, qui relève du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, dont les fonctions s'inscrivent dans un cadre particulièrement complexe et en constante évolution; 2) dans ce contexte, l'adoption de diverses mesures progressives était inéluctable pour adapter l'institution et lui permettre de faire face de façon satisfaisante aux besoins internes et externes et d'accomplir les tâches d'intérêt général qui lui ont été confiées; 3) la Direction du travail, après avoir effectué les analyses et les évaluations pertinentes, a décidé d'entreprendre des changements, des ajustements et des systématisations non seulement au niveau de ses organes régionaux et locaux, mais également dans les départements au niveau central (de nouveaux postes de direction ont été créés); et 4) il est manifeste que la série d'ajustements qui ont été effectués à la Direction du travail et qui motivent la plainte déposée par les organisations plaignantes correspond, tant au niveau central qu'aux niveaux régional et provincial, à des restructurations de type global ou à des consignes de travail très générales; par conséquent, ce sont des décisions organisationnelles et fonctionnelles, qui ne visent pas des personnes en particulier et qui n'ont certainement pas été prises dans le but de nuire aux activités syndicales des associations qui existent au sein de l'institution.*

405. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle un concours a été organisé pour démettre de ses fonctions le dirigeant syndical M. Fernando Hidalgo Rojas (décision qui a finalement été abandonnée), le comité prend note que le gouvernement fait savoir que: 1) M. Hidalgo a onze ans de service dans l'institution et qu'il a été affecté à l'Inspection du travail de Linares en qualité d'inspecteur provincial en vertu de la décision n^o^ 1436 du 29 mars 2007, après avoir passé avec succès un processus de sélection établi par la circulaire n^o^ 138 du 7 décembre 2006, qui a fixé les bases de la sélection des directeurs des bureaux de Calama, Choapa Illapel, San Antonio, Linares, Molina et Puerto Montt;*

2) la circulaire en question, en son point III établit que, «au terme d'une période de trois ans en poste, la responsable de la Direction du travail pourra se prononcer en faveur d'une prolongation de trois ans ou instituer un nouveau processus de sélection. Pour prendre sa décision, elle pourra s'appuyer sur quatre rapports dûment fondés émanant du directeur régional concerné, du chef de la Division de l'inspection, du chef de la Division des relations professionnelles et du chef du Département juridique»; 3) usant de son pouvoir d'organiser un nouveau concours au terme d'une période de trois ans, tel que prévu au point susmentionné, la Direction nationale a inclus la localité de Linares au nombre des localités concernées par le concours organisé, mais il a cependant été constaté que, de ce fait, les critères requis à cet égard pour Linares (fourniture de quatre rapports) différaient de ceux requis pour pourvoir les postes de direction des autres inspections du travail; 4) afin d'avoir des critères uniformes pour accéder aux postes de direction soumis à concours, l'autorité a décidé d'exclure la localité de Linares, de sorte que les fonctions de M. Hidalgo Rojas n'ont aucunement été modifiées; et 5) l'administration actuelle n'a donc en aucune manière porté atteinte ou voulu porter atteinte au privilège syndical du dirigeant en question. A cet égard, compte tenu de ces informations, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.

406. *Quant à l'allégation selon laquelle la présidente de l'APU, M^me^ Elena Creus Castro, aurait été démise de ses fonctions, alors qu'elle était en congé légal, le comité prend note que le gouvernement indique que: 1) M^me^ Creus est fonctionnaire permanente et travaille dans le Département de l'inspection depuis le 6 octobre 1986, actuellement en qualité de conseillère juridique; 2) elle a ensuite été chef de l'Unité de contrôle des amendes et des réexamens jusqu'en 2003, puis a occupé la fonction de chef de l'Unité de conseil juridique, fonction qu'elle a occupée jusqu'en mars 2011. Elle a ensuite été conseillère juridique, compte tenu des restructurations opérées au sein de la Direction du travail, et plus particulièrement dans le département susmentionné, restructurations qui ont entraîné la suppression de l'Unité de conseil juridique; 3) l'Unité de contrôle des amendes et des réexamens dans laquelle travaillait M^me^ Creus a été supprimée en vertu de la décision n^o^ 1142 du 6 octobre 2003, les fonctions de M^me^ Creus ayant été intégrées dans une nouvelle unité créée à cette occasion et, de ce fait, malgré son statut de dirigeante d'association, elle a été affectée à l'Unité de conseil juridique; et 4) l'Unité de conseil juridique ayant été supprimée, M^me^ Creus a été nommée aux fonctions de conseillère juridique du Département de l'inspection, et les fonctions qu'elle exécute sont de la même nature que celles qu'elle exécutait avant la restructuration. A cet égard, compte tenu des informations communiquées par le gouvernement, en particulier que la dirigeante syndicale en question continue d'occuper des fonctions identiques à celles qu'elle occupait avant la restructuration, et que les autorités ne l'empêchent pas d'exercer ses activités syndicales, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

407. *Enfin, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas communiqué ses observations au sujet des allégations présentées par l'Association nationale des fonctionnaires du ministère et Secrétariat général du gouvernement (ANFUSEGG) (le licenciement de 178 fonctionnaires contractuels en raison de leur affiliation à l'ANFUSEGG et de leur participation à des activités normales de cette association), ainsi que par la Fédération nationale des associations de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et des services connexes (FENAMINSA) (le licenciement de 800 fonctionnaires contractuels (certains d'entre eux avaient plus de trente ans de service) en raison de leur affiliation à l'organisation syndicale). Compte tenu de cela, le comité prie instamment le gouvernement de lui communiquer sans tarder ses observations à ce sujet.*

Recommandation du comité

408. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:***

Le comité prie instamment le gouvernement de lui communiquer sans tarder ses observations au sujet des allégations présentées par l'Association nationale des fonctionnaires du ministère et Secrétariat général du gouvernement (ANFUSEGG) (le licenciement de 178 fonctionnaires contractuels du ministère et Secrétariat général du gouvernement en raison de leur affiliation à l'ANFUSEGG et de leur participation à des activités normales de l'association), ainsi que par la Fédération nationale des associations de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et des Services connexes (FENAMINSA) (le licenciement de 800 fonctionnaires contractuels (certains d'entre eux ayant plus de trente ans de service) en raison de leur affiliation à l'organisation syndicale).

CAS N° 2852

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement de la Colombie
présentée par
- **le Syndicat national des travailleurs de l'industrie textile de Colombie (SINTRATEXTIL – Section de Medellín)**
- **l'Association des travailleurs de l'entreprise Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) et**
- **la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que, dans le cadre d'une persécution syndicale dans l'entreprise Leonisa S.A., l'affiliation des travailleurs aux syndicats se heurte à l'obstruction et à des difficultés, la convention collective en vigueur est violée (les syndicalistes se voient refuser le droit de contracter des prêts au logement et de toucher les indemnités de licenciement sans motif juste) et, depuis 2002, il a été impossible de signer une nouvelle convention collective

409. La présente plainte figure dans une communication du Syndicat national des travailleurs de l'industrie textile de Colombie (SINTRATEXTIL – Section de Medellín), de l'Association des travailleurs de l'entreprise Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) et de la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), en date du 24 mars 2011. Les organisations plaignantes ont envoyé des informations complémentaires par des communications en date du 20 juin et du 30 septembre 2011.

410. Le gouvernement a envoyé ses observations par des communications en date du 11 octobre 2011 et du 24 septembre 2012.

411. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

412. Dans leurs communications des 24 mars, 20 juin et 30 septembre 2011, le Syndicat national des travailleurs de l'industrie textile de Colombie (SINTRATEXTIL – Section de Medellín), organisation d'ampleur nationale, l'Association des travailleurs de l'entreprise Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) et la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) font savoir que, depuis 52 ans, un syndicat existait au sein de l'entreprise Leonisa S.A., à savoir le SINTRALEONISA. Aujourd'hui, il existe deux syndicats, l'un du secteur, appelé SINTRATEXTIL – Section de Medellín et l'autre, de la base, appelé ASOTRALEONISA. Depuis sa fondation en 1958 et jusqu'en 1990, l'entreprise Leonisa S.A. a respecté les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, et une convention collective de travail avait été conclue, puis appliquée à tous les travailleurs (syndiqués ou non). Ces négociations se déroulaient et aboutissaient à des accords lors de séances d'arrangements directs comme le prévoit la législation. C'est-à-dire qu'il n'y a jamais eu recours à la grève ni même à un tribunal d'arbitrage. Depuis le 15 juin 1992, l'entreprise recueille tous avantages légaux et extralégaux de la convention collective et elle l'impose aux travailleurs en tant qu'accord collectif. Depuis cette même année, elle propose des dons en espèces aux travailleurs qui signent cet accord collectif.

413. Les organisations plaignantes font savoir qu'en 1995 elles ont formé un recours en protection des droits syndicaux, demandant la protection des droits fondamentaux de libre association et de convention collective et du droit à l'égalité. Le 2 août 1995, la Cour constitutionnelle a statué en faveur de l'organisation syndicale, par le jugement n^{o} SU-342/95, selon lequel: «Premièrement … protéger le droit à l'égalité, en matière d'association syndicale et de négociation collective, qui n'est pas respecté en ce qui concerne les organisations plaignantes, le syndicat, les travailleurs syndiqués et non syndiqués qui étaient au bénéfice de la convention collective. Troisièmement, dorénavant lorsque des accords et des conventions collectifs seront conclus en vue de réglementer les conditions de travail tant pour les travailleurs non syndiqués, qui ont signé ces accords, que pour les travailleurs syndiqués, l'entreprise devra s'abstenir d'établir dans ces accords des conditions de travail impliquant une discrimination à l'encontre des travailleurs syndiqués et entraînant la violation non seulement du droit à l'égalité, mais aussi du droit d'association syndicale et de négociation collective.» Selon les organisations plaignantes, dans la pratique, l'entreprise continue de violer ces droits puisqu'elle ne reconnaît pas les droits protégés et conventionnels.

414. Les organisations plaignantes affirment que, depuis 1992 jusqu'en 2000, la convention collective a été mise à jour pour ce qui est des avantages économiques accordés dans l'accord collectif. Et, depuis 2002, aucun nouvel accord conventionnel n'a été conclu. Elles expliquent également que l'entreprise dispose de 1 150 travailleurs qu'elle a embauchés directement; elle dispose dans ses succursales de 2 000 travailleurs en moyenne dont 80 pour cent sont au bénéfice d'un contrat syndical; ils travaillent dans plus de 200 ateliers (microentreprises), au forfait et sans relation de travail avec l'entreprise; s'agissant des ventes par catalogue, l'entreprise dispose de plus de 100 000 travailleuses dans le pays qui ne bénéficient d'aucune indemnité et n'ont aucune relation de travail avec elle; elle a recours à de nombreuses formes d'embauche en sous-traitance, autorisées par la législation du travail de la Colombie, et elle possède quatre coopératives, qui ont embauché plus de 3 000 travailleurs.

415. Les organisations plaignantes font observer que les syndicats de l'entreprise ne comptent que 140 membres à eux deux.

416. En octobre 2006, l'embauche dans le cadre du contrat syndical avec le syndicat appelé SINTRACONTEXA est lancée. Aujourd'hui, plus de 1 400 travailleurs travaillent sous ce régime d'externalisation.

417. Les organisations plaignantes affirment que l'entreprise viole systématiquement les droits du travail de ses travailleurs, qu'elle essaie de diviser les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas en adoptant les pratiques suivantes qui sont inacceptables:

– répression, persécution syndicale et discrimination à l'endroit des membres des organisations syndicales: *a)* violation du droit fondamental de libre association. L'affiliation des travailleurs aux syndicats se heurte à l'obstruction, et des difficultés sont créées sciemment par le recours à des promesses, des dons et par l'instauration de conditions assorties au poste de travail. Les indemnités sont refusées à ceux qui osent exercer leur droit de s'affilier à un syndicat; et *b)* le droit fondamental de convention collective est violé (refus de négocier avec les organisations syndicales leurs plis de revendications légaux);

– violation de la convention collective: *a)* l'entreprise retient indûment les indemnités auxquelles ont droit les travailleurs syndiqués, selon la convention collective, lorsqu'ils sont licenciés sans motif juste; et *b)* les travailleurs membres d'organisations syndicales se voient refuser leur droit à contracter des prêts au logement.

(Les organisations plaignantes évoquent également d'autres questions qui ne sont pas liées à la violation des droits syndicaux.)

418. Selon les organisations plaignantes, l'unique forme de protection dont ils disposent est la possibilité de présenter des cahiers de revendications qui entraînent un conflit de nature économique; elles peuvent ainsi bénéficier de l'immunité de circonstance qui empêche le licenciement sans motif juste.

B. Réponse du gouvernement

419. Dans sa communication en date du 11 octobre 2011, le gouvernement fait savoir que, par une communication portant le numéro 1620, datée du 19 février 2010, l'organisation syndicale ASOTRALEONISA a demandé au ministère de diligenter une enquête sur l'entreprise Leonisa S.A. au motif qu'elle avait refusé d'entamer des négociations concernant le cahier de revendications présenté par le syndicat susmentionné. A l'issue de l'enquête, la résolution n° 0386 du 30 août 2010 a sanctionné l'entreprise en lui infligeant une amende de 5 150 000 pesos. En dépit des recours légaux interjetés, la sanction a été confirmée dans les deux instances. Le gouvernement ajoute que, par une communication portant le numéro 2078, datée du 3 mars 2010, le SINTRATEXTIL demandait l'ouverture d'une enquête sur l'entreprise Leonisa S.A., alléguant une persécution syndicale. Au terme de l'enquête, la résolution n° 2056 du 9 décembre 2010 déclare que cette entité n'est pas compétente pour résoudre le cas qui lui a été soumis. Les recours administratifs qui ont été présentés ont été rejetés au motif que les exigences de l'article 52 du Code des contentieux administratifs n'étaient pas respectées.

420. Le gouvernement fait savoir que, le 5 août 2011, suite à la convocation du ministère concernant la plainte présentée conjointement par SINTRATEXTIL – Section de Medellín et par ASOTRALEONISA auprès de l'OIT, un document de ratification et d'explication de la requête a été soumis. Dans ce document, les représentants des organisations syndicales mentionnées demandent au ministère que la plainte soit examinée par la déléguée aux affaires du travail et de la sécurité sociale du bureau du Procureur de la République, puisque le ministère avait diligenté des enquêtes administratives du travail et s'en était remis, en matière de compétence, à la justice du travail ordinaire, car il n'était pas en mesure de régler des questions relevant des tribunaux du travail. Le ministère, par le biais du dossier n° 14305-007602, a remis le 17 août 2011 à la procureure déléguée aux affaires du travail et de la sécurité sociale le document susmentionné et les documents contenant la

plainte présentée par les organisations syndicales. Actuellement, on attend la décision du bureau du Procureur général de la nation.

421. Le gouvernement souligne que, en vertu de l'article 19 de la loi n° 584 de 2000 et de par la résolution n° 0001070 de 2011, le ministère ordonne la constitution d'un tribunal d'arbitrage obligatoire dans l'entreprise Leonisa S.A. L'entreprise a présenté un recours en révision et a demandé l'annulation de la résolution mentionnée; la question a été tranchée par la résolution n° 00003177, du 29 juillet 2011, qui confirme la décision, les voies administratives étant épuisées.

422. Le gouvernement fait savoir que, en ce qui concerne le présent cas, les actions judiciaires suivantes ont été entreprises: action en tutelle, au motif que la protection du droit constitutionnel à la libre association a été refusée (deuxième tribunal pénal municipal, 23 novembre 2007); et la onzième chambre pénale du district, le 8 février 2008, a confirmé la décision.

423. Enfin, le gouvernement indique que, dans le présent cas, des actions administratives du travail et des procédures judiciaires respectées par l'autorité administrative dans le cadre de la séparation des pouvoirs publics ont été menées à bien. La décision du Procureur général de la nation est attendue.

424. Dans sa communication du 24 septembre 2012, le gouvernement indique qu'une réunion de la Commission spéciale du traitement des conflits déférés à l'OIT (CETCOIT) s'est tenue concernant le présent cas et que les efforts des parties n'ont pu aboutir à un accord, mais ces dernières ont manifesté leur volonté de dialoguer. Le gouvernement transmet également une communication de l'entreprise Leonisa S.A. indiquant qu'elle vient de remettre à l'organisation plaignante ASOTRALEONISA l'argent retenu au titre de cotisations syndicales des travailleurs affiliés à ladite organisation (la question relative à la retenue des cotisations syndicales n'a pas été soulevée dans le présent cas).

C. Conclusions du comité

425. *Le comité observe que dans le présent cas les organisations plaignantes allèguent que, du fait des activités antisyndicales qui prévalent dans l'entreprise Leonisa S.A., l'affiliation des travailleurs à des syndicats se heurte à l'obstruction et à des difficultés, la convention collective en vigueur est violée (les syndicalistes se voient refuser le droit de contracter des prêts au logement et de toucher les indemnités relatives au licenciement sans motif juste) et, depuis 2002, il n'a pas été possible de signer une nouvelle convention collective.*

426. *En ce qui concerne les allégations relatives à des activités antisyndicales dans l'entreprise, le comité note que le gouvernement dit que: 1) le 3 mars 2010, le SINTRATEXTIL a demandé l'ouverture d'une enquête dans l'entreprise au motif d'une supposée persécution syndicale; 2) une enquête a été ouverte qui a conclu, par la résolution n° 2056 du 9 décembre 2010, que l'autorité administrative n'est pas compétente s'agissant de résoudre le cas soumis à son examen; 3) le 5 août 2011, un document de ratification et d'éclaircissement de la requête a été signé, par lequel les organisations syndicales SINTRATEXTIL – Section de Medellín et ASOTRALEONISA demandent au ministère que la plainte soit examinée par la déléguée aux affaires du travail et de la sécurité sociale du bureau du Procureur général de la nation, puisque que le ministère, après avoir diligenté des enquêtes administratives du travail, s'en était remis à la justice du travail ordinaire au motif qu'il n'était pas en mesure de régler des questions relevant de la compétence des juges du travail; et 4) le ministère a remis à la déléguée aux affaires du travail et de la sécurité sociale du bureau du procureur, le 17 août 2011, le document mentionné et le dossier de la plainte présentée par les organisations syndicales et, actuellement, on attend la décision du Procureur général de la nation. Le comité espère*

que le Procureur général de la nation se prononcera rapidement sur ces allégations de persécution antisyndicale et il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

427. *Quant à l'allégation selon laquelle, depuis 2002, il n'a pas été possible de signer une nouvelle convention collective, le comité note que le gouvernement indique que: 1) selon une communication datée du 19 février 2010, l'organisation syndicale ASOTRALEONISA a demandé au ministère d'ouvrir une enquête dans l'entreprise concernant son refus d'entamer des discussions relatives au pli de revendications présenté par le syndicat; 2) à l'issue de l'enquête susmentionnée, la résolution n° 0386 du 30 août 2010 a infligé une amende de 5 150 000 pesos à l'entreprise; 3) en dépit des recours légaux qui ont été interjetés, la sanction a été confirmée dans les deux instances; 4) en vertu de l'article 19 de la loi n° 584, le ministère a ordonné par le biais de la résolution n° 0001070 de 2011 la constitution d'un tribunal d'arbitrage obligatoire dans l'entreprise; et 5) l'entreprise a présenté un recours contre cette résolution qui a été rejeté; la décision a été confirmée et les voies administratives sont épuisées. A cet égard, le comité, tout en notant les mesures adoptées par le gouvernement concernant les difficultés qu'éprouvent les parties pour conclure une convention collective, s'attend à ce que le tribunal d'arbitrage convoqué par l'autorité administrative agisse rapidement et prononce une sentence arbitrale qui permette de résoudre le conflit.*

428. *Enfin, en ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise viole la convention collective en vigueur (les syndicalistes se voient refuser le droit de contracter des prêts au logement et de toucher les indemnités relatives au licenciement sans motif juste), le comité demande au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour diligenter une enquête à cet égard et, au cas où les allégations seraient avérées, pour garantir l'application de la convention collective et imposer les sanctions prévues par la législation.*

Recommandations du comité

429. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Concernant les allégations relatives à des activités antisyndicales dans l'entreprise Leonisa S.A., le comité espère que le bureau du Procureur général de la nation prendra une décision rapidement et demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

b) Concernant l'allégation selon laquelle, depuis 2002, il n'a pas été possible de signer une nouvelle convention collective dans l'entreprise, le comité s'attend à ce que le tribunal d'arbitrage convoqué par l'autorité administrative agisse rapidement et prononce une sentence arbitrale qui permette de résoudre le conflit.

c) S'agissant de l'allégation selon laquelle l'entreprise viole la convention collective en vigueur (les syndicalistes se voient refuser le droit de contracter des prêts au logement et de toucher les indemnités relatives au licenciement sans motif juste), le comité demande au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour diligenter une enquête à cet égard et, au cas où les allégations seraient avérées, pour garantir l'application de la convention collective et imposer les sanctions prévues par la législation.

CAS N° 2829

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement de la République de Corée présentée par
– la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et
– la Fédération syndicale coréenne des services publics et des travailleurs du transport (KPTU)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a commis des actes de répression contre les syndicats et violé les droits de négociation collective dans plusieurs institutions et entreprises publiques, a pris une série de directives visant généralement à restreindre les activités syndicales; refuse de reconnaître le statut de travailleurs aux chauffeurs routiers et menace d'annuler l'accréditation du Syndicat coréen des travailleurs du transport (KTWU)

430. La plainte figure dans des communications de la Confédération coréenne des syndicats (ci-après «la KCTU») et de la Fédération syndicale coréenne des travailleurs des services publics et du transport (ci-après «la KPTU»), reçues les 10 janvier et 10 mars 2011.

431. Le gouvernement a transmis sa réponse dans une communication en date du 28 octobre 2011.

432. La République de Corée n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

433. Dans les communications reçues les 10 janvier et 10 mars 2011, les organisations plaignantes allèguent que les syndicats de plusieurs institutions et entreprises publiques ont été victimes de répression antisyndicale et de violations des droits de négociation collective; elles soutiennent également que le gouvernement a pris une série de directives visant généralement à restreindre les activités syndicales, refuse d'octroyer le statut de travailleurs aux chauffeurs routiers et menace d'annuler l'accréditation du Syndicat coréen des travailleurs du transport (KTWU).

434. Les organisations plaignantes considèrent que la liberté syndicale des travailleurs, composante inaliénable de leurs droits fondamentaux, a été gravement violée en Corée du Sud depuis l'avènement du nouveau gouvernement en 2008. Les travailleurs du secteur public sont particulièrement visés par la privation de leurs droits fondamentaux du travail, tels le droit de syndicalisation, de négociation collective et de grève. Le gouvernement de la République de Corée a pris une série de directives afin de restreindre globalement les activités syndicales. Par ailleurs, le projet dit «Plan de renforcement des institutions publiques» a provoqué des tensions dans les relations professionnelles, et entraîné des

mesures de répression draconiennes contre les travailleurs du secteur public qui s'y opposaient. Les organisations plaignantes résument comme suit les violations survenues.

435. Le Syndicat des travailleurs du secteur ferroviaire coréen (KRWU), affilié au KTWU, syndicat sectoriel lui-même affilié à la KPTU, a entamé des négociations collectives en juillet 2008. Leur employeur, la *Korea Railroad Corporation* (ci-après «la société KORAIL»), a proposé une convention collective, dont environ 120 des 170 clauses entraîneraient une dégradation des conditions de travail par rapport à la convention précédente. Ces propositions visaient à: supprimer la garantie des activités syndicales; obliger le syndicat à accepter des compressions de personnel; réduire les journées de congé payés; et modifier d'autres conditions de travail. Désireux d'atteindre un compromis avec la direction par la voie du dialogue, le KRWU a fait des concessions et accepté la plupart des conditions que la société KORAIL proposait. Toutefois, cette dernière a informé le syndicat de l'annulation de la convention collective le 24 novembre 2009. Deux jours plus tard, le KRWU déclenchait la grève. Il est maintenant avéré qu'en résiliant unilatéralement la convention la direction voulait provoquer le syndicat et l'inciter à la grève. Un document interne de l'entreprise mentionne clairement «… [la direction] poussera le syndicat à la grève en résiliant la convention collective». En outre, selon ce document, la direction voulait forcer les membres du syndicat à s'en désaffilier. La direction prévoyait que, si les autorités déclaraient la grève illégale, elle pourrait affaiblir le syndicat au moyen de mesures disciplinaires massives, en démettant les syndicalistes de leurs fonctions et en exerçant des pressions sur les syndiqués afin qu'ils quittent le syndicat. Ce complot reste actif. La grève menée en novembre 2009 par le KRWU était conforme à la réglementation et aux procédures juridiques applicables en la matière. Le syndicat a maintenu les services essentiels prescrits par la loi, bien qu'il considérât que ces dispositions compromettent gravement son droit à l'action collective. Les autorités ont toutefois déclaré la grève illégale au motif qu'elle entravait l'activité économique. Selon le gouvernement, la grève visait à contester ses politiques, qui ne peuvent faire l'objet de négociations en vertu de la législation du travail applicable. En l'espèce, les politiques gouvernementales en litige concernaient le «Plan de renforcement des institutions publiques». Le syndicat a fait grève pour protester contre la dégradation attendue des conditions de travail, mais le gouvernement considère que ces activités constituent une opposition à ses politiques, ce qui excède la compétence des employeurs, pris individuellement. Cela signifiait que toutes les actions collectives menées au sein des institutions publiques régies par les directives et politiques gouvernementales seraient déclarées illégales. Durant la grève, des mandats d'arrestation ont été émis contre 15 hauts dirigeants syndicaux et la police a perquisitionné les locaux du syndicat. Par la suite, 169 dirigeants syndicaux ont été licenciés et plus de 12 000 membres du syndicat qui avaient participé à la grève ont subi des mesures disciplinaires.

436. S'agissant du Syndicat de la Société coréenne du gaz (ci-après «KOGAS»), affilié à la Fédération syndicale coréenne des travailleurs du secteur public et des services sociaux (KPSU), elle-même affiliée à la KPTU, la convention collective conclue entre la direction et le syndicat a été annulée en raison d'une intervention injuste du gouvernement. De plus, la direction ayant proposé des conditions de travail moins avantageuses que la convention collective existante, conformément au Plan de renforcement des institutions publiques, le syndicat a fait des concessions au terme d'une série de sessions de négociation afin d'éviter une détérioration encore plus marquée des relations professionnelles. Manifestement, ces demandes provenaient essentiellement du gouvernement, comme le mentionnait l'offre de la direction. Le 31 mars 2010, les parties ont finalement signé une nouvelle convention collective, qui devait entrer en vigueur le 30 avril. Cependant, la direction a refusé de l'appliquer parce que le gouvernement avait fermement exigé qu'elle abaisse encore les conditions de la convention collective. Le syndicat a intenté des poursuites afin de faire valider la nouvelle convention, et demandé une injonction contre «l'obstruction aux activités syndicales». Le tribunal saisi a statué que la convention

collective était valide. La direction de KOGAS a commis des actes de répression contre le syndicat, conformément à la politique générale du gouvernement visant les syndicats des institutions publiques, après que les parties eurent négocié une convention collective. En novembre 2009, le syndicat a fait grève pour appuyer la conclusion d'une convention collective au moyen de négociations autonomes entre la direction et le syndicat. Toutefois, le gouvernement et la direction ont déposé contre dix dirigeants syndicaux des accusations d'entrave à l'activité économique, infraction prévue au Code pénal, le procureur requérant des peines pouvant aller jusqu'à douze mois d'emprisonnement.

437. En ce qui concerne le syndicat du Service des pensions et de la solidarité sociale, affilié à la KPSU, la direction a également exercé des mesures de répression antisyndicale, conformément aux instructions du gouvernement pour le «renforcement» des institutions publiques et de leurs relations professionnelles. La direction a également proposé une révision à la baisse de la convention collective, de nature à entraver généralement les activités syndicales. La conclusion d'un accord semblait difficile mais les représentants des deux parties aux comités de travail, qui avaient l'entière responsabilité des négociations, ont conclu un accord de principe le 23 décembre 2009; toutefois, la direction l'a renié et proposé d'autres modifications encore plus défavorables aux travailleurs. La direction souhaite mettre en place un système de rémunération annuelle, arguant que le gouvernement avait donné des instructions en ce sens et que cela améliorerait la qualité des évaluations de rendement. Le syndicat ayant contesté ce nouveau régime de rémunération, la direction a résilié la convention collective conclue en mars 2010. Malgré l'opposition du syndicat au système de rémunération annuelle et aux autres tentatives de détérioration des conditions de travail, ainsi qu'aux autres mesures hostiles aux activités syndicales, la direction exige qu'il accepte tout simplement les nouvelles propositions, insistant sur le fait que ces mesures sont conformes aux instructions du gouvernement. Le syndicat ne pouvait que protester contre ces nouvelles propositions mais, lorsqu'il a déclenché une grève en juillet 2010, la direction et le gouvernement ont porté des accusations contre lui, comme dans les autres cas. Six permanents syndicaux ont été accusés d'entrave à l'activité économique, en violation du Code pénal. La direction refuse de participer à toute négociation et attend simplement que le syndicat cède, puisque aucune convention collective n'est en vigueur.

438. Le Syndicat de l'Institut coréen du travail, affilié à la Fédération syndicale coréenne des travailleurs et des employés professionnels de la recherche publique (KUPRP), a été informé par la direction de l'annulation de la convention collective en février 2009. Comme on pouvait s'y attendre, cette démarche s'inscrivait dans la stratégie de destruction des relations professionnelles et d'élimination des syndicats, qui se poursuivait au nom de la politique gouvernementale de renforcement des institutions publiques. Le gouvernement a analysé les conventions collectives en vigueur dans les établissements publics, y compris les instituts de recherche financés publiquement, et a proposé un plan en vue de leur «amélioration», aux termes duquel divers aspects (éventail des activités syndicales, portée de l'adhésion syndicale, étendue des pouvoirs reconnus aux syndicats) devaient être «rationnalisés», conformément à ses instructions. A l'époque où le gouvernement a procédé à cette analyse, la tendance était à l'annulation des conventions collectives, de sorte que plusieurs conventions ont été résiliées à l'Institut coréen du travail et dans d'autres institutions publiques, ces mesures étant censées «rationnaliser les conventions collectives». Le Syndicat de l'Institut coréen du travail a fait grève lors de la résiliation de sa convention collective. Le directeur de l'institut a démissionné après 85 jours de grève et les employés ont repris le travail, sans que reprennent de véritables négociations. Au lieu de cela, la direction a exercé des pressions sur le syndicat, exigeant que ses dirigeants démissionnent, qu'il se désaffilie de la KCTU et accepte une convention collective conforme aux normes gouvernementales. En outre, après que le directeur de l'Institut eut démissionné, le gouvernement, qui était jusqu'alors le principal client de cet établissement, financé par des fonds publics et dont la tâche consiste à mener des recherches liées aux

politiques gouvernementales en matière de travail, a complètement arrêté ses commandes de projets de recherche. Il s'agit là d'un acte de vengeance purement gratuit, qui a causé des difficultés financières à l'institut, qui, en mai 2010, a dû réduire de 30 pour cent le salaire de tous ses employés à plein temps. Selon les organisations plaignantes, ces mesures de répression et de contrôle du syndicat de cet institut public de recherche sont tout simplement inconstitutionnelles.

439. A l'Institut coréen des technologies du bâtiment, dont le syndicat est affilié à la KUPRP, la direction a pris des sanctions disciplinaires contre un travailleur qui, en décembre 2008, avait formulé une déclaration d'objection de conscience contre la politique du gouvernement. Le syndicat ayant protesté contre ces sanctions, la direction a pris des mesures de rétorsion, qui, selon les organisations plaignantes, illustrent la véritable nature du «Plan de renforcement des institutions publiques». En décembre 2009, le syndicat a été informé de la résiliation unilatérale de sa convention collective et subi une répression à peine déguisée de la part de la direction. Le gouvernement et la direction s'étaient initialement engagés à ne pas sanctionner le chercheur qui avait fait la déclaration d'objection de conscience mais, une fois le litige retombé, ils ont renié leur promesse et lui ont imposé des sanctions disciplinaires, auxquelles le syndicat s'est fermement opposé. En fin de compte, ce chercheur (membre du syndicat) a été suspendu pour trois mois et le président du syndicat congédié. Le vice-président du syndicat a été muté à un site d'essais, loin de Séoul, puis licencié lorsqu'il a contesté sa mutation injuste. Ces actes de répression antisyndicale constituaient clairement des mesures de représailles, comme le prouve l'objection soulevée par la direction face à des questions légitimement soulevées par le syndicat en avril 2009 en relation avec des soupçons concernant le directeur de l'institut, soit qu'il aurait plagié sa thèse de doctorat. La direction a réagi en allant jusqu'à tenter de détruire le syndicat. Après seulement six mois, le syndicat, qui regroupe habituellement 400 membres, soit un taux de syndicalisation de 90 pour cent, ne compte plus que 70 membres (17 pour cent) en raison des pressions exercées par la direction. Cette dernière a déclaré qu'elle n'accorderait jamais de promotion aux syndiqués et pénaliserait tous les membres du syndicat, qu'elle leur demanderait par ailleurs de quitter.

440. Le Syndicat coréen du secteur de l'énergie électrique (KPPIU), affilié à la KPTU, a fait face au même processus de répression des syndicats d'institutions publiques: proposition par la direction d'une convention collective moins favorable que la convention existante; résiliation unilatérale de la convention collective; accusations portées contre les dirigeants syndicaux pour avoir appelé à la grève. Toutes ces mesures s'inscrivent dans la volonté du gouvernement de «renforcer» les institutions publiques. Le KPPIU et les directions des sociétés de production d'électricité ont entamé des négociations collectives en juillet 2008; les parties se sont entendues sur 144 articles de la convention, cinq dispositions seulement restant en litige. Le 4 novembre 2009, soit le lendemain de la treizième session de négociation, la direction a informé le KPPIU de la résiliation unilatérale de la convention collective et fermé les bureaux du syndicat et de ses cinq sections en avril 2010. En mai, elle a bloqué le prélèvement à la source des cotisations syndicales et cessé de payer les frais de bureau, de communication et d'électricité du syndicat, paralysant ainsi le dialogue avec le KPPIU. Ce dernier a accepté des concessions sur les cinq clauses en suspens et demandé à la direction d'annuler l'avis de résiliation de la convention collective, ou de proroger sa période de validité, ce qu'elle a refusé.

441. Les organisations plaignantes concluent que le gouvernement et la direction de ces institutions publiques ont tenté d'évincer les syndicats et d'entraver leurs relations professionnelles. Le gouvernement a exigé que les directeurs des institutions publiques «adhèrent aux principes existants et refusent toute concession par rapport à leurs droits de gestion et en matière de personnel»; il a ordonné à la direction des sociétés d'énergie électrique d'observer strictement les instructions qu'il avait émises en invoquant la

nécessité d'un renforcement des institutions publiques; il s'ingérait ainsi dans les relations professionnelles de ces établissements en leur donnant des instructions spécifiques.

442. Selon les organisations plaignantes, ces exemples démontrent que les droits fondamentaux des travailleurs des institutions publiques font l'objet de sérieuses restrictions. L'obligation faite à ces travailleurs d'assurer les services essentiels en cas de grève les prive du droit de mener des actions collectives, violation contre laquelle la KCTU et la KPTU ont déposé plainte au BIT en 2008. En outre, le droit à la négociation collective des syndicats des institutions publiques est sérieusement restreint dans la mesure où des négociations autonomes entre la direction et les syndicats sont pratiquement impossibles. Le gouvernement limite la portée des négociations collectives par le biais d'instructions officielles, et exige même la révision des conventions déjà négociées. Le gouvernement a pris des directives sur le «Renforcement des institutions publiques» afin «de promouvoir» les relations professionnelles au sein de ces organisations. Toute objection émanant des syndicats est rejetée au motif que les conventions collectives doivent se conformer à ces directives gouvernementales. Si un syndicat n'accepte pas une convention défavorable aux travailleurs, la direction met fin à l'accord existant. Si un syndicat appelle à la grève afin de protester contre la détérioration des conditions de travail, le gouvernement la déclare illégale, comme cela a été le cas pour la grève du KRWU en 2009, déclarée illégale non pas en raison de questions procédurales, mais parce que les travailleurs avaient fait grève en rapport avec des questions «non négociables». Le droit syndical est lui aussi sérieusement restreint: conformément aux directives gouvernementales, les institutions publiques ont pratiquement toutes demandé à leur syndicat de limiter les critères d'adhésion syndicale, niant ainsi les droits des syndicats en tant qu'organisations indépendantes de travailleurs.

443. En outre, les chauffeurs routiers se sont vu dénier d'emblée le droit syndical, le gouvernement soutenant qu'il ne s'agit pas de travailleurs, mais de propriétaires-exploitants. Le Syndicat coréen des travailleurs du transport (affilié à la KPTU), qui regroupe les chauffeurs routiers, fait actuellement face à une menace d'annulation de son accréditation syndicale.

444. Ces violations des droits syndicaux fondamentaux sont explicitées ci-dessous.

I. Mesures de répression contre les syndicats des institutions publiques

1) Syndicat des travailleurs du secteur ferroviaire (KRWU), affilié au KTWU

i) Négociations collectives et motifs de grève

445. La direction de la société KORAIL et le syndicat ont entamé des négociations en juillet 2008 pour renouveler la convention collective. Durant les quatre mois de négociations, la direction a tenté d'obtenir la révision de plus de 120 clauses de la convention, ce qui aurait entraîné une détérioration des conditions de travail des employés. Du 29 juillet au 14 octobre 2008, le syndicat et la direction de la société ont tenu quatre sessions générales, portant notamment sur la négociation collective et les salaires, et 73 sessions en comité de travail. Les parties ont conclu une entente de principe sur 81 des 170 clauses en discussion mais ont dû reconnaître l'échec des négociations, n'ayant pu s'entendre sur quelque 90 dispositions de la convention. Du 29 au 31 octobre, le syndicat a procédé à un vote de grève auprès de ses membres, que la majorité a appuyée.

446. Le PDG de la société ayant été arrêté le 11 novembre 2008 sous l'accusation d'avoir touché des pots-de-vin, la direction a demandé au syndicat de différer les négociations

collectives jusqu'en mars 2009, date à laquelle un nouveau directeur devait entrer en fonctions. Les négociations pour la convention collective de 2008 étaient censées reprendre en mars 2009, mais n'ont en fait repris qu'en mai, lorsque le nouveau directeur a pris son poste. Le 12 mai, le syndicat et la direction sont convenus de tenir une séance générale de négociation une fois toutes les deux semaines, et de se réunir deux fois par semaine en comité de travail. Malgré cet accord, la direction a systématiquement négligé les négociations générales. Même la Commission nationale des relations du travail (NLRC), compétente pour arbitrer le différend sur la convention collective entre la direction et le KRWU, a fait part de sa préoccupation face à la négligence continue de la direction par rapport aux négociations. Lors de la seizième session en comité de travail (le 16 octobre 2009), la direction a exigé la modification ou l'annulation de 27 dispositions de la convention sur lesquelles les parties avaient conclu un accord de principe en 2008, rendant ainsi plus difficile une solution négociée.

447. Le 9 novembre, la direction a suggéré la tenue d'une session spéciale de négociation. Le KRWU a reporté au 26 novembre la grève qui devait commencer le 14 novembre afin de tenter de trouver une issue pacifique au différend, a accepté la suggestion de la direction et constitué un comité spécial de négociation, qui a reçu tous les pouvoirs à cette fin. Une série d'entretiens particuliers a eu lieu les 12, 18, 20 et 24 novembre. Les représentants syndicaux ont présenté leur offre finale le 23 novembre, et la direction a soumis les siennes le lendemain. Elle a cependant annoncé unilatéralement, par facsimilé, la résiliation de la convention collective moins d'une heure après la fin des discussions le 24 novembre, soit une pratique sans précédent dans l'histoire des relations professionnelles au sein de la société. Les représentants de la direction n'avaient aucunement fait état d'une résiliation durant les derniers pourparlers, et n'ont pas informé les représentants syndicaux avant d'envoyer l'avis de résiliation. Cela démontre que la direction n'avait aucunement l'intention de conclure une convention collective par la voie du dialogue et de la négociation. Le KRWU a déclenché une grève le 26 novembre pour appuyer sa demande de convention collective.

448. Les organisations plaignantes exposent ensuite les preuves en leur possession, démontrant que la direction de la société avait planifié en amont la résiliation unilatérale de la convention collective afin de pousser le syndicat à la grève. Habituellement, les dirigeants d'entreprise menacent de résilier une convention collective pour persuader les syndicats d'annuler une grève. Toutefois, dans le cas de la société KORAIL, la direction a planifié la résiliation afin d'inciter le syndicat à faire grève et à ne pas poursuivre les négociations.

ii) Actes de répression contre le KRWU

449. Aucune table ronde de négociation collective dans l'entreprise n'a duré aussi longtemps que celle de 2008. Fait sans précédent, la direction persistait à exiger la révision à la baisse des clauses de la convention protégeant les activités syndicales et conférant des avantages aux travailleurs.

450. La Commission coréenne de contrôle et d'inspection (*Board of Audit and Inspection of Korea*, ci-après «la BAI») a mené une inspection au sein de la société en 2008 et conclu que sa convention ne satisfaisait pas aux normes gouvernementales concernant les responsables syndicaux à plein temps, les congés payés et les jours fériés, ce qui était source de différends. Le ministère de la Stratégie et des Finances (ci-après «le MOSF») a publié en 2008 un document, intitulé «Rapport d'évaluation de la gestion des entreprises publiques», soulignant essentiellement que la convention collective de la société n'était pas conforme aux lignes directrices gouvernementales. Le rapport recommandait à la société d'augmenter le nombre mensuel d'heures de travail des employés contractuels de 172 à 209 heures, de réduire le nombre de jours de vacances, etc.

451. En outre, le 31 août de la même année, le gouvernement a pris une directive énonçant les critères d'évaluation de la gestion des directeurs d'établissements publics, et de l'exécution de leurs objectifs de gestion. Le nouveau barème attribuait plus de points aux thèmes liés aux relations professionnelles – par exemple la révision des conventions collectives afin de restreindre les activités syndicales – que celui de l'année précédente. En conséquence, les directeurs des institutions publiques, sur lesquels le gouvernement exerce son autorité par le biais des allocations budgétaires, ont dû se conformer à cette directive et présenter des demandes indues aux syndicats, ce qui entrave l'autonomie des parties à la négociation. En outre, le barème prévoyait le recours à plusieurs critères: «rationalisation des relations professionnelles; respect de la loi et des principes de gestion des relations professionnelles; avancées concrètes de la coopération patronale-syndicale», pour déterminer si les pratiques en matière de relations professionnelles étaient rationnelles et juridiquement fondées. Les syndicats des entreprises publiques ont réalisé par la suite que l'expression «rationalisation des relations professionnelles» employée dans la directive désigne en fait la résiliation des conventions collectives ou la révision de leurs clauses afin de restreindre le pouvoir des syndicats et que, globalement, le résultat du processus d'évaluation dépend très largement de ce critère d'évaluation des relations professionnelles. Le barème comportait également d'autres critères d'évaluation des clauses des conventions collectives, par exemple: justification du soutien aux activités syndicales; influence du syndicat sur la politique du personnel et la gestion globale; justification du maintien des conditions de travail existantes; protection juridique des actions collectives; améliorations par rapport à la convention collective précédente, etc. En outre, la directive prévoyait que la part de rémunération liée au rendement serait fonction des résultats de l'évaluation, que le directeur de l'institution concernée recevrait un avertissement s'il ne parvenait pas à respecter une norme donnée, et que le rapport d'évaluation recommanderait automatiquement au gouvernement de le destituer s'il recevait un avertissement deux années de suite.

452. Ces méthodes – résiliation unilatérale des conventions collectives et répression antisyndicale – deviennent actuellement une pratique généralisée dans tout le secteur public. Au second semestre 2008, le gouvernement a publié à l'intention des institutions publiques des directives sur la négociation collective, intitulées «Renforcement des institutions publiques». Se fondant sur ces directives, plusieurs institutions publiques, y compris *Korea Railroad*, *Korea Gas Corporation* et cinq centrales thermiques de la société *Korea Electric Power Corporation*, ont informé les syndicats de la résiliation de leur convention collective, autant d'exemples qui illustrent l'impact de ces directives. Toutes les clauses des conventions collectives favorables aux syndicats doivent être annulées si un organisme public veut en réviser les termes conformément à la directive; les syndicats ne peuvent manifestement pas accepter ces conditions. Par conséquent, les établissements publics doivent résilier la convention collective s'ils veulent recevoir une évaluation favorable. Les syndicats ne peuvent accepter cette situation et doivent réagir à ces demandes inéquitables par la grève. Par ailleurs, le processus d'évaluation favorise non seulement la résiliation des conventions, mais permet également de vérifier si les directeurs d'établissements publics réussissent à empêcher les actions collectives et à résoudre les différends du travail existants. Ainsi, la direction prend toutes les mesures nécessaires pour opprimer les syndicats. Voilà ce que signifie en réalité le «respect des règles et des lois dans la gestion des relations professionnelles». En outre, la disposition relative aux «avancées concrètes de la coopération patronale-syndicale» désigne en fait la renonciation pure et simple des syndicats aux moyens de pression collectifs.

453. Selon les organisations plaignantes, lorsque le syndicat a lancé la grève, un quotidien a rapporté que le ministère du Travail, le Procureur général et le Service de police s'étaient réunis le 26 novembre pour examiner les conditions d'exercice de la grève et avaient conclu que celle-ci ne constituait pas une action collective illégale. Néanmoins, le Président a déclaré publiquement le 28 novembre que le public ne comprenait ni ne tolérait

cette grève, et que les autorités devaient faire preuve de fermeté. Immédiatement après cette déclaration, le Procureur général et le Service de police ont soudainement modifié leur position, qualifiant la grève d'illégale et prenant des mesures draconiennes pour y mettre fin, notamment en diligentant une enquête pénale approfondie. Enfin, les ministres et vice-ministres de cinq ministères, y compris le ministère du Travail et le MOSF, ont fait une proclamation solennelle à la nation, ainsi formulée: «La grève du KRWU est illégale, et le gouvernement y répondra dans le strict respect de la loi et de la réglementation applicables.»

454. Selon les organisations plaignantes, le gouvernement a appliqué l'article 314 du Code pénal (Entrave à l'activité économique) aux membres du KRWU qui refusaient passivement de travailler. Par la suite, le gouvernement a lancé une répression généralisée contre les actions collectives du syndicat: perquisition dans les locaux syndicaux; saisie de matériel; émission de mandats d'arrêt contre les principaux dirigeants syndicaux; etc. Le Président lui-même a ordonné aux fonctionnaires concernés d'envisager de remplacer les cheminots grévistes par des militaires.

455. Pendant la grève, les membres du KRWU n'ont jamais employé la force physique ni commis d'infractions, comme l'occupation ou la destruction d'installations. En outre, seuls 12 000 travailleurs sur un total de 25 000 syndiqués ont participé à la grève afin de maintenir les services essentiels prévus par la législation. La grève s'est déroulée pacifiquement et les membres du syndicat se sont bornés à refuser passivement de fournir leurs services.

456. Toutefois, le Tribunal du district central de Séoul a retenu les arguments du Procureur général sur l'illégalité de la grève, et rendu la décision suivante:

> Les décisions relatives aux affectations de personnel dans les nouvelles entreprises, les programmes de réduction de main-d'œuvre et les autres plans de renforcement des institutions publiques relèvent des prérogatives de la direction et du domaine des droits de gestion. La réintégration des employés licenciés, l'annulation des accusations, des plaintes et des réprimandes, ainsi que le désistement des poursuites en dommages-intérêts constituent également des questions étrangères à la détermination des conditions de travail, qui relèvent de la direction. En conséquence, un syndicat ne doit pas exercer son droit de grève pour ces motifs. Les clauses des conventions collectives concernant le nombre approprié d'employés, l'effectif total du personnel et les consultations avec le syndicat sur la réduction des effectifs n'ont pas de rapport avec la détermination des conditions de travail. Le syndicat ne peut donc pas faire grève au motif qu'il existe des différends à cet égard.

457. Suite à la déclaration du Président, la police a commencé à réprimer la grève en diligentant une enquête inappropriée. A sa demande, des citations à comparaître ont été émises le 27 novembre contre des dirigeants du KRWU, sous l'accusation d'entrave à l'activité économique. Toutefois, les deux premières dates de comparution (samedi 28 et dimanche 29 novembre) étaient des jours fériés. Le 30 novembre, la police a demandé l'émission de mandats d'arrêt contre eux.

458. La direction a démis 980 responsables syndicaux de leurs fonctions le 26 novembre, date prévue pour le début de la grève, et les a contraints à assister à un cours de formation, où ils ont dû rédiger un rapport (en réalité un aveu de culpabilité). Ces changements d'affectation ont été maintenus après le 4 décembre, date à laquelle les employés ont repris le travail. Suite à ces changements massifs d'affectation, la direction a envoyé des avis en ce sens par courrier recommandé/contenu certifié au domicile des membres du syndicat.

459. La société invoquait l'article 52.1 du Règlement du personnel («Inaptitude à l'exécution des fonctions») pour justifier ces mesures. En règle générale, une société change temporairement un employé d'affectation lorsque le maintien dans ses fonctions risque de

poser un problème sérieux. Or, dans ce cas, tous les dirigeants syndicaux ont été collectivement démis de leurs fonctions uniquement en raison de leur rôle dans le syndicat. Ces représentants syndicaux ont subi un changement d'affectation lorsqu'il s'est confirmé qu'ils avaient participé à l'action collective, tandis que ceux qui avaient cessé la grève n'ont pas été sanctionnés. Par ailleurs, même les responsables syndicaux qui n'étaient pas en service, étaient en vacances ou en congé de maladie, ont été victimes de ces mesures.

460. En outre, les organisations plaignantes donnent des exemples des pressions exercées par la société sur les représentants syndicaux et leur famille au cours de la grève du KRWU, pour les dissuader de se joindre au mouvement: entrevues directes, ou par d'autres méthodes (visites et appels téléphoniques à domicile, appels sur téléphone cellulaire, SMS, Internet et courriels); menaces de sévères mesures disciplinaires, y compris licenciement et poursuites en responsabilité civile et pénale; diffamation du syndicat et de ses dirigeants. La société est allée jusqu'à évoquer la honte que les enfants des grévistes éprouveraient à l'école, pour renforcer les pressions exercées sur les membres du syndicat.

461. Le 4 décembre 2009, le KRWU a annoncé la reprise du travail. Cent soixante-neuf dirigeants syndicaux ont été licenciés et tous les grévistes (environ 12 000) ont fait l'objet de mesures disciplinaires, soit un nombre record de mesures disciplinaires pour fait de grève, sans précédent dans l'histoire du mouvement syndical coréen. Le processus disciplinaire a été si expéditif que certains syndiqués n'ont pas eu la possibilité de se défendre. La société ayant installé des caméras vidéo pour enregistrer les entrevues menées par les comités disciplinaires, le syndicat a exigé leur retrait afin de protéger les droits fondamentaux des syndiqués victimes de sanctions disciplinaires et s'assurer qu'ils n'étaient pas soumis à des pressions indues; toutefois, la plupart des caméras sont restées en place, ce qui était certainement illégal, compte tenu des impératifs de légitimité procédurale, des objectifs poursuivis, du choix des emplacements et des méthodes employées par la direction. Cette dernière a également intenté des poursuites contre plus de 200 syndiqués et dirigeants syndicaux au titre des dommages que la grève aurait causés, pour un montant total d'environ 10 milliards de won sud-coréens (soit 958 millions pour la grève d'avertissement du 6 novembre et 8,7 milliards de dollars pour la grève du 26 novembre au 4 décembre), ce qui a causé une grave dépression chez certains syndiqués. Une poursuite en dommages d'un montant d'environ 10 milliards de won pour des actions collectives légitimes ne peut avoir qu'un objectif: détruire le syndicat.

Travailleurs victimes de mesures disciplinaires suite à la grève du KRWU en 2009

Année	Licenciement	Suspension	Sanction salariale	Réprimande	Avertissement	Total
2009	169	407	366	9 405	1 241	11 588

462. Après que le syndicat eut mis fin à la grève le 4 décembre 2009, la direction a conçu un plan visant à forcer les syndiqués occupant un poste de direction à quitter le syndicat, par différents moyens (interventions intensives et répétées, par téléphone et lors d'entretiens) du 7 au 20 décembre.

463. La direction n'avait aucune intention de reprendre les négociations collectives ou salariales au terme de la grève. Le syndicat ayant demandé la reprise des négociations sans poser aucune condition préalable, la direction a refusé, déclarant qu'elle ne reviendrait pas à la table de négociations tant que le syndicat ne renoncerait pas officiellement à la grève. Ce droit est inscrit dans la Constitution coréenne, et les droits collectifs des syndiqués s'incarnent dans l'exercice de la grève. Toute renonciation indue à ces droits constitue donc une pratique illégale et déloyale.

2) Syndicat de la société *Korea Gas Corporation*, affilié à la KPSU

464. La huitième convention collective conclue par le Syndicat de la société *Korea Gas Corporation* et la société KOGAS a expiré le 13 mars 2009. Le syndicat et la direction ont négocié du 6 avril 2009 au 29 mars 2010 afin de renouveler la convention, soit neuf sessions de négociation générale et 20 sessions en comité de travail pour les clauses particulières. La rupture des négociations, l'échec de la médiation de la Commission nationale des relations de travail (NLRC) en août 2009, la grève en novembre 2009 et, enfin, l'avis de résiliation unilatérale de la convention par la société KOGAS ont créé un climat d'intense confrontation dans les relations professionnelles au sein de la société.

465. Le 6 novembre 2009, les syndicats du secteur ferroviaire, de l'électricité et du gaz ont conjointement fait grève pour protester contre l'ingérence indue du gouvernement dans les négociations collectives, et exiger des négociations indépendantes dans le respect des procédures juridiques existantes. Le gouvernement a répondu que la grève était illégale parce qu'elle visait à protester contre sa politique; il a porté des accusations pénales contre tous les syndicats (voir notamment le point I.1). Pour les syndicats, le seul but de la grève était la conclusion d'une convention collective et pourtant dix membres du comité exécutif (les dirigeants syndicaux à plein temps) attendent maintenant le prononcé de leur sentence sur les accusations portées contre eux par la société. Le 5 octobre 2010, le procureur a inculpé les dix dirigeants pour avoir violé l'article 314 du Code pénal (Entrave à l'activité économique) et demandé qu'ils soient condamnés à des peines d'emprisonnement allant de huit à douze mois. Si le juge suit ces réquisitions, tous les dirigeants syndicaux seront licenciés. Dès le début de la grève conjointe, le 11 novembre, la société a envoyé un avis de résiliation unilatérale de la convention collective, déclarant que cette mesure était inévitable, compte tenu des instructions gouvernementales.

466. Malgré la grève, la société a continué d'éviter des négociations et d'exiger des concessions inconditionnelles de la part du syndicat. Après une longue période sans le bénéfice d'une convention collective, le syndicat a finalement estimé qu'il devait accepter les exigences de la direction. En février-mars 2010, les parties sont convenues de reprendre des négociations intensives sur 53 clauses afin de conclure un nouvel accord avant la fin mars. Elles sont parvenues à un accord de principe sur 50 d'entre elles au terme de plusieurs sessions de négociations, mais n'ont pu s'entendre sur la définition des travailleurs bénéficiant du droit syndical, ni sur le nombre de dirigeants syndicaux détachés et payés par l'entreprise. Le syndicat a dû faire des concessions complètes pour obtenir (le 29 mars 2010) un accord prévoyant la reconduction de la plupart des clauses de la convention précédente ainsi que de sérieuses concessions de la part du syndicat, notamment une réduction du nombre de travailleurs admissibles au droit syndical et la division par deux du nombre de dirigeants syndicaux détachés et payés par la société.

467. Le 31 mars 2010, les représentants des syndicats et de la direction sont convenus que la nouvelle convention entrerait en vigueur le 30 avril et ont signé un accord à cet effet. Un accord valide avait enfin été conclu. Cependant, l'entrée en vigueur de la convention a été différée, la société ayant demandé un délai pour convaincre le ministère de donner son accord, bien que l'approbation du gouvernement ne soit pas fondée sur le plan juridique. La société a signé l'accord du 31 mars, estimant que le gouvernement l'endosserait parce qu'elle avait obtenu des concessions du syndicat lors des négociations. Cependant, alors que les consultations se poursuivaient, le gouvernement continuait de dénoncer la convention collective et d'insister sur le fait que de nouvelles négociations devaient être engagées après que l'invalidation de la précédente convention eut pris effet. Le 30 avril, date à laquelle la nouvelle convention collective devait être annoncée et entrer en vigueur, le gouvernement a maintenu sa position. Considérant que l'opposition du gouvernement ne devrait avoir aucun effet sur la validité de la convention collective, le syndicat a demandé à

la direction de l'appliquer. Toutefois, la société a cédé aux pressions constantes du gouvernement, déclarant le 3 mai 2010: «Nous reconnaissons qu'un accord a été conclu, mais ne sommes pas en mesure d'y donner suite.» Le lendemain, le syndicat a reçu un avis de retrait unilatéral de l'accord, motivé par la position du gouvernement.

468. Le 11 mai 2010, la société KOGAS a informé le syndicat que, six mois s'étant écoulés depuis la résiliation unilatérale de la convention précédente (le 11 novembre 2009), la convention collective ne serait plus valide à partir du 12 mai 2010. Elle soutenait que certaines dispositions de la partie obligatoire de la convention collective n'étaient plus valables, y compris celles concernant: les dirigeants syndicaux et le personnel de soutien détachés et payés par l'entreprise; le précompte syndical; les règles relatives à l'atelier syndical; la garantie des activités syndicales rémunérées durant les heures de travail; les congés-formation payés pour les membres du syndicat; la protection des activités de sensibilisation; la mise à disposition de locaux, de véhicules et d'autres installations; etc. Ces mesures constituaient plus que de simples actes de répression antisyndicale et qu'une attaque contre les activités syndicales: la direction déclarait en fait qu'elle niait toute existence au syndicat. Toutefois, il ne s'agissait pas de mesures adoptées à l'initiative de la société elle-même, mais plutôt de décisions prises sur instructions du gouvernement, qui avait recommandé l'annulation de la convention collective, en s'inspirant des mesures prises antérieurement pour annuler les conventions conclues avec le syndicat des centrales électriques et celui des travailleurs du chemin de fer métropolitain (*Seoul Metropolitan Rapid Transit Corporation Workers' Union*).

469. En conséquence, la société a lancé une attaque tous azimuts contre les activités syndicales et commis divers acte de répression antisyndicale, notamment: i) la réaffectation des dix dirigeants syndicaux à leurs fonctions au sein de la société, à condition qu'ils cessent leurs activités syndicales; ces derniers ont refusé l'ordre de reprise du travail et ont poursuivi leurs activités syndicales dans les locaux du syndicat; la société leur a envoyé de multiples «rappels» de l'ordre de reprise du travail et a exercé des pressions sur eux, déclarant qu'elle accumulait les preuves nécessaires à leur licenciement, et a cessé de payer leur salaire au motif qu'ils étaient absents sans permission; ii) l'interdiction du paiement des activités syndicales durant les heures de travail; la société a averti les syndiqués participant à diverses réunions et programmes d'éducation menés par le syndicat qu'elle pourrait les sanctionner si une inspection révélait leur manque d'assiduité; elle a également appliqué une politique dite «Pas de travail, pas de salaire» afin de dissuader les syndiqués de participer aux activités syndicales; iii) l'arrêt du précompte syndical; la société a cessé de fournir les services et installations auparavant offerts au syndicat en vertu de la convention collective, et en premier lieu le prélèvement à la source des cotisations syndicales; bien que le financement du syndicat n'ait pas été compromis puisque environ 98 pour cent des membres avaient accepté de payer leurs cotisations par virement direct, de nombreux syndicats sont confrontés à une crise budgétaire parce que leur société refuse d'offrir des services de dépôt direct; et iv) la restitution forcée des locaux syndicaux et des facilités et fournitures connexes; en exigeant que le syndicat abandonne non seulement les locaux qui lui étaient fournis auparavant, mais aussi le mobilier et les fournitures de bureau, les systèmes de télécommunications et les véhicules mis à sa disposition, la société lui niait tout droit aux activités syndicales. En outre, le 12 mai, la société a restreint l'accès du syndicat au réseau interne de communications pour publier des informations.

470. En réponse, le syndicat a déposé plainte le 25 mai 2010 pour faire reconnaître la validité de la convention collective, ainsi qu'une demande d'injonction pour «entrave aux activités syndicales» en vertu de l'accord intervenu sur la convention collective afin de faire annuler l'ordre de retour au travail et de récupérer l'usage des locaux syndicaux. Bien que le tribunal ait reconnu le caractère provisoire de l'accord sur la convention collective, il a statué le 23 juillet 2010 que cette convention était valide, déclarant: «L'accord conclu en l'espèce impliquait la conclusion d'une convention collective. Il a été consigné par écrit et

signé par les représentants du syndicat et de l'employeur, et doit donc être considéré comme une convention collective valide.» La société refuse néanmoins de mettre fin à ses pratiques de travail déloyales, déclarant que l'ordonnance du tribunal a seulement valeur d'injonction, et qu'elle attendra l'issue de l'action judiciaire sur la validité de la convention collective. La société continue de se plier aux ordres du gouvernement, avance de nouvelles propositions qui réduiraient encore plus les droits prévus par la convention collective, et tente de soumettre le syndicat. Le gouvernement maintient son insatisfaction face au contenu de la convention collective et exige sa révision, ignorant même une décision judiciaire.

471. Le gouvernement est intervenu dès le début des négociations. Les propositions soumises par la direction en mars 2009 reflétaient ses instructions et se composaient de plusieurs éléments: les recommandations fondées sur les instructions et les évaluations du MOSF; les thèmes identifiés par la BAI; et les recommandations du ministère du Travail et du ministère de l'Economie de la connaissance. Les principales instructions du gouvernement comportaient les exigences suivantes: abolition de la règle de l'atelier syndical; réduction de 20 pour cent du nombre de travailleurs bénéficiant du droit syndical; réduction du nombre de dirigeants syndicaux détachés et payés par la société (suppression graduelle du poste de deux dirigeants sur dix); restriction des activités syndicales rémunérées; limitation de la protection des activités syndicales; augmentation du nombre de travailleurs privés du droit de grève (par le biais d'un élargissement des services essentiels); autorisation d'embaucher des remplaçants et de nouveaux employés durant les grèves; etc. Le gouvernement a employé diverses tactiques de négociation, par exemple des réunions et des mesures de surveillance, pour exercer des pressions – directes et indirectes – sur l'entreprise; il lui a ordonné de n'accepter aucun compromis ou concession lors des négociations. Cette dernière a donc adopté une attitude très passive, voire d'évitement, durant les négociations, dont les multiples sessions étaient en fait vides de sens. Ainsi, le gouvernement s'est immiscé dans l'ensemble du processus de négociation, depuis la formulation des propositions de l'entreprise jusqu'à la conclusion de l'accord, en passant par la stratégie et les tactiques de négociation. Le gouvernement doit cesser son ingérence illégale dans les relations professionnelles, et la convention collective, déjà conclue par le biais de négociations indépendantes, doit être mise en œuvre.

3) Syndicat du Service public des pensions et de la solidarité sociale, affilié à la KPSU

472. Les relations professionnelles entre le Service national des pensions et le Syndicat du service public des pensions et de la solidarité sociale sont très tendues depuis la grève de novembre 2009. Le principal responsable en est la direction, qui considère le syndicat comme un adversaire à éliminer et non comme un partenaire du dialogue social. En outre, l'attitude antisyndicale du gouvernement et ses politiques défavorables aux travailleurs ont encouragé la direction dans ses actes de répression antisyndicale. Elle a déclaré à plusieurs reprises que, en sa qualité d'établissement public, le Service national des pensions devait respecter les directives du gouvernement, et est donc sujet à sa tutelle ou à ses interventions.

473. La négociation collective a débuté en avril 2009 au Service national des pensions; pour la seule année 2009, les parties ont tenu 28 sessions de négociation (cinq sur les questions générales, 23 en comité de travail sur les clauses particulières). Les représentants des deux parties à ces comités, qui avaient reçu les pleins pouvoirs, ont conclu le 23 décembre 2009 un accord de principe, que le directeur a toutefois rejeté unilatéralement, au seul motif qu'il était incompatible avec sa position, ce qui a envenimé les relations professionnelles. Le 15 mars 2010, la direction a informé le syndicat de la résiliation unilatérale de la convention collective, puis le directeur s'est engagé à négocier de bonne foi. Le syndicat a demandé la reprise des négociations, et la septième session de négociation générale a eu

lieu le 3 juin 2010. Les parties sont convenues que les séances de négociation générale pour 2010 se limiteraient aux questions sur lesquelles elles n'avaient pu s'entendre durant les négociations de 2009. Toutefois, le président a ignoré l'accord, proposant de réviser à la baisse plus de 90 dispositions de la convention, en y insérant notamment des clauses: limitant la responsabilité de la direction en matière de sécurité d'emploi; restreignant les activités syndicales; privant les travailleurs de leurs droits fondamentaux; réduisant les prestations des employés et les conditions de travail, par l'introduction d'un système de rémunération annuelle au rendement; imposant des conditions d'admissibilité au syndicat et limitant le droit syndical des travailleurs appartenant à des départements ministériels arbitrairement classés comme «services de direction»; limitant à sept le nombre de délégués syndicaux à plein temps détachés et payés par l'employeur, conformément au Manuel sur les congés syndicaux publié par le ministère du Travail; réduisant la fréquence des congrès syndicaux (de deux à une fois par an) et des comités d'orientation; simplifiant la procédure de mutation des responsables syndicaux; et privant les syndiqués de certains droits fondamentaux, par exemple: supprimer les cours d'éducation syndicale, obliger le syndicat à consulter la direction avant d'afficher des banderoles ou d'autres matériels de propagande, restreindre les droits des employés qui font l'objet de mesures disciplinaires, en leur reconnaissant seulement la «possibilité de faire une déclaration» plutôt que le droit «de présenter une défense» devant les comités disciplinaires, auxquels le syndicat ne serait pas autorisé à participer ou à représenter ses membres.

474. Le syndicat ne pouvait que s'opposer à ces propositions, qui entraveraient ses activités autonomes, porteraient atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs et aggraveraient leurs conditions d'emploi. Il a mené des grèves tournantes au niveau local du 5 au 9 juillet 2010, sans que la direction change d'attitude; il a donc entamé une grève générale, du 15 au 27 juillet, ce qui a incité la direction à durcir sa position. Bien que les objectifs des grèves tournantes menées à partir du 6 novembre 2009 fussent licites et que la procédure ait été observée, la direction a pris des mesures disciplinaires abusives et intenté des poursuites contre les syndicalistes. Les six membres permanents du Comité exécutif du syndicat sont désormais accusés d'entrave à l'activité économique, infraction prévue par le Code pénal.

475. Cette ingérence du gouvernement dans l'autonomie des relations professionnelles a de graves répercussions; les critères d'évaluation de la gestion des institutions publiques et les directives gouvernementales (sur l'évaluation des directeurs des institutions) jouent un rôle déterminant à cet égard. Les directives administratives du gouvernement servent d'alibi à de sérieuses régressions des conventions collectives. Le Manuel sur les congés syndicaux publié par le ministère du Travail est employé comme arme pour submerger le syndicat de demandes visant à restreindre ses activités légitimes, et les directives du MOSF sont appliquées pour justifier le gel ou la baisse des salaires.

4) Syndicat de l'Institut coréen du travail, affilié à la Fédération syndicale coréenne des travailleurs de la recherche et du secteur public

476. Le Syndicat de l'Institut coréen du travail a reçu l'avis d'annulation de sa convention collective en février 2009. Dès réception de cet avis, il a mené une grève, qui a duré 85 jours. A ce jour, les membres du syndicat restent en proie à l'insécurité en raison des vives pressions exercées par le gouvernement.

477. Le problème trouve sa racine dans la résiliation unilatérale de la convention existante avant le début d'un nouveau cycle de négociations collectives. Jusqu'à la date de résiliation de la convention, la direction n'a jamais négocié de bonne foi.

478. La répression exercée contre le syndicat par l'Institut coréen du travail s'inscrit dans la stratégie gouvernementale de destruction des syndicats autonomes et d'entrave aux

relations professionnelles dans le secteur public, au prétexte du «Plan de renforcement des institutions publiques». Le ministère du Travail a analysé les conventions collectives des établissements publics placés sous sa tutelle, et publié en avril 2009 des propositions en vue de leur amélioration, après avoir donné l'avis de résiliation de la convention collective. Selon ce document, la convention collective de l'institut était la pire de toutes celles examinées. Parmi les problèmes essentiels évoqués par le ministère du Travail figuraient notamment: l'absence de dispositions encadrant le droit syndical; la protection exagérée des activités syndicales; l'obligation faite à l'institut d'obtenir le consentement du syndicat avant de réprimander les responsables syndicaux; et la présence d'un comité sur la sécurité d'emploi, composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de la direction. Les directeurs des établissements publics ont reçu instruction de réviser les clauses de la convention collective avantageuses pour les syndicats.

479. Après l'annulation de la convention collective, le syndicat a jugé qu'il était impossible de mener de véritables négociations collectives et a déclenché la grève. La direction persistant dans sa mauvaise foi et continuant de refuser les propositions de négociation du syndicat, ce dernier a décidé de mener une grève légale, qui a duré 85 jours, pour demander le retour à des relations professionnelles normales; la direction a réagi en fermant l'institut et en différant continuellement la conclusion d'une convention. Le directeur de l'institut a démissionné soudainement le 15 décembre 2009, après que le syndicat eut mis fin à la grève et que tous les travailleurs eurent repris le travail, sans avoir pu signer une convention collective; la direction et le Conseil national de recherches en sciences économiques, humaines et sociales ont déposé des accusations d'obstruction du travail contre tous les grévistes. Une enquête policière est en cours à ce sujet.

480. Le personnel ayant repris le travail, la direction a exercé des pressions sur le syndicat, exigeant sa désaffiliation de la KCTU, la conclusion d'une convention collective conforme aux normes du ministère du Travail, et la démission du comité exécutif du syndicat. Après la démission de l'ex-directeur, la présidence de l'institut est restée vacante, la nomination du nouveau directeur a été retardée et le gouvernement – principal client de l'institut – ne lui a plus confié un seul projet de recherche, les donnant à d'autres organismes; cela signifiait que l'institut n'avait plus suffisamment de fonds pour les salaires de son personnel qui, en mai 2010, a dû se résoudre à accepter une réduction salariale de 30 pour cent.

5) Syndicat de l'Institut coréen des technologies du bâtiment, affilié à la KUPRP

481. Jusqu'au début de l'année 2010, le Syndicat de l'Institut coréen des technologies du bâtiment regroupait 400 membres, soit une densité syndicale remarquable de 90 pour cent. Toutefois, les effectifs syndicaux ont rapidement diminué en raison des efforts soutenus de la direction, sur une période de six mois, pour contraindre les membres à quitter le syndicat, sciemment désavantager les syndiqués et exercer d'autres pressions. Au début de juillet 2010, le syndicat ne comptait plus que 70 membres, soit un taux de syndicalisation de 17 pour cent seulement.

482. Les syndiqués ont subi divers inconvénients, se voyant défavorisés pour les promotions et l'affectation des projets de recherche, pour la seule raison qu'ils étaient membres du syndicat. Les dirigeants syndicaux ont été victimes d'une série d'évictions et de suspensions à caractère punitif. Les membres et les dirigeants du syndicat sont confrontés à de graves difficultés et le syndicat est menacé de disparition en raison de ces mesures.

483. La direction a commencé à inciter les membres à quitter le syndicat le 2 décembre 2009, en application de la politique «de renforcement des institutions publiques», annulant unilatéralement la convention collective et informant 21 employés des services

administratifs qu'ils pouvaient soit quitter le syndicat, soit quitter leur poste. En conséquence, 330 des 400 membres du syndicat ont quitté ce dernier, de sorte qu'il ne compte plus que 70 membres. Par la suite, une rumeur a circulé à l'effet qu'aucun membre du syndicat ne serait inscrit sur la liste de promotions censée être publiée le 1er mai. En outre, les chercheurs qui étaient membres du syndicat éprouvaient des difficultés à s'acquitter de leur mission en raison des pressions exercées par la direction de l'institut. Les syndiqués n'avaient donc d'autre choix que de quitter le syndicat.

484. En décembre 2008, s'est produit un incident mettant en cause un chercheur, qui avait formulé une «déclaration d'objection de conscience». Le gouvernement et la direction avaient initialement promis de ne pas le sanctionner mais, une fois le litige dissipé, ils ont renié leur engagement et l'ont sanctionné en décembre 2009. Le syndicat ayant protesté, la direction a pris des mesures de rétorsion et licencié le président du syndicat pour avoir exigé l'annulation des sanctions imposées au chercheur. En outre, elle a muté le vice-président du syndicat au site d'essai d'Andong, situé à 300 kilomètres de Séoul, ce qui l'empêche de participer aux négociations, aux consultations et aux autres activités syndicales régulières; il a déposé plainte contre la direction afin de faire annuler sa mutation injuste et, en réponse, la direction l'a immédiatement licencié. Elle a également suspendu le Secrétaire général du syndicat pour trois mois au même motif.

485. En outre, la direction a agi comme si les activités syndicales quotidiennes – telles la publication de déclarations et la tenue d'événements – posaient problème, et les a mentionnées dans les motifs de licenciement du président du syndicat. Le directeur de l'institut ayant fait l'objet de vives critiques publiques pour avoir plagié sa thèse de doctorat, le syndicat avait soulevé cette question en avril 2009. Il est donc impossible de ne pas voir une vengeance dans les pressions exercées par la direction contre le syndicat, qui conteste avec détermination le licenciement de son président et de son vice-président, et les autres tentatives de destruction du syndicat menées par la direction.

6) Syndicat coréen du secteur de l'électricité (KPPIU)

486. La convention collective entre le KPPIU et la direction des Sociétés d'électricité (régions Sud-Est, Sud, Est-Ouest et Ouest) a été conclue le 19 septembre 2006 par voie d'arbitrage, sous l'égide de la Commission nationale du travail. A l'expiration de l'accord, la direction et le syndicat ont entamé le 29 juillet 2008 les négociations en vue de conclure la convention collective de 2008, portant notamment sur les salaires.

487. Au terme de la cinquième session de négociation, tenue le 22 octobre, les deux parties ont conclu un accord concernant 79 articles sur 140 (137 clauses principales et trois annexes). Lors de la sixième session, tenue le 4 décembre 2008, elles se sont entendues sur 144 articles, seulement cinq dispositions restant en suspens. Toutefois, le syndicat et la direction n'ont pu trouver un accord et, le 12 octobre 2009, ont renvoyé ces questions à la NLRC, qui a tenu trois sessions d'arbitrage les 21, 23 et 27 octobre. Le 28 octobre, la NLRC a mis un terme à la médiation. Le 4 novembre 2009, soit le lendemain de la treizième session de négociation, la direction a informé le KPPIU de la résiliation unilatérale de la convention collective.

488. La direction a fermé les bureaux du syndicat le 1er avril 2010, date à laquelle le cinquième comité exécutif du syndicat a pris ses fonctions. Le syndicat a tenté de résoudre le différend par le dialogue, envoyant le jour même à la direction une note appelant à la reprise des négociations, suggérant que les parties acceptent les clauses déjà convenues et se concentrent sur les problèmes en suspens afin de résoudre le différend à l'amiable.

489. A la dixième session de travail en comité, tenue le 14 avril 2010 (soit la première rencontre entre les parties après l'entrée en fonctions du cinquième comité exécutif du syndicat), la

direction a présenté une nouvelle offre de convention, ignorant les clauses déjà convenues et proposant en lieu et place des conditions moins favorables. A la quatorzième session de négociation, tenue le 21 avril, le KPPIU a fait des concessions sur les cinq clauses non réglées, les estimant justifiées dans l'intérêt plus large des membres; en contrepartie, il a demandé à la direction d'accepter les 144 autres articles et d'annuler l'avis de résiliation de la convention collective, ou de proroger cette dernière, ce que la direction a refusé.

490. Le 26 avril, la date d'expiration de la convention collective approchant, la direction a avisé le syndicat qu'elle n'accepterait plus le détachement de responsables syndicaux (rémunérés) à plein temps, bloquerait la retenue à la source des cotisations syndicales, abrogerait le système d'atelier syndical, n'autoriserait plus les membres du syndicat à participer aux activités syndicales durant les heures de travail (assemblée générale, réunions de représentation, comité central, comité de gestion des élections, comité de vérification, etc.) et mettrait fin aux congés d'éducation syndicale rémunérés. Elle a également déclaré qu'elle ne paierait plus les frais de fonctionnement et les factures d'électricité du bureau du syndicat. Le syndicat a réitéré ses demandes antérieures, mais la direction a refusé.

491. Conformément à l'article 32 (3) de la TULRAA, la convention collective a expiré le 6 mai 2010 (six mois après la résiliation unilatérale). Ce jour-là, la direction a ordonné aux dirigeants syndicaux détachés à plein temps de reprendre leur poste régulier, et annoncé que ceux qui refuseraient de retourner au travail seraient considérés comme absents sans autorisation et sanctionnés. Les membres du comité exécutif ont donc consacré leurs congés annuels et mensuels à la tenue de deux sessions de négociations, ce qu'ils assimilaient à une tentative de bonne foi de conclure de façon autonome un accord à l'amiable. Toutefois, la direction a négligé les négociations, invoquant les directives du gouvernement et les pressions venant «d'en haut». Le syndicat a demandé la médiation de la NLRC le 17 mai 2010, que la direction a refusée; le syndicat a donc décidé que certains responsables syndicaux feraient une grève illimitée, à partir du 24 mai.

492. Le 25 mai, la direction a bloqué la retenue des cotisations syndicales à la source, cessé de payer les frais de fonctionnement, de communication et d'électricité des locaux du syndicat, et informé ce dernier qu'elle résilierait l'abonnement de ses deux lignes téléphoniques et de son accès Internet à partir du 31 mai. Ces actions de la direction ont paralysé toute communication avec le syndicat.

II. Directives gouvernementales restreignant les droits des travailleurs du secteur public

493. La loi de 2007 sur la gestion des institutions publiques (*Act on Management of Public institutions, 2007*) dispose que 286 institutions publiques seraient dorénavant sous la direction et la supervision du gouvernement (en pratique, le ministère de la Stratégie et des Finances, ci-après le «MOSF»), qui emploie principalement les «Directives de gestion» et les «Rapports d'évaluation de gestion», établis par ce dernier, ainsi que les rapports d'inspections périodiquement effectuées par la BAI, pour contrôler les institutions publiques.

1) Directives gouvernementales

494. La loi sur la gestion des institutions publiques charge le ministère compétent d'établir des lignes directrices (les «Directives de gestion») pour l'administration de ces institutions, sur délibération et décision du Comité de gestion des institutions publiques (ci-après le «Comité de gestion»). Ces directives traitent des questions relatives à l'administration et la gestion des institutions publiques, les effectifs prescrits, la gestion des ressources humaines, l'établissement et la gestion des budgets, ainsi que d'autres thèmes.

495. Vers le mois de novembre, sur délibération et décision du Comité de gestion, le MOSF publie chaque année des directives budgétaires globales à l'intention des sociétés publiques et quasi gouvernementales, qui doivent s'y référer pour planifier leur budget de l'exercice suivant. Au début de l'année, le ministère prend également à leur intention des directives d'exécution budgétaire, en consultation avec le comité.

496. Le comité est officiellement responsable des délibérations et des décisions concernant la gestion et l'administration des institutions publiques mais, compte tenu de sa structure et de son fonctionnement dans la pratique, son rôle se borne à avaliser les décisions du MOSF.

497. La loi stipule que le comité se compose «d'au plus onze personnes, mandatées par le président sur recommandation du MOSF, et choisies dans différents domaines, y compris le droit, l'économie, les médias, le milieu universitaire, le monde du travail, etc., possédant de bonnes connaissances et de l'expérience dans la gestion et l'administration des institutions publiques, ainsi qu'une réputation d'impartialité bien établie». Toutefois, les personnes liées au monde du travail, tels les syndicalistes, en sont exclues.

498. Le comité a rarement discuté des directives pour le renforcement des institutions publiques – qui sont susceptibles d'avoir de profondes répercussions sur les conditions de travail des employés du secteur public – jusqu'au 11 août 2008, date à laquelle elles ont été annoncées. Le Sous-comité du renforcement des institutions publiques, dont les membres sont désignés par le président du Comité de gestion (soit le ministre de la Stratégie et des Finances) ne les a abordées qu'une fois.

i) Directives budgétaires globales

499. Vers novembre, sur délibération et décision du Comité de gestion, le MOSF publie des directives budgétaires globales à l'intention des institutions publiques et quasi gouvernementales, leur donnant les grandes orientations à suivre pour l'élaboration du budget de l'exercice suivant et des lignes directrices pour les principaux postes du plan, à savoir: coûts de personnel, frais généraux, dépenses d'exploitation, financement et autres postes budgétaires, mesures concernant les travailleurs occasionnels du secteur public.

500. Le préambule des directives budgétaires globales pour 2010, annoncées le 16 novembre 2009, se lit comme suit: «Les organismes publics devront contenir leurs frais de personnel et leurs autres dépenses afin de porter leur part des difficultés de l'économie nationale, et améliorer l'efficacité de leur gestion en limitant les avantages sociaux dont bénéficie le personnel.» En conséquence, le budget des frais de personnel a été gelé en 2010, et certaines institutions financières publiques ont même dû réduire les salaires de 5 pour cent. De nombreux avantages sociaux ont été réduits ou supprimés au nom de la «rationalisation du régime d'avantages sociaux».

501. Ces directives constituent le cadre limitatif des négociations salariales dans les établissements publics, de sorte que ces négociations ne permettent aucune modification des conditions de travail. Même si le syndicat et la direction d'un établissement public convenaient de fixer les salaires à un niveau supérieur à celui prévu dans les directives, le gouvernement se fondait sur le rapport d'évaluation de gestion de la BAI pour sanctionner cet établissement, et réduire son budget.

502. Ainsi, le rapport d'audit de la BAI sur la *Korea Railroad Corporation* (27 août 2009) déclare que la société n'avait pas respecté les directives budgétaires globales 2007 concernant le paiement des primes, et lui demandait de les récupérer. La direction a réagi en réduisant les salaires des employés. En 2009, leur salaire de base a été réduit de 50 pour

cent, ce qui, en chiffres annualisés, correspond à 9 pour cent de la masse salariale globale ou 32,8 milliards de won, soit une moyenne de 990 000 won par personne.

503. Le syndicat et la direction de la *Korea Airports Corporation* n'ayant pu parvenir à un accord lors des négociations salariales de 2007, le syndicat a décidé de faire grève. La NLRC a arbitré le différend et proposé une augmentation supérieure aux directives salariales alors fixées par le gouvernement (3 pour cent), que les deux parties ont acceptée. Toutefois, le gouvernement a évalué défavorablement la société dans le rapport de 2008 et, l'année suivante, les travailleurs ont dû accepter une réduction de salaire (6,8 pour cent) pour compenser l'excédent de 2007. On se trouve donc dans une situation paradoxale, où le gouvernement exige une révision des salaires et des conventions collectives, négociés grâce à l'arbitrage de la NLRC, l'organe gouvernemental le plus élevé chargé de la médiation en matière de relations professionnelles.

504. A compter du 1er octobre 2010, aucun établissement public où existait un syndicat affilié à la KPSU n'a pu convenir d'une augmentation de salaire allant au-delà du plafond fixé dans les directives sur les dépenses de personnel. Ces directives constituent donc un cadre salarial limitatif, qui lie l'ensemble du processus de négociation collective des salaires dans les organismes publics, et vide de sens les négociations salariales dans ces établissements.

ii) Directives d'exécution budgétaire

505. Les directives d'exécution budgétaire sont également définies comme des lignes directrices de gestion dans la loi sur les institutions publiques. Le Comité de gestion a discuté et décidé des directives 2010 le 29 janvier de la même année. Ces directives générales ont pour objectif de «proposer des lignes directrices détaillées pour la bonne exécution du budget des institutions publiques».

506. Elles prescrivent les principes et normes applicables à l'exécution des principaux postes du budget, tels les dépenses de personnel et les frais généraux. Ainsi, en ce qui concerne le barème des rémunérations liées aux évaluations – sujet tombant dans la catégorie des dépenses de personnel –, les directives 2010 précisent le nombre de critères d'évaluation, les écarts de rémunération et la part correspondant à chaque critère. Evidemment, les syndicats sont complètement exclus du processus d'élaboration de ces critères.

507. En outre, les directives 2010 prévoient ce qui suit: «Les établissements publics, dont la structure ou les effectifs ont été modifiés par suite d'une fusion, d'une redéfinition des fonctions ou d'une rationalisation, doivent mettre en œuvre les politiques budgétaires en consultation avec les organismes compétents et le ministre de la Stratégie et des Finances», ce qui implique que la direction des entreprises publiques doit consulter le MOSF sur un grand nombre de questions qui ont de profondes répercussions sur les conditions de travail.

508. Quant aux avantages sociaux, les lignes directrices vont jusqu'à prévoir des normes pour les débours du Fonds de prévoyance des employés. Elles disposent en outre que: «Toute forme de congé autre que les congés payés annuels garantis par la loi sur les normes du travail est interdite; les congés non utilisés ne peuvent faire l'objet d'une compensation monétaire.»

iii) Plan gouvernemental pour le renforcement des institutions publiques

509. Le gouvernement a annoncé en juillet 2008 qu'il allait réformer les sociétés publiques dans le cadre de son «Plan de renforcement des sociétés publiques». La première série détaillée de réformes a été publiée le 11 août 2008, et la sixième et dernière le 31 mars 2009. Le plan prévoyait que 24 organisations seraient privatisées en tout ou en partie, que

41 organismes gouvernementaux seraient regroupés en 16 entités, et que des ajustements fonctionnels seraient apportés à certains autres. Le gouvernement a également réduit le budget et les effectifs d'autres agences non visées par ce programme de restructuration. En conséquence, 129 organismes ont licencié quelque 22 000 travailleurs, soit 12,7 pour cent de leur effectif total.

510. Au terme de la sixième série de réformes, les autorités ont révélé la deuxième phase du plan, comportant trois volets, intitulés: «Une triple rupture», «Amélioration des relations professionnelles» et «Des services publics de qualité». L'expression «triple rupture» renvoyait à la nécessité de réformer trois volets du fonctionnement des institutions publiques (les niveaux de salaire, la nomenclature des postes et la structure des entreprises publiques) qui, selon le gouvernement, étaient surdimensionnés par rapport à leur productivité réelle afin de s'attaquer à la gestion laxiste des entreprises publiques, qui était source de vives critiques de la part du public concernant les emplois confortables dans ces organismes publics, familièrement appelés «emplois tombés du ciel». Le plan d'amélioration des relations professionnelles visait pour sa part à transformer et rationnaliser le régime de relations professionnelles du secteur public, de manière à en faire un exemple pour le reste de la société. Par la suite, les directives sur la gestion des organisations publiques, décrites ci-après, ont élargi les critères employés pour la «promotion» ou la «rationalisation» des relations professionnelles.

511. Tous ces programmes auraient manifestement de profondes répercussions sur les conditions de travail des employés du secteur public, mais le gouvernement n'a jamais consulté les syndicats, et les représentants des travailleurs n'ont jamais eu la possibilité de faire valoir leur point de vue durant le processus. Le gouvernement a interdit les actions collectives des syndicats pour protester contre la détérioration des conditions de travail qui résulterait de la mise en œuvre du plan de renforcement des institutions publiques et des mesures répressives qu'il comporte, comme ce fut le cas à la société KORAIL.

512. En avril 2009, le ministère du Travail a analysé les conventions collectives des institutions publiques et proposé des «programmes d'amélioration» à cet égard. L'analyse portait sur les «conditions de base des conventions collectives, en vue d'une rationalisation des relations professionnelles»; ces conditions ont été regroupées en 21 articles, répartis sous quatre rubriques (adhésion syndicale et protection des activités syndicales; restrictions aux droits des syndicats sur les questions de personnel et les droits de gestion; salaires et autres conditions de travail; négociation collective et différends du travail). Chacun de ces éléments a été évalué sur une échelle de cinq points (de «très mauvais» à «très rationnel»). L'analyse du ministère considère généralement les clauses favorables aux employeurs comme «rationnelles», et celles qui garantissent les activités et droits syndicaux comme «irrationnelles». Par exemple, le document interprète une clause obligeant la direction à obtenir le consentement du syndicat, ou à le consulter, pour toute modification concernant les changements de statut professionnel des dirigeants syndicaux, comme une atteinte aux droits de l'employeur en matière de gestion du personnel. En outre, l'analyse présente la participation des syndicats à la gestion des activités (c'est-à-dire la participation des responsables syndicaux aux réunions de gestion) comme une pratique irrationnelle, mais considère en revanche que la participation active de l'employeur aux réunions des représentants syndicaux est une pratique exemplaire. L'analyse qualifie également d'institution irrationnelle un comité sur la sécurité d'emploi comprenant un nombre égal de représentants des travailleurs et de la direction, au motif que cela viole les droits de l'employeur en matière de gestion du personnel, bien que ce comité soit chargé des questions relatives aux changements de statut professionnel des syndiqués. Le ministère du Travail a mené l'analyse afin de modifier les «clauses irrationnelles» des conventions collectives des entreprises publiques et organisations quasi gouvernementales, et a proposé que les critères de l'analyse soient employés pour évaluer la gestion des institutions publiques.

513. En outre, le MOSF a obligé les organismes gouvernementaux à présenter un rapport mensuel sur la mise en œuvre de la réforme des conventions collectives dont ils ont la charge, notamment en ce qui concerne les relations professionnelles, leur demandant même d'établir un tableau comparatif présentant la situation avant et après la révision, en ce qui concerne quatre rubriques (politique du personnel et droits de la direction; activités syndicales et avantages sociaux; négociation collective; grève). En outre, le gouvernement a contraint les institutions à dresser une liste des clauses «préjudiciables» (c'est-à-dire portant atteinte aux droits de la direction en matière de personnel et de gestion) en vue de leur révision.

514. Le ministère du Travail a également analysé les conventions collectives des instituts de recherche financés par des fonds publics, sous les auspices du bureau du Premier ministre; en avril 2009, il a publié son rapport, qui recommandait des mesures d'amélioration. Le ministère a examiné les conventions collectives de 18 institutions sur 23, où existait un syndicat, et les a classées en cinq catégories. Le bureau du Premier ministre a convoqué une réunion des directeurs des établissements, leur a fait part des résultats et leur a ordonné de réviser les dispositions «irrationnelles» des conventions collectives favorables aux syndicats. Après cette réunion, l'Institut coréen du travail et l'Institut coréen de la recherche pour la formation et l'enseignement professionnels ont résilié unilatéralement les conventions collectives; l'Institut maritime coréen a annulé la convention, qui n'était pas encore parvenue à son terme.

515. Le plan de renforcement des institutions publiques était axé sur la «promotion» des relations professionnelles, mais cela signifiait en réalité l'affaiblissement des syndicats, comme l'illustrent les déclarations antisyndicales du gouvernement. Ce dernier a souligné l'importance qu'il attachait à la mise en place d'un nouveau type de relations professionnelles. Il a aussi rappelé que, les institutions publiques étant des organisations gouvernementales et non des établissements privés, leurs employés syndiqués n'avaient pas le droit de s'opposer aux politiques gouvernementales; s'ils le faisaient malgré tout, les directeurs des établissements publics ne devraient pas tolérer cette attitude irresponsable. Le gouvernement a publiquement condamné les syndicats d'établissements publics qui contestaient le plan de renforcement, déclarant: «Les agents publics qui manifestent dans la rue et placardent sur les murs des affiches antigouvernementales ne sauraient être habilités à exercer leurs fonctions.» Après la répression de la grève menée par le KRWU, les autorités ont choisi la société KORAIL comme projet pilote pour la mise en œuvre du Plan de renforcement des institutions publiques.

516. Enfin, l'organisation plaignante fournit des informations détaillées, par période, sur la mise en œuvre du plan de renforcement. Elle signale notamment que la deuxième phase du plan (mai-novembre 2009) visait la restructuration des institutions publiques, de manière que soient éliminés, entre autres, les risques de faillite, la faible productivité, les syndicats militants et l'indiscipline. Le plan comportait diverses mesures, dont un examen de l'état des relations professionnelles par la BAI, qui était chargée d'établir des normes «incontournables», de recommander le cas échéant le licenciement des directeurs dont la gestion serait jugée insatisfaisante et d'effectuer une première inspection des relations professionnelles dans ces établissements.

517. Quant à la «promotion des relations professionnelles» durant la deuxième phase du plan, l'organisation plaignante indique que le gouvernement projette: i) de mettre en œuvre des «normes minimales» d'évaluation des directeurs d'établissements en matière de relations professionnelles; ii) d'inclure spécifiquement la «promotion des relations professionnelles» dans la grille d'évaluation des directeurs des institutions publiques, qui devraient commencer à examiner les barèmes de salaire, les droits aux congés, les avantages sociaux et les activités syndicales (facilités accordées aux syndicats, nombre de responsables syndicaux à plein temps, participation des syndicats aux processus de gestion et aux

mesures de restructuration); et iii) de détériorer les relations professionnelles dans les institutions publiques, sous couvert de leur «renforcement», avant les changements censés intervenir en 2010 (interdiction du détachement de responsables syndicaux à plein temps, payés par l'entreprise).

2) Evaluation des directeurs des institutions publiques

518. L'évaluation de la gestion des directeurs d'institutions publiques est l'outil le plus fréquemment employé pour contrôler ces établissements. Les critères d'évaluation sont définis en fin d'année. En mars ou en avril, les organismes publics reçoivent les résultats d'évaluation de leur gestion de l'année précédente, conformément à la loi sur les institutions publiques. Ces rapports d'évaluation des institutions et de leurs directeurs sont soumis à un groupe désigné à cette fin (le Comité d'évaluation). L'ensemble du processus d'évaluation doit être complété le 20 juin, après délibération et décision du Comité de gestion. Les institutions publiques sont récompensées – ou sanctionnées – en fonction de leurs résultats, et leur allocation budgétaire est définie en conséquence. Les directeurs d'institutions qui présentent de mauvais résultats sont passibles de licenciement.

519. Le Comité d'évaluation 2010, chargé des évaluations de rendement pour l'année 2009, se composait de 55 membres en ce qui concerne l'évaluation des directeurs d'institution et de 130 membres pour l'évaluation des institutions elles-mêmes. Le comité constitué pour l'année 2005, alors que la loi sur les institutions publiques n'avait pas encore été adoptée, comprenait quelques membres ayant des liens avec le monde du travail, mais il n'en comporte plus aucun depuis l'entrée en vigueur de la loi. Les critères d'évaluation concernent notamment l'établissement de relations professionnelles harmonieuses, rubrique qui compte pour plus de 20 pour cent dans l'évaluation des directeurs d'établissement. Cependant, aucun expert en relations professionnelles, ni de personnalité du monde du travail, n'est présent au comité. Aucune explication n'a été fournie sur les critères que ces personnes non spécialisées emploient pour évaluer les relations professionnelles en toute équité.

520. Les critères d'évaluation des organismes publics sont décrits dans le Manuel d'évaluation de la gestion des institutions publiques et quasi gouvernementales, qui est publié à la fin de l'année précédant la période d'évaluation. Le manuel de 2009 comprend trois catégories – leadership/stratégie; système de gestion; qualité de la gestion –, auxquelles sont attribués des ratios de 18/32/50 pour les institutions publiques et de 18/37/45 pour les institutions quasi gouvernementales. La catégorie «leadership/stratégie» se subdivise en leadership et plans d'action directeurs, tandis que la catégorie «qualité de la gestion» comprend les principales activités de l'institution et l'efficacité de la direction. La rubrique «qualité de la gestion», qui compte pour 17 points, inclut l'organisation et la gestion des ressources humaines, la gestion des rémunérations, la rationalisation des relations professionnelles, la qualité du système de gestion, le renforcement des institutions publiques et la rationalisation de l'organisation. La rubrique «qualité de la gestion» se subdivise en trois sous-catégories: réalisations majeures, satisfaction de la clientèle et résultats obtenus grâce aux mesures de rationalisation.

521. S'agissant des critères concernant l'évaluation de l'organisation et du leadership en matière de relations professionnelles, l'organisation plaignante met en rapport les rubriques «Renforcement des institutions publiques» et «Promotion des relations professionnelles» avec celle portant sur «l'évaluation de la rationalité des relations professionnelles»; cette dernière est effectuée en examinant: si la gestion des relations professionnelles et la coopération patronale-syndicale sont légales et rationnelles; s'il existe une bonne communication entre le syndicat et la direction afin d'aboutir à des consensus; si tous les efforts voulus sont déployés pour renforcer la capacité de gestion des relations

professionnelles; si les clauses de la convention collective sont rationnelles; et si des efforts sont faits pour les améliorer.

522. La directive intitulée «Critères d'évaluation de la mise en œuvre du plan», publiée sur délibération et décision du Comité de gestion, précise également les critères d'évaluation des résultats obtenus par les directeurs d'institution. Selon cette directive, le directeur de chaque organisation doit soumettre en début d'année un plan de gestion au gouvernement et présenter un bilan d'exécution à la fin de l'année, après quoi il reçoit son évaluation. Dans la directive 2009, les points attribués à la rubrique «relations professionnelles» ont augmenté, passant à 20 points, tout comme la «qualité de la gestion», qui compte également pour 20 points. Cette nouvelle rubrique englobe des questions – traitées distinctement auparavant – qui ont de profondes répercussions sur les conditions de travail (y compris la modification du système de rémunération, la réduction des effectifs, les ajustements organisationnels suite aux fusions, la privatisation et les programmes de stage pour les jeunes).

523. S'agissant spécifiquement de la «Promotion des relations professionnelles» dans le cadre de l'évaluation des directeurs d'établissement faite en 2009, l'organisation plaignante formule notamment les observations suivantes:

i) dans la rubrique «Les relations patronales-syndicales sont-elles rationnelles et légales?»:

– les critères employés pour évaluer les efforts déployés pour établir des relations professionnelles rationnelles comprennent: la rectification des relations professionnelles irrationnelles; la rationalisation de l'organisation et de la gestion du personnel; la protection des droits de la direction en cas de différend du travail; les efforts déployés et les résultats obtenus dans l'harmonisation des relations professionnelles suite aux conflits du travail; les préparatifs effectués par la direction en vue des négociations collectives à venir; les efforts déployés pour conclure des conventions collectives par la voie de la négociation (négociations de bonne foi et autres actions);

– les critères employés pour évaluer les efforts déployés quant aux aspects juridiques des relations professionnelles comprennent: l'adhésion stricte aux principes établis, face aux demandes indues des organisations syndicales, y compris les clauses non négociables des conventions collectives; l'attitude ferme de la direction lors des différends illégaux, et le suivi approprié; les pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur; le maintien excessif des clauses de la convention précédente (accords particuliers et accords paritaires); et les accords confidentiels;

ii) dans la rubrique «Existe-t-il une communication appropriée entre le syndicat et la direction, en vue d'aboutir à des consensus?»:

– les critères employés pour évaluer les mesures prises par les directeurs d'établissements en matière de communication comprennent: les visites sur place; la collecte des opinions; l'établissement de canaux directs de communication entre le syndicat et la direction afin de résoudre les différends en suspens, ainsi que les résultats obtenus à cet égard; les mesures prises pour établir la coopération et le dialogue entre la direction et le syndicat;

– les critères employés pour évaluer les efforts visant à créer des canaux individuels de communication entre la direction et les travailleurs comprennent: l'établissement de canaux individuels de communication avec les syndiqués; les

efforts déployés pour recueillir leur opinion sur des thèmes importants; et les sondages menés sur les principaux plans d'action; et

– les critères employés pour évaluer les efforts visant à créer des canaux collectifs de communication comprennent les mesures prises pour inciter les syndicats à développer une attitude positive à l'égard des activités de l'entreprise, et appuyer ces organisations;

iii) dans la rubrique «Les conditions de la convention collective sont-elles rationnelles, et quels efforts sont faits pour les améliorer?»:

– les critères employés pour évaluer le mode de fonctionnement du syndicat et le soutien devant lui être apporté comprennent: le droit syndical (postes admissibles à l'adhésion syndicale, normes écrites pour les travailleurs non admissibles, droit syndical des travailleurs licenciés, etc.); les activités syndicales pendant les heures de travail (processus d'approbation, portée et fréquence des activités approuvées, etc.); le droit à la formation syndicale pendant les heures de travail (objets, type et durée de la formation, etc.); la question des dirigeants syndicaux détachés à plein temps (nombre de syndiqués et de dirigeants syndicaux à plein temps; opportunité d'autoriser les dirigeants syndicaux à travailler pour des organisations faîtières; approbation de dirigeants supplémentaires; traitement réservé aux dirigeants à plein temps; etc.); les règles de personnel applicables aux dirigeants syndicaux (consultation avec le syndicat, etc.); la question des facilités et équipements fournis au syndicat pour son fonctionnement (liste des facilités et équipements fournis, soutien administratif, coûts d'entretien, coûts des événements syndicaux, coûts du personnel de soutien, etc.); la communication d'informations au syndicat (communication de renseignements personnels, droit de rejeter les demandes d'information, renseignements protégés, etc.);

– les critères employés pour évaluer le droit d'intervention du syndicat dans les questions de personnel et les droits de la direction comprennent: le fonctionnement de l'institution (consultation avec le syndicat sur les mesures de réorganisation); l'affectation du personnel et les mutations (interdiction des rencontres ou consultations particulières avec les syndicats, participation des dirigeants syndicaux aux entrevues de recrutement, consentement du syndicat aux mutations régulières de personnel, etc.); les promotions, les évaluations de rendement, les récompenses (participation du syndicat au comité d'examen des promotions, aux évaluations du personnel, ou au processus de recommandation des bénéficiaires de récompenses, etc.); la question des réprimandes (restrictions à l'exercice du droit disciplinaire de la direction; participation du syndicat au comité de discipline; pertinence des procédures de redressement en cas de mesure disciplinaire injuste; restrictions au licenciement de syndiqués reconnus coupables en raison de leurs activités syndicales; etc.); restrictions aux droits de gestion (consultation avec le syndicat sur les transferts de chantiers, l'investissement outre-mer et autres);

– les critères employés pour évaluer les conditions de travail (salaires, retraite, congés, etc.) et la justification de la protection accordée aux travailleurs en cas de grève comprennent: les niveaux de rémunération; la retraite et les congés; la protection des grévistes et la responsabilité suite aux grèves; les mesures prises suite aux grèves (y compris le principe «pas de travail, pas de salaire», et la réintégration indue des travailleurs licenciés).

iv) Prise en compte des relations professionnelles dans l'évaluation de la direction des institutions publiques

524. Les critères retenus pour évaluer les «relations professionnelles harmonieuses» démontrent clairement que la méthode d'évaluation de la direction des institutions est hostile aux syndicats. Le document intitulé «Critères d'évaluation communs (2008) pour les sociétés publiques et les organisations quasi gouvernementales» expose les critères permettant de définir la notion de «relations professionnelles harmonieuses», qui servent à «évaluer les efforts déployés pour promouvoir les relations professionnelles»; ils sont classés sous six rubriques, comportant elles-mêmes plusieurs listes de contrôle. Par exemple, la liste de contrôle de la rubrique «Droit syndical» traite de plusieurs aspects liés à ce thème: organisation faîtière, pluralisme syndical, droit des employés de se syndiquer, pourcentage de travailleurs syndiqués et précompte syndical. La rubrique «Nombre approprié de dirigeants syndicaux à plein temps» mentionne qu'il convient d'analyser si «le nombre et le pourcentage de dirigeants syndicaux à plein temps sont appropriés par rapport à l'effectif total du syndicat». Le fait que ces critères exigent de procéder à une évaluation de l'organisation faîtière, du droit à l'adhésion syndicale et du taux de syndicalisation révèle l'intention cachée du gouvernement, à savoir s'ingérer dans les activités syndicales. La formulation de certaines rubriques révèle que le gouvernement considère même que certaines clauses des conventions collectives posent problème; ainsi, dans la rubrique «Convention collective et droits de la direction», on relève la mention suivante: «Il s'agit ici d'analyser dans quelle mesure la convention collective compromet la flexibilité de l'institution et les droits de gestion.»

525. Dans les rubriques «Promotion des relations professionnelles» et «Relations professionnelles harmonieuses», le Comité d'évaluation ne cache pas son intention de transformer le système collectif de relations professionnelles actuellement en vigueur en un régime individuel centré sur l'institution. Les suggestions du Comité d'évaluation nient fondamentalement l'autonomie des relations professionnelles dans les institutions publiques. L'organisation plaignante mentionne quelques exemples de conclusions du comité sur la base de ces critères: «certaines organisations ont perdu de leur flexibilité fonctionnelle à cause du régime de relations collectives de travail; … les avantages sociaux sont excessifs dans certaines institutions; … certaines clauses des conventions collectives peuvent porter atteinte aux droits de gestion; … la plupart des institutions ne respectent pas les directives gouvernementales sur le nombre de dirigeants syndicaux à plein temps; … certaines institutions éprouvent des difficultés à mettre en œuvre des relations professionnelles rationnelles et mutuellement bénéfiques; … certaines conventions collectives autorisant expressément les syndicats à intervenir dans la gestion ou la politique du personnel des institutions devraient être amendées; … les augmentations salariales obtenues par la voie de la négociation collective, mais excédant les lignes directrices gouvernementales, doivent être interdites; … certains syndicats ont plus de dirigeants à plein temps que nécessaire, et bénéficient d'un soutien excessif de la part de l'employeur; etc.»

526. Le rapport d'évaluation insiste sur le fait que les syndicats devraient s'affranchir de l'influence des organisations faîtières pour mettre fin au régime collectif de relations professionnelles. Par exemple, le rapport juge essentiel que les syndicats négocient dans un esprit d'ouverture, sans intervention d'un syndicat de rang supérieur. Le rapport soutient également que le gouvernement doit contrôler les institutions au moyen de directives très strictes, et fait état de changements importants intervenus à cet égard:

i) les salaires ne sont plus discutés à la table de négociation; le nombre et la durée des négociations sur ce point ont été réduits parce que les possibilités de changement par voie de négociation collective sont très limitées, les taux d'augmentation ne pouvant pas dépasser la limite fixée par les directives gouvernementales;

ii) la situation des relations professionnelles s'est généralement améliorée, mais cela est plus dû à un encadrement plus strict des relations collectives de travail par les lignes directrices gouvernementales qu'à une amélioration de la gestion des relations professionnelles de la part des employeurs. En ce sens, la «promotion» des relations professionnelles envisagée par le rapport renvoie en fait à un affaiblissement des syndicats.

527. Enfin, l'organisation plaignante fournit des exemples de rubriques contestables dans les rapports d'évaluation de la direction des institutions. Ces rapports:

i) décrivent les activités syndicales légitimes et d'intérêt public comme du militantisme syndical et qualifient les demandes syndicales d'exigences excessives, notamment:

– KORAIL: «La direction a refusé les demandes excessives du syndicat et s'en est strictement tenue aux principes existants. Il s'agit d'un cas exemplaire, la direction de la société KORAIL ayant contraint le syndicat à mettre fin à une grève en se ralliant l'opinion publique face au différend, grâce à un travail minutieux en amont et à une bonne stratégie de relations publiques ... La direction s'est efforcée de remédier aux problèmes identifiés par le gouvernement dans le précédent rapport d'évaluation: protéger les droits de la direction en matière de gestion du personnel; contrôler les conflits du travail illégaux déclenchés par le syndicat; réduire le nombre de dirigeants syndicaux détachés à plein temps, en développant le dialogue, et négociation par une augmentation du nombre de réunions paritaires ... Il subsiste toutefois une impasse en ce qui concerne l'indépendance financière du syndicat, la rémunération maximale et les pensions de retraite. De plus, même si la direction a obtenu (grâce à la négociation collective et aux réunions en comité paritaire) la suppression de dix détachements de dirigeants syndicaux à plein temps, il en reste actuellement 55, soit plus que le nombre approprié (21) compte tenu de la taille du syndicat.»

– KOGAS: «La direction a abandonné son approche traditionnelle de compromis dans la gestion des relations professionnelles, s'en tenant strictement aux principes établis, fondés sur la loi et l'ordre; elle a rapatrié au siège social l'essentiel des relations professionnelles, auparavant décentralisées au niveau local. La direction cherche à communiquer directement avec les employés ... Compte tenu de la situation, la direction n'avait d'autre choix que d'adhérer aux principes et aux règles établis, parce que son syndicat est exceptionnellement militant par rapport aux autres syndicats des institutions publiques. Par exemple, la direction a strictement appliqué le principe «pas de travail, pas de salaire» aux employés qui exerçaient des activités syndicales durant leurs heures de travail. Quant aux activités illégales du syndicat (qui a notamment interrompu l'assemblée générale des actionnaires et empêché le président légitimement nommé de la société d'entrer dans son bureau), la société a pris des mesures cohérentes fondées sur les principes établis: dépôt d'une plainte pour dommages-intérêts, dépôt d'une requête interdisant l'entrave à l'activité économique, dépôt d'une plainte pénale et envoi d'une réprimande aux personnes concernées.»

ii) obligent les employeurs à réagir face à la participation des syndicats aux activités de la KCTU et des syndicats sectoriels:

– *Incheon International Airport Corporation*: «... le syndicat ayant choisi de s'affilier à une nouvelle organisation faîtière, il faut s'attendre à ce que ses orientations politiques changent radicalement. La direction doit en tenir compte

afin de maintenir l'efficacité du nouveau plan directeur de relations professionnelles.»

– *Korea Electrical Safety Corporation*: «Il conviendrait de conclure dès que possible une nouvelle convention collective, celle-ci ayant été différée en raison de la nomination du nouveau directeur de l'institution, et du rejet (par la KPSU) de la demande d'une organisation de rang supérieur, qui souhaitait la tenue de négociations sectorielles, et de convenir du principe de négociation individuelle afin de pouvoir établir une culture de coopération, mutuellement bénéfique.»

iii) énoncent ou exigent une déclaration conjointe sur la coopération patronale-syndicale ou l'avancement des relations professionnelles:

– *National Health Insurance Corporation*: «... les mesures susceptibles d'encourager la confiance et la coopération entre la direction et les syndicats, telles une "déclaration de coopération patronale-syndicale" ou "une déclaration conjointe patronale-syndicale", n'existent pas.»

– *Sports Promotion Foundation*: «Dans une déclaration conjointe, publiée le 12 août, la Fondation, le syndicat et son organisation faîtière ont exprimé leur intention de contribuer à l'amélioration de la gestion par la coopération et les accords paritaires, d'améliorer le système par des consultations entre la direction et le syndicat, et de mettre en place un système de gestion efficace par le biais d'un comité mixte de gestion.»

iv) insistent sur la conclusion de conventions collectives sans négociations, ou octroient le pouvoir de négociation à la direction, en particulier:

– *Sports Promotion Foundation*: «Il n'y a pas eu de conflit du travail dans cette institution depuis dix-neuf ans. La convention collective de 2008 et l'accord salarial ont été conclus sans négociations, et la durée des négociations sur les salaires a également duré moins longtemps que l'année précédente.»

– *Korea District Heating Corporation*: «Comme elle l'avait fait l'année précédente, la société a conclu l'accord salarial de 2008 sans négociations, conformément au barème fixé par les directives salariales du gouvernement, ce qui reflète la coopération existant dans les relations patronales-syndicales.»

v) exigent l'insertion de clauses spécifiques concernant la promotion des relations professionnelles, ou l'amélioration de la gestion, ou les qualifient de réalisations positives:

– *Korea Cadastral Survey Corporation*: «... des dispositions posant problème ont été identifiées dans la convention collective: ... obligation de consulter le syndicat pour l'adoption d'un système de rémunération annualisée; ... interdiction des baisses de salaire; la direction ne peut pas baisser les salaires si elle mute un syndiqué, modifie le système de rémunération (annualisation, etc.) ou réduit la durée du travail, si la productivité baisse, si l'institution est mal gérée, ou pour toute autre raison, sans le consentement du syndicat, ou sans motif valable. Ces dispositions peuvent entraver la promotion de relations professionnelles et la rationalisation de l'institution ... La direction et le syndicat devraient réexaminer la pertinence de ces clauses, et trouver des solutions raisonnables.»

– *Korean National Pension Service*: «L'inspection menée l'année précédente a montré que la convention collective contenait des dispositions (par exemple sur

la sécurité d'emploi) qui violent les droits de gestion et nuisent à la flexibilité de l'institution. Ces clauses n'ont pas encore été modifiées cette année, et la société ne se conforme pas aux directives gouvernementales sur le nombre de dirigeants syndicaux détachés à plein temps. Le contenu de la convention collective doit être amélioré et la période de négociation collective ajustée...»

– *Sports Promotion Foundation*: «La direction a supprimé trois clauses de la convention collective contraires aux droits de la direction en matière de gestion du personnel et s'est efforcée de se conformer aux directives gouvernementales.»

En conclusion, l'évaluation (menée en 2009) des résultats obtenus en 2008 par la direction des institutions s'est focalisée sur leur renforcement et l'amélioration de l'efficacité de la gestion. Seize des 19 institutions «bien notées» ont obtenu de bons résultats en ce qui concerne la réduction des effectifs, l'ajustement des rémunérations et l'amélioration des relations professionnelles, et huit des 11 institutions «mal notées» ont obtenu de mauvais résultats dans ces catégories. Cela signifie que le gouvernement a employé le processus d'évaluation comme levier pour faire baisser les effectifs et les salaires, ainsi que pour détériorer les relations professionnelles dans toutes les institutions publiques. En outre, la moitié de l'évaluation de l'année 2010 portait sur la promotion des relations professionnelles. Ainsi, le ministère de la Stratégie et des Finances a instrumentalisé ce processus pour s'ingérer de manière déloyale dans les relations patronales-syndicales au sein des organismes publics, qui devraient être gérés de façon autonome par les syndicats et la direction.

3) Inspections de la Commission d'audit et de contrôle (BAI)

528. La BAI effectue des inspections régulières des institutions publiques au moins une fois tous les trois ans. Elle examine la manière dont elles gèrent leur personnel et leur budget, et prend diverses mesures en fonction des résultats constatés: demandes de rectification ou d'amélioration, conseils sur les questions de personnel et de budget, voire dépôt d'accusations auprès des autorités de surveillance. Ces mesures de suivi constituent l'un des meilleurs outils de contrôle des institutions publiques à la disposition du gouvernement. En outre, ce dernier s'est servi des inspections effectuées par la BAI dans les institutions publiques pour préparer des fusions et des compressions de personnel dans les organisations publiques et quasi gouvernementales, et jeter les bases d'une restructuration rationnelle du secteur public.

i) Inspection en vue du renforcement des institutions publiques (2008)

529. En 2008, la BAI a effectué une tournée générale d'inspection dans les entreprises publiques et les organisations quasi gouvernementales, invoquant la nécessité «d'améliorer l'efficacité de leur gestion». Elle a conclu que certaines d'entre elles devaient être privatisées, que d'autres devaient se réorganiser ou éliminer des postes, être intégrées au sein d'une société mère, voire liquidées purement et simplement. En entamant sa tournée générale d'inspection, la BAI a déclaré qu'elle entendait mettre en œuvre la politique gouvernementale de renforcement des institutions publiques de tous les gouvernements locaux, et que cette initiative visait à permettre au gouvernement central de fusionner, privatiser et rationaliser les sociétés publiques locales.

530. En 2008, la BAI a inspecté toutes les institutions publiques, sauf celles qui avaient été auditées durant la deuxième moitié de l'année 2007, soit une tournée d'inspection sans précédent quant à sa portée et au nombre d'institutions inspectées. Au cours du processus, les vérificateurs ont exhorté les organisations faisant l'objet d'une inspection à prendre volontairement des mesures de restructuration.

531. La BAI a lancé cette tournée d'inspection afin de contrôler les institutions publiques. La liste de contrôle comportait plus de 300 points, dont environ 100 concernaient la gestion du personnel, environ 100 les relations professionnelles et 70 à 80 les questions de personnel ayant un lien direct avec les activités syndicales. Les vérificateurs ont employé la liste de contrôle pour enquêter sur les activités syndicales et sur le droit syndical des travailleurs, ce qui a entraîné la résiliation de certaines conventions collectives ou l'arrêt de négociations collectives alors en cours.

ii) Suivi de la mise en œuvre du Plan de renforcement des institutions publiques (2009)

532. Le 4 février 2009, la BAI a annoncé qu'un plan d'inspection serait lancé au premier semestre 2009, prévoyant qu'un organe nouvellement créé, le Département de l'inspection des institutions publiques, serait chargé de surveiller la mise en œuvre de la politique de renforcement des institutions publiques. Le plan visait en particulier «à examiner les cas de gestion laxiste afin d'améliorer la gestion des institutions publiques ... à contrôler la mise en œuvre du Plan de renforcement … et à effectuer des contrôles dans les organisations où les syndicats s'ingèrent indûment dans les activités de la direction, comptant un nombre excessif de dirigeants syndicaux détachés à plein temps, et où existent des accords secrets entre le syndicat et la direction.» Ce faisant, la BAI désignait les syndicats comme principal obstacle à la réforme des institutions publiques, ce que révèle clairement un document intitulé «Orientations à suivre pour les futurs contrôles en vue du renforcement des sociétés publiques locales». Ce document invite l'organe de contrôle à appliquer aux sociétés publiques locales les mêmes principes que ceux qui avaient été employés pour les institutions publiques centrales afin de s'assurer que les institutions locales respectent strictement les principes juridiques établis, fondés sur la loi et la réglementation. Toutefois, la BAI devant s'intéresser à toutes les causes de gestion laxiste prétendument dues aux syndicats dans les sociétés publiques, la «loi et la réglementation» signifient en fait l'affaiblissement des syndicats, qui constituent un obstacle potentiel à la «réforme».

533. Selon les organisations plaignantes, la BAI a identifié comme motifs de gestion laxiste: i) les entorses à l'éthique de la part de la direction (abus de droit en matière de gestion du personnel, par exemple emploi illicite, attitude tolérante face aux carences professionnelles et aux activités illégales des syndicats, etc.), et a recommandé de licencier ou de remplacer les cadres coupables de telles pratiques; ii) certaines pratiques illégales de relations professionnelles (violations des droits de gestion, augmentations salariales illégales au moyen d'accords secrets, etc.), et a offert son aide pour normaliser les relations de travail, conformément à la loi; iii) la complaisance des gouvernements locaux face à certaines pratiques (fonctionnaires retraités occupant des postes de direction, ou «parachutes dorés»; discipline laxiste durant des périodes prolongées; tolérance à l'égard des pratiques illégales en matière de relations professionnelles; etc.), et a recommandé d'identifier et de réprimander les responsables du contrôle et de la supervision des institutions en cause.

iii) Audit (2009) de la société Korea Railroad Corporation (KORAIL)

534. Les abus de pouvoir et les pratiques d'audit illégales de la BAI ressortent manifestement de son rapport d'audit de la société KORAIL, publié le 27 août 2009. La BAI y mentionne que la société avait payé des primes excédentaires aux employés en 2007, en violation des directives budgétaires applicables aux institutions financées par des fonds publics, alors que les travailleurs de KORAIL n'ont jamais demandé de prime spéciale cette année-là. En fait, lors des négociations collectives de 2007, le syndicat avait uniquement demandé un rattrapage salarial parce que les salaires des travailleurs de KORAIL étaient inférieurs à ceux des travailleurs d'autres sociétés publiques. Un ajustement monétaire semblable avait déjà été convenu entre la direction, le gouvernement et le syndicat en 2005 lorsque la *Korea National Railroad* était devenue la *Korea Railroad Corporation*. En 2007, toutefois,

le ministère a unilatéralement informé le syndicat qu'il ne donnerait pas suite à cet accord, en invoquant les directives gouvernementales concernant la rémunération liée au rendement. Une fois achevées les négociations collectives de 2007, la direction a décidé de verser des primes spéciales, représentant 50 pour cent de la rémunération initiale des travailleurs. La BAI en a pris acte dans son évaluation de la société pour l'année 2007, dont elle a publié les résultats en 2008. Toutefois, deux ans plus tard, l'organe de contrôle a soudainement demandé à KORAIL de rectifier la situation, de telle sorte que le salaire de base des travailleurs s'est trouvé amputé de 50 pour cent en 2009. L'organisation plaignante conclut que, lors de cette inspection, la BAI a considéré que les relations patronales-syndicales autonomes contrevenaient aux lignes directrices et directives gouvernementales.

iv) Audit spécial sur la mise en œuvre du Plan de renforcement des institutions publiques (2010)

535. En juillet 2010, la BAI a annoncé qu'elle mènerait des inspections sur les progrès accomplis dans le cadre de la politique de renforcement des institutions publiques, ce qu'elle a fait dans 132 établissements, où elle a évalué les «plans de renforcement et leur état d'avancement» ainsi que «la gestion des questions syndicales et le soutien donné aux organisations de travailleurs». Le 20 août 2010, la BAI a annoncé les résultats des inspections, qui portaient sur cinq thèmes: gouvernance d'entreprise, progrès réalisés dans la mise en œuvre du «Plan de renforcement»; promotion des relations professionnelles; frais de personnel; avantages sociaux. Ces inspections couvraient donc l'ensemble des conditions de travail et des relations professionnelles, y compris le contenu des conventions collectives, la participation des syndicats aux décisions concernant les conditions de travail, et même le droit d'adhésion syndicale des travailleurs.

536. La BAI a considéré que l'adhésion syndicale des chefs de département, qui, selon elle, appartenaient à la catégorie des employeurs, constituait un problème. Elle fonde ses arguments quant au droit syndical de ces employés sur l'article 2.2 de la TULRAA, qui définit le terme «employeur» comme toute personne agissant au nom de la direction d'une entreprise en ce qui concerne les questions relatives aux travailleurs. La BAI soutient que «la direction a investi les chefs de département de l'autorité et de la responsabilité pour la détermination des conditions de travail des employés». Elle cite également l'article 2.4 de la TULRAA, qui stipule: «Ne peut être considérée comme syndicat une organisation qui admet en ses rangs un employeur ou d'autres personnes qui représentent toujours les intérêts de l'employeur.» La BAI cite en exemple le cas d'une société qui, grâce à la révision de la convention collective, a privé six inspecteurs de troisième grade du droit de se syndiquer. Toutefois, comme le confirme la jurisprudence, les dispositions de la TULRAA, visant à garantir l'indépendance des syndicats, prévoient qu'un syndicat qui permet aux représentants d'un employeur de rejoindre de rejoindre ses rangs (de sorte que certains syndiqués ne seront pas considérés comme membres du syndicat à part entière) ne perd pas automatiquement son statut de syndicat au sens de la loi (TULRAA) mais seulement si son indépendance est effectivement remise en cause, ou pourrait l'être, par les représentants des intérêts des employeurs. La BAI soutient toutefois que les restrictions au droit d'adhésion syndicale et à la liberté syndicale sont conformes aux directives gouvernementales sur le renforcement des institutions publiques.

537. La BAI affirme que les régimes de vacances et d'avantages sociaux prévus dans les conventions collectives et qui ne sont pas prescrits par la loi sur les normes du travail (*Labour Standards Act, LSA*), ou qui excèdent les «limites fixées par la LSA ou par les directives gouvernementales applicables aux institutions publiques et quasi gouvernementales», violent la loi. Elle a également contraint la société KORAIL à rectifier sa pratique consistant à «payer les heures supplémentaires et une compensation pour les congés payés non utilisés, en violation de la LSA et des directives du MOSF». Toutefois,

l'article 3 de la LSA dispose que: «Les conditions de travail prévues par la présente loi sont des normes minimales; les parties aux relations professionnelles ne doivent pas convenir d'une détérioration des conditions de travail au prétexte de mise en conformité avec la présente loi.» Le contrôle exercé par le gouvernement sur les conditions de travail convenues entre les parties par convention collective, conformément à la TULRAA, n'est pas fondé juridiquement, et ce même si ces conditions de travail sont plus favorables aux travailleurs que celles prescrites par la LSA.

538. La BAI a même encouragé certaines entreprises publiques à résilier leur convention collective. Après l'audit mené en 2009 sur la mise en œuvre de la politique de renforcement des institutions publiques, elle a cité en exemple plus de dix sociétés publiques, qui avaient mis fin à une convention collective ou envoyé un avis de résiliation au syndicat. Le rapport d'audit soulignait que certaines institutions, qui venaient d'élaborer un plan de promotion des relations professionnelles, n'avaient pas encore eu le temps de prendre des mesures concrètes – telles la résiliation de la convention collective – pour le mettre en œuvre. Par conséquent, la BAI considère que la résiliation d'une convention collective par l'employeur fait partie des mesures efficaces pour promouvoir les relations professionnelles. Au 1er septembre 2010, plus de 20 syndicats d'institutions publiques – tous affiliés à la KCTU – ont été informés de la résiliation de leur convention collective, et ce depuis 2008, année de mise en œuvre de la politique de renforcement des institutions publiques.

539. La résiliation unilatérale des conventions collectives et la détérioration de leurs conditions constituent les nouvelles méthodes de répression antisyndicale. Dans la plupart des institutions publiques, lors des négociations qui ont commencé à partir de 2008, les employeurs ont exigé l'insertion de conditions conformes aux lignes directrices gouvernementales dans les conventions et, en cas de refus du syndicat, ont résilié unilatéralement la convention collective. Les employeurs ont ensuite contraint les syndicats à accepter des conditions de travail moins favorables, en invoquant divers motifs: lignes directrices du gouvernement; problèmes mentionnés dans les rapports d'évaluation; listes de contrôle du gouvernement; et recommandations formulées suite aux audits menés par la BAI. La plupart des conditions de travail défavorables concernent les restrictions au droit d'adhésion syndicale et aux activités syndicales, et la protection des droits de l'employeur en matière de gestion du personnel.

540. La TULRAA dispose qu'une convention collective devient invalide six mois après l'envoi d'un avis de résiliation par l'une des parties, auquel cas les conditions de travail (les clauses normatives de la convention collective) tombent sous le régime des contrats de travail individuels. Ainsi, les employeurs peuvent modifier les conditions d'emploi en fonction des négociations individuelles avec les travailleurs, en excluant les syndicats. Les questions institutionnelles (les clauses obligatoires des conventions collectives), concernant la protection des activités syndicales et la participation des syndicats à la gestion (participation aux comités, obligation de consulter le syndicat ou d'obtenir son consentement), posent encore plus de difficultés. Une fois la convention collective expirée, le syndicat perd tout moyen de vérifier les mesures prises par la direction et les canaux de communication par lesquels elle s'exprime; elle décide donc unilatéralement et le syndicat devient inutile.

541. Le résultat est identique si le syndicat accepte des conditions moins favorables. L'évaluation des conditions contenues dans les conventions collectives des institutions publiques comprend quatre rubriques, comptant chacune pour 25 points: droit d'adhésion syndicale et protection des activités syndicales; restrictions à la participation des syndicats à la gestion du personnel et à la gestion générale; conditions de travail (par exemple salaires); négociations collectives et différends du travail. Toutes ces rubriques concernent les activités syndicales. La dégradation et la résiliation unilatérale des conventions

collectives poursuivent les mêmes objectifs: affaiblir les syndicats en restreignant leurs droits et la protection des activités syndicales; bloquer ou entraver la participation des syndicats au processus de gestion.

542. La participation des travailleurs du secteur public à la gestion des institutions publiques peut façonner, directement ou indirectement, les politiques gouvernementales. Toutefois, les actions du gouvernement ont entraîné l'exclusion de leurs syndicats du débat d'intérêt public. C'est pourquoi le gouvernement lance contre les syndicats des institutions publiques une attaque qui va bien au-delà des simples questions de relations professionnelles et conduit à leur exclusion de la gestion des institutions publiques, de telle sorte que les citoyens ne peuvent plus participer aux processus décisionnels. En ce sens, cette politique du gouvernement ne menace pas seulement les syndicats, mais la démocratie elle-même.

III. Déni du statut de travailleur aux chauffeurs routiers; menace d'annulation de l'enregistrement du Syndicat coréen des travailleurs du transport (KTWU)

1) Reconnaissance du statut de travailleur aux chauffeurs routiers

543. Selon la jurisprudence, une personne est un «travailleur» au sens de la loi sur les normes du travail si elle fournit un travail, en contrepartie d'un salaire, dans le cadre d'une relation de subordination avec un employeur, une entreprise ou un lieu de travail. En outre, pour déterminer si cette relation existe effectivement, on examine si l'employeur détermine le contenu du travail, s'il contrôle concrètement le travailleur et lui donne des instructions spécifiques, s'il détermine l'heure et le lieu du travail, etc. Selon ces critères, l'employeur exerce matériellement un contrôle relativement ténu sur les chauffeurs routiers, parce qu'ils transportent les cargaisons de fret de manière indépendante, hors des locaux de l'entreprise. Toutefois, ces modalités d'exercice du travail caractérisent aussi d'autres types d'emplois, par exemple les vendeurs, qui se déroulent hors d'un lieu de travail précis.

544. Etant donné la nature du transport de fret, les instructions données par l'employeur et le contrôle qu'il exerce concernent davantage le respect des délais de livraison que les modalités du transport elles-mêmes. Durant leurs périodes de travail, les chauffeurs routiers sont liés à l'employeur par un organigramme; cela signifie que ces travailleurs indépendants ne peuvent pas décider de leurs heures de travail, du lieu où il s'effectue, ni des obligations qu'ils doivent respecter, car ils n'ont pas voix au chapitre sur l'itinéraire et les délais de livraison. En outre, les compagnies de transport peuvent unilatéralement annuler un contrat. Par conséquent, les chauffeurs routiers indépendants ne peuvent être considérés comme des entrepreneurs autonomes. On ne peut raisonnablement leur nier le statut de travailleurs du seul fait qu'ils sont propriétaires de leur véhicule, puisque leur camion n'est pas un moyen permettant d'exploiter une entreprise indépendante, mais un outil indispensable pour fournir une prestation de travail dans ce système unique qu'est le secteur du transport.

545. En outre, les organisations plaignantes font un bref rappel historique de l'octroi (ou du déni) du statut de travailleurs aux chauffeurs routiers titulaires d'un contrat de propriétaire-exploitant. Elles mentionnent notamment que le ministère du Travail a publié en 1994 une interprétation administrative qui, pour la première fois, leur reconnaissait le statut de travailleurs. En 2000, le ministère a publié une nouvelle circulaire, fondée sur une décision judiciaire, infirmant l'interprétation précédente, leur niant ainsi le statut de travailleurs. En 2003, le Syndicat coréen des travailleurs du transport (KCTWU) a lancé une grève générale, au terme de laquelle il a conclu un accord avec le gouvernement, qui a reconnu aux chauffeurs routiers le statut particulier de travailleurs du transport de fret. En 2005, le gouvernement a annoncé qu'il reconnaissait le KCTWU comme organe représentatif des

chauffeurs routiers propriétaires-exploitants. En 2009, le gouvernement a ordonné au KCTWU de résilier l'affiliation des chauffeurs détenant le statut particulier de travailleurs du transport de fret, déclarant que l'acceptation de ces travailleurs au sein du syndicat pourrait entraîner l'annulation de son accréditation.

546. Les organisations plaignantes donnent également un aperçu de la jurisprudence pertinente. En règle générale, la Cour suprême de Corée a constamment statué que les propriétaires-exploitants n'ont pas une relation de travail avec les entrepreneurs qui recourent à leurs services. Selon cette jurisprudence, les propriétaires-exploitants sont inscrits au registre du commerce, paient l'impôt sur les sociétés, exercent une activité commerciale avec leur camion et ne reçoivent pas d'instructions spécifiques, si ce n'est la désignation initiale de l'expéditeur et du destinataire; cela étant, ils ne peuvent être assimilés à des employés travaillant pour une entreprise. Cependant, certaines instances inférieures ont jugé que les propriétaires de camions étaient des «employés», considérant que l'entreprise de transport leur donne des instructions et exerce un contrôle sur le transport du fret, et que le propriétaire-exploitant n'a pas le droit d'embaucher de remplaçants, ni de prendre des congés, sans l'autorisation de la société de transport.

547. Ainsi, les propriétaires-exploitants n'ont pas le statut de travailleur, mais ceux qui reçoivent des instructions spécifiques de la société de transport sont assujettis à sa supervision et ne sont pas autorisés à embaucher des remplaçants qui sont, par dérogation, reconnus comme travailleurs.

2) Menace d'annulation de l'accréditation du KTWU

548. En 2009, le KTWU a reçu l'ordre de modifier volontairement les critères d'adhésion prévus dans ses statuts, le ministère du Travail estimant, de façon quelque peu spéculative, que certains de ses membres n'étaient pas des travailleurs. Le ministère a enjoint au syndicat de rectifier dans les trente jours la composition de ses membres, déclarant qu'il avait le pouvoir d'annuler son accréditation.

549. Toutefois, les organisations plaignantes estiment que le ministère du Travail n'a pas qualité pour statuer sur la composition d'un syndicat une fois celui-ci constitué. La TULRAA n'autorise pas le ministère du Travail à examiner une demande d'accréditation présentée par un syndicat, et aucune disposition juridique ne lui permet d'examiner s'il convient d'annuler l'accréditation d'un syndicat existant, une fois celui-ci légalement constitué. Deuxièmement, le ministère du Travail n'est pas habilité à prendre une ordonnance corrective concernant les syndiqués n'ayant pas le statut de «travailleurs»; le ministère peut enjoindre un syndicat de prendre des mesures correctives en vertu de l'article 21 de la TULRAA («Rectification des statuts du syndicat et des résolutions ou mesures prises par lui») en partant du principe que des travailleurs indépendants ne peuvent pas se syndiquer, mais la loi réserve ce pouvoir aux organes administratifs compétents «sur décision de la Commission des relations professionnelles». La mesure corrective ordonnée par le ministère n'est donc pas fondée juridiquement car il n'a pas observé la procédure requise. En tout état de cause, même si le ministère obtenait l'aval de la NLRC et rendait une ordonnance de rectification légalement fondée, le syndicat serait uniquement passible d'une amende pour violation de l'ordonnance, mais son accréditation ne pourrait pas être annulée.

B. Réponse du gouvernement

550. Dans sa communication du 28 octobre 2011, le gouvernement déclare que les institutions publiques en République de Corée exercent une profonde influence sur l'économie nationale car elles en représentent une part importante, disposent d'un budget conséquent, occupent un rôle central dans l'infrastructure sociale et assurent des services publics de

premier plan, y compris l'énergie. En ce qui concerne les relations professionnelles, la densité syndicale dans les institutions publiques était de 59,7 pour cent en 2010, soit plus de six fois celle de l'ensemble des secteurs (9,8 pour cent en 2010), ce qui leur donne globalement une forte influence sur les relations professionnelles en République de Corée.

551. Toutefois, ces institutions publiques ont fait l'objet de critiques croissantes pour leurs problèmes récurrents: inclusion de clauses illégitimes dans les conventions collectives; pratiques de travail déloyales; gestion laxiste de la part de la direction, qui ne se sent pas véritablement concernée. Conscient qu'il fallait traiter ces problèmes et mettre en place un régime de relations professionnelles dans l'intérêt du public, qui reste en dernière analyse l'employeur des institutions publiques, le gouvernement souhaitait renforcer et promouvoir les relations professionnelles.

552. Le gouvernement estime que la plainte contient des allégations trompeuses et contraires à la réalité et présente donc ses observations, fondées sur les faits, en réponse aux allégations formulées par la KCTU et la KPTU.

Violations alléguées des droits fondamentaux des travailleurs des institutions publiques

553. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les syndicats ont été exclus du Comité de gestion des institutions publiques (le «Comité de gestion»), le gouvernement indique que ce dernier a pour mandat d'examiner les questions concernant la gestion des institutions publiques et de prendre les décisions qui s'imposent à cet égard. Ces institutions étant dédiées à l'intérêt public, le Comité de gestion doit de préférence être composé d'experts indépendants qui représentent les intérêts du public. La loi sur la gestion des institutions publiques stipule que le comité doit se composer de personnes ayant des connaissances et une expérience approfondies de la gestion et de l'administration des institutions publiques, ainsi qu'une réputation d'impartialité bien établie. Le comité comprend actuellement sept membres issus de divers domaines: un du monde juridique, du gouvernement et de la société civile; et quatre du milieu universitaire.

554. S'agissant de l'allégation selon laquelle les syndicats ont été exclus de l'Equipe d'évaluation de la gestion des institutions publiques, le gouvernement répond que ce processus d'évaluation permet d'assurer une gestion plus efficace et responsable des institutions publiques; les résultats obtenus par les institutions reflètent la gestion – bonne ou mauvaise – de leurs dirigeants et le rendement des employés par rapport à leur rémunération. L'évaluation concernant les cadres et les employés des institutions publiques, toute personne appelée à les représenter doit être exclue de l'équipe d'évaluation. Ni les syndicats ni la direction ne sont admis dans cette équipe, qui se compose actuellement d'experts indépendants, par exemple des avocats et des universitaires, conformément à la loi applicable.

555. Quant à l'allégation selon laquelle les opinions des syndicats ne sont pas reflétées dans les décisions sur les conditions de travail des employés des institutions publiques, les organisations plaignantes font valoir que les directives budgétaires du MOSF pour les sociétés publiques et les institutions quasi gouvernementales traitent de questions globales concernant les salaires et la négociation collective des institutions publiques mais que les syndicats n'ont pas l'occasion de participer au processus décisionnel sur les aspects majeurs de ces directives, tels les coûts du personnel et les frais généraux. Le gouvernement souligne à cet égard que les directives budgétaires globales et les instructions de mise en œuvre prescrivent les normes et principes généraux pour l'élaboration et l'exécution du budget, avec le souci de gérer les institutions publiques rationnellement et efficacement. Etant donné que ces institutions, financées par les impôts des contribuables, ont pour mandat de fournir des services publics, les directives

établissent des normes en ce qui concerne leurs frais de fonctionnement, y compris les augmentations salariales, etc., conformément à la réglementation applicable. Le taux d'augmentation des salaires prescrit dans les directives budgétaires globales vise à fournir des lignes directrices pour les négociations salariales, et non pas à intervenir dans la gestion globale des institutions publiques en matière de salaires ou de négociation collective, ou à exercer une supervision contraignante à cet égard. En outre, le gouvernement a recueilli l'opinion des syndicats lors d'entretiens avec, notamment, la Fédération des syndicats coréens (FKTU), les 3 et 12 novembre 2010, lors de l'élaboration de la «Directive globale (2011) pour les sociétés publiques et les institutions quasi gouvernementales».

556. Les organisations plaignantes affirment également que le gouvernement n'a pas consulté les syndicats lors de l'élaboration du plan de renforcement des institutions publiques, qui ne refléterait aucunement le point de vue des représentants des travailleurs. Le gouvernement réfute cette allégation et soutient qu'il a consulté la Fédération coréenne des syndicats du secteur public (FKPU) le 17 septembre 2009, au sujet du «Système de rémunération au rendement», lors de la restructuration du système salarial des institutions publiques. Le gouvernement a également assisté à la conférence de la KCTU du 2 novembre 2010, portant sur les systèmes d'évaluation de la direction des institutions afin de prendre en compte le point de vue de la confédération lors de la révision du système d'évaluation de la gestion, censée intervenir en 2011. En outre, le gouvernement rencontre aussi souvent que nécessaire les présidents et les dirigeants de la KCTU et de la FKTU, les deux plus importantes organisations syndicales faîtières coréennes, afin de recueillir leur opinion sur le renforcement des institutions publiques.

557. S'agissant des allégations selon lesquelles le gouvernement tenterait d'affaiblir les syndicats en remettant en cause certaines clauses des conventions collectives conclues entre les syndicats et la direction des sociétés, les organisations plaignantes affirment que le plan de renforcement des institutions publiques nie fondamentalement l'autonomie des relations professionnelles dans ces institutions, et constitue une ingérence dans les activités des syndicats, qui sont par nature des organisations autonomes, ainsi qu'une remise en cause des conventions collectives négociées entre les parties. Le gouvernement déclare à cet égard que les institutions publiques sont des organisations qui fournissent des services au public dans le cadre prescrit par la loi, et qu'il est habilité à leur donner les orientations voulues, conformément à ces lois. C'est précisément dans ce cadre que le ministère de l'Emploi et du Travail, l'organisme gouvernemental compétent, a fourni des conseils et des avis aux institutions publiques relevant de son autorité, alors qu'il était assailli de demandes des dirigeants de ces institutions sur la légalité de leurs conventions collectives. Le ministère n'avait absolument pas l'intention de remettre en question le contenu des conventions collectives ou d'en forcer la révision, pour les mettre en conformité avec les orientations politiques du gouvernement. Le plan de renforcement des institutions publiques respecte fondamentalement l'autonomie des relations professionnelles. L'évaluation des institutions publiques est menée de manière raisonnable afin de s'assurer que les services publics sont gérés efficacement. Il ne s'agit aucunement d'ingérence dans les activités syndicales ou d'une tentative de nier l'essence même des syndicats.

558. Quant à l'allégation selon laquelle le gouvernement a exercé des pressions, au moyen d'audits et d'inspections, en vue du renforcement des institutions publiques, les organisations plaignantes font valoir que les inspections menées en 2008 constituaient une ingérence directe dans les activités syndicales, et que les mesures de suivi prises en 2009 pour la mise en œuvre du plan de renforcement révèlent que le gouvernement perçoit les syndicats comme un obstacle majeur à la réforme des institutions. Le gouvernement répond à cet égard que les audits et les inspections de ces établissements ont pour but de les inciter à tenir compte de l'intérêt public et à se montrer efficaces, étant donné qu'elles sont peu motivées à réduire leurs coûts de fonctionnement car elles bénéficient d'un

monopole et du soutien financier du gouvernement. Les inspections effectuées en juillet 2008 ont révélé des cas de pratiques déloyales, y compris le paiement de primes sur la base de faux documents. Le gouvernement a donc ordonné aux directions concernées de prendre des mesures et d'adopter des règles visant à prévenir la répétition de ces anomalies, ce qui, selon lui, ne saurait être considéré comme une ingérence dans les activités syndicales. De la même façon, les audits effectués en 2009 n'ont pas relevé de problèmes en ce qui concerne les pratiques de travail loyales et licites, ou le syndicat lui-même. Les organisations plaignantes allèguent qu'en annonçant la tenue d'une tournée d'inspection spéciale en 2010, la BAI a exhorté les directeurs d'établissements publics à faire pression sur les syndicats, et souligné qu'elle exercerait son droit de recommander le licenciement des cadres qui auraient fait preuve de laxisme dans leur gestion, y compris par des ententes douteuses ou illégales avec le syndicat. Le gouvernement considère toutefois qu'il lui appartient naturellement d'exercer un contrôle sur les institutions publiques financées par les deniers publics, lorsqu'elles sont gérées de façon laxiste ou que leurs cadres ne présentent pas toutes les garanties d'éthique voulues. Là encore, cela ne concerne en rien les activités syndicales.

559. Les organisations plaignantes affirment que le gouvernement, se fondant sur le résultat des inspections effectuées en 2010, a recommandé la révision du régime de négociation collective, estimant que les chefs de département des institutions publiques, qui appartiennent selon lui à la catégorie des employeurs, ne devraient pas pouvoir se syndiquer. En réalité, le gouvernement a recommandé que des correctifs soient apportés lorsque le syndicat d'une institution publique comptait parmi ses membres des employés qui ont le pouvoir de décider des conditions de travail ou de rendre des ordonnances, ou qui exercent un rôle de supervision, ce qui les fait passer dans la catégorie des employeurs. Les organisations plaignantes contestent en outre l'avis de la BAI, à savoir que les régimes de vacances et d'avantages sociaux prévus par les conventions collectives et qui dépassent les limites définies par la LSA sont inappropriés. Le gouvernement considère toutefois que cet argument ne tient pas compte du caractère unique des institutions publiques, qui fonctionnent pour le bien commun grâce à l'argent des contribuables. Bénéficiant d'un monopole et du soutien financier du gouvernement, les institutions publiques sont beaucoup plus stables que les établissements du secteur privé. Néanmoins, leur situation financière semble fragile puisque les 286 institutions publiques totalisaient en 2010 une dette de 386 milliards de won (environ 330 milliards de dollars E.-U.). Dans ces circonstances, le gouvernement a jugé nécessaire de leur apporter ses conseils afin qu'elles rationalisent leur gestion, notamment en éliminant les rémunérations et les avantages sociaux allant au-delà des minima prescrits par la LSA.

560. S'agissant des allégations concernant les interventions du gouvernement visant à obtenir la résiliation unilatérale des conventions collectives (ou une révision à la baisse des conditions de travail), le gouvernement précise que les règles concernant l'expiration des conventions collectives sont destinées à empêcher que les parties concernées soient injustement liées par la convention collective existante pendant une période indue, tout en facilitant la négociation d'un nouvel accord, si les parties ne réussissent pas à conclure une nouvelle convention lorsque la précédente est arrivée à son terme. La législation applicable dispose que toute partie à l'accord – le syndicat ou la direction – peut mettre fin à la convention collective, ce qui est équitable pour les deux parties. Les organisations plaignantes allèguent que, en appréciant la rationalité des conventions collectives en fonction de ses propres normes, en jugeant et en classant les établissements publics en termes de rationalité et en exerçant des pressions sur eux, le gouvernement nie les conventions collectives et neutralise les syndicats. Toutefois, le gouvernement n'a jamais contraint les institutions publiques à mettre fin aux conventions collectives, pas plus qu'il ne les a classées sur la base de critères rationnels, ou exercé des pressions sur elles. En outre, le gouvernement reste convaincu que les parties doivent conserver leur autonomie en ce qui concerne la conclusion ou la résiliation des conventions collectives. Les

organisations plaignantes soutiennent également que le gouvernement a exclu les syndicats de la gestion des institutions publiques, les empêchant ainsi de participer au processus décisionnel sur les politiques publiques, ce qu'il nie. Le gouvernement garantit la participation des syndicats à de nombreux comités, qui discutent et décident des grandes politiques nationales, notamment: la Commission des relations professionnelles, le Conseil du salaire minimum, le Comité d'enquête sur l'assurance-emploi, et la Commission d'enquête sur l'assurance-indemnisation des accidents industriels, pour ne nommer que quelques organes ayant un lien avec le ministère de l'Emploi et du Travail.

561. Le gouvernement réfute également les allégations concernant ses interventions dans les négociations collectives de certaines institutions publiques et la répression antisyndicale.

562. En ce qui concerne la société KOGAS, les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a élaboré la stratégie patronale lors des négociations collectives, et incité la direction à informer le syndicat de son retrait unilatéral de la convention collective. Le gouvernement répond qu'il n'exerce pas de pressions, ni ne s'ingère dans le processus de négociation collective, qui doit selon lui être géré de manière autonome par les parties. Quant à la convention collective KOGAS, qui a fait l'objet d'un accord de principe le 3 mai 2010, le syndicat considérait cet accord comme une entente valide, alors que la direction n'en acceptait qu'une partie. Le gouvernement estime que cette différence de perception a incité la direction à dénoncer l'entente de principe. Entre-temps, une convention collective a été signée à l'amiable le 17 septembre 2010 grâce aux efforts du syndicat et de la direction, et il ne subsiste aucun différend entre les parties.

563. S'agissant de la société KORAIL, les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a déposé des accusations d'entrave à l'activité économique contre les syndiqués qui refusaient passivement de travailler et exercé une répression tous azimuts contre les actions collectives du syndicat. Le gouvernement répond que le syndicat de KORAIL a mené six grèves durant l'année 2009 et que la direction de la société a intenté des poursuites pénales contre les dirigeants syndicaux pour entrave à l'activité économique. Le Tribunal du district central de Séoul a maintenu les accusations et jugé illégales les grèves menées en novembre 2009. Les prévenus se sont pourvus devant la Cour suprême, où l'affaire est actuellement en instance. Sur le principe, les grèves légales bénéficient d'une protection juridique. Durant la grève de 2009 à la société KORAIL, le gouvernement a élaboré et mis en œuvre un plan d'urgence, prévoyant notamment le recours à d'autres moyens de transport, indépendamment de la légitimité de la grève, en vue de réduire au minimum les inconvénients pour les citoyens en raison des perturbations possibles des services de transport. Les allégations des organisations syndicales concernant une prétendue répression antisyndicale durant la grève ne sont donc pas fondées.

564. Quant à l'Institut coréen du travail, les organisations plaignantes allèguent que, suite à la grève de 2009, le ministère de l'Emploi et du Travail – principal client de l'institut – a mis fin à toutes ses commandes de recherche et a confié les projets en cours à d'autres organes de recherche, exerçant ainsi des pressions indues sur le syndicat. Le gouvernement souligne à cet égard que l'attribution des contrats de recherche concernant les orientations politiques du ministère doit respecter certaines procédures, y compris une délibération du «Comité d'examen des projets de recherche sur les politiques», composé de cinq membres externes, conformément au «Règlement sur les projets de recherche du ministère de l'Emploi et du Travail». Ce comité prend une décision en fonction de critères objectifs: 1) capacité de recherche; 2) adéquation des propositions soumises par rapport aux objectifs de la recherche; 3) faisabilité du programme de recherche proposé; 4) coûts de la recherche; etc. Par conséquent, la grève à l'institut et le choix des chargés de recherche étaient complètement dissociés, et les allégations de pressions illégitimes du ministère sont dénuées de tout fondement. En outre, le «Projet d'évaluation d'impact sur l'emploi», qui, selon les organisations plaignantes, aurait été réattribué en cours d'exécution à un autre

organe de recherche est en fait un nouveau projet, lancé en 2011, après une période d'essai en 2010. L'attributaire de ce projet a été sélectionné au terme d'un processus d'appel d'offres ouvert et concurrentiel. Il est donc faux d'affirmer que le gouvernement a interrompu un projet confié à l'institut depuis plusieurs années. S'agissant du projet sur les panels syndicaux, le gouvernement n'avait d'autre choix que de le confier à un autre organe de recherche, puisque la grève à l'institut risquait de remettre en cause le bien-fondé du projet, dont les résultats devaient servir de base aux politiques de l'emploi et du travail, ainsi qu'à des études universitaires.

565. Enfin, s'agissant des allégations concernant le déni du statut syndical aux chauffeurs routiers et la menace d'annulation de l'accréditation du KTWU, le gouvernement déclare que la KCTU a déjà soulevé cette question dans le cas n° 2602, pour lequel le comité a formulé des recommandations en mars 2011, et renvoie aux observations qu'il a présentées en octobre 2010 dans le cadre de ce cas.

C. Conclusions du comité

566. *Le comité note que, dans le présent cas, les organisations plaignantes allèguent la commission d'actes de répression antisyndicale et la violation des droits de négociation collective dans plusieurs institutions et sociétés publiques; elles soutiennent également que le gouvernement a pris une série de directives visant généralement à restreindre les activités syndicales, refuse d'octroyer le statut de travailleur aux chauffeurs routiers et menace d'annuler l'accréditation syndicale du KTWU.*

567. *Le comité note que les questions soulevées par l'organisation plaignante concernant le déni du statut de travailleur aux chauffeurs routiers et la menace d'annulation de l'accréditation syndicale du KTWU sont traitées dans le cas n° 2602 et qu'il les a déjà examinées dans son 363e rapport approuvé par le Conseil d'administration en mars 2012. En conséquence, le comité se réfère à ses dernières conclusions formulées dans le cas n° 2602 (363e rapport, paragr. 454-466) et n'abordera donc pas ces points dans le présent cas.*

568. *S'agissant des allégations générales, le comité note que, selon les organisations plaignantes, le gouvernement porte sérieusement atteinte aux droits de négociation collective des syndicats des institutions publiques, où les relations professionnelles autonomes sont devenues pratiquement impossibles. Le comité note l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle le gouvernement restreint le droit à la négociation collective en adoptant diverses mesures, sans consultation préalable des syndicats, par exemple:*

i) Le MOSF a pris des directives officielles concernant les coûts de personnel, sur délibération et décision du Comité de gestion; ce dernier ne comprend plus de membres émanant du mouvement syndical, de telle sorte que les syndicats ne sont jamais consultés; dans le cadre du Plan de renforcement des institutions publiques (rubrique «Promotion des relations professionnelles»), le gouvernement a analysé les conventions collectives en vigueur dans les établissements publics, a proposé de mettre en place des «programmes d'amélioration» et de réviser les dispositions «irrationnelles» de ces conventions, concernant: le fonctionnement des syndicats et le soutien qui leur est apporté; la protection des activités syndicales; le pouvoir d'intervention des syndicats quant au droit d'adhésion syndicale de certains travailleurs (par exemple, les chefs de département, les travailleurs licenciés); les restrictions aux facilités consenties aux syndicats pour leurs activités (équipement, installations, coûts de fonctionnement); la réduction du nombre de dirigeants syndicaux détachés à plein temps et rémunérés par l'employeur, en proportion des effectifs syndicaux; les restrictions apportées à la formation et aux activités

syndicales durant les heures de travail (application du principe «pas de travail, pas de salaire»); restrictions au droit d'intervention des syndicats en ce qui concerne les droits de gestion de l'employeur et les questions de personnel (par exemple: participation des syndicats aux réunions de gestion; nombre égal de représentants des travailleurs et de la direction au Comité de sécurité de l'emploi; dispositions exigeant le consentement du syndicat, ou la tenue de consultations, sur les restructurations, les baisses de salaire ou les modifications de statut des dirigeants syndicaux); et l'interdiction des augmentations salariales au-delà des lignes directrices du gouvernement, ce qui favorise la disparition des négociations salariales.

ii) Le gouvernement a également introduit des rapports d'évaluation, assortis de listes de contrôle, qui intègrent la «promotion des relations professionnelles» dans les critères servant à évaluer «la rationalité des clauses des conventions collectives … et la rationalité et la légalité des relations professionnelles» (par exemple, protection des droits de la direction en cas de différend; adhésion aux principes établis en réponse aux demandes syndicales excessives; réponse stricte en cas de conflit du travail illégal, c'est-à-dire dépôt de plaintes pénales, poursuites en dommages-intérêts, mesures disciplinaires, etc.; pas de maintien des clauses de la convention précédente sans justification); de plus, le Comité d'évaluation ne comprend pas de spécialistes en relations professionnelles, ni de personnes émanant du mouvement syndical.

iii) La BAI a formulé des recommandations, suite à des inspections menées pour contrôler la mise en œuvre des directives gouvernementales (notamment le plan de renforcement des institutions publiques) et a même encouragé des sociétés publiques à mettre fin aux conventions collectives, en citant en exemple celles qui avaient pris cette mesure.

569. *Le comité note que, selon les organisations plaignantes, ces mesures ont eu une conséquence directe, à savoir que la résiliation unilatérale des conventions collectives et la détérioration de leurs clauses sont devenues des mesures de routine pour «rationnaliser les conventions collectives». Dans la plupart des institutions publiques où les parties ont entamé des négociations collectives depuis 2008, les employeurs ont exigé que soient incluses dans les conventions des clauses conformes aux directives gouvernementales, aux rapports d'évaluation de rendement et aux recommandations de la BAI. Si le syndicat refusait ces conditions défavorables, l'employeur résiliait immédiatement et unilatéralement la convention collective. Les employeurs ont ensuite tenté de contraindre les syndicats à accepter des clauses moins favorables, conformes aux instructions gouvernementales, prévoyant pour la plupart des restrictions au droit d'adhésion syndicale et aux activités syndicales, et une protection accrue des droits de gestion des employeurs, ainsi qu'en matière de personnel. Si les syndicats faisaient grève pour protester contre la détérioration des conditions de travail et des conventions collectives, le gouvernement les déclarait illégales, comme dans le cas de la grève du KRWU en 2009, qui, selon le gouvernement, concernait des «questions non négociables».*

570. *Le comité note également que les organisations plaignantes allèguent la violation des droits de négociation et la commission d'actes de répression antisyndicale dans certaines institutions et sociétés publiques:*

i) A la société KORAIL, les négociations collectives avec le KRWU ont débuté en juillet 2008. Les propositions de l'employeur supposaient une dégradation de 120 dispositions de la précédente convention (sur 170). La direction a d'abord demandé le report des négociations, ne s'est pas présentée à des sessions de négociation, a ignoré les accords de principe intervenus antérieurement et, en dépit des concessions acceptées par le KRWU, a informé ce dernier de la résiliation

unilatérale de la convention collective le 24 novembre 2009. Deux jours plus tard, le KRWU a déclenché une grève. Les informations maintenant disponibles prouvent qu'en résiliant unilatéralement la convention collective la direction voulait pousser le syndicat à la grève. Les autorités ont déclaré cette grève illégale, sous l'accusation d'entrave à l'activité économique (art. 314 du Code pénal), au motif qu'il s'agissait d'un mouvement d'opposition aux politiques du gouvernement (notamment le Plan de renforcement des institutions publiques), qui ne peuvent faire l'objet de négociations entre employeurs et syndicats. Le tribunal a confirmé l'illégalité de la grève, statuant que les syndicats ne peuvent pas exercer ce droit pour appuyer des revendications concernant les droits de gestion (par exemple réduction des effectifs, réintégration des travailleurs licenciés, etc.) alors que le syndicat avait fait grève pour protester contre la dégradation attendue des conditions de travail. Durant la grève, des mandats d'arrêt ont été émis contre 15 dirigeants syndicaux, et la police a perquisitionné les locaux du syndicat. Après la grève, 169 dirigeants syndicaux ont été licenciés, plus de 12 000 syndiqués grévistes ont subi des sanctions disciplinaires (suspensions, réductions de salaire, réprimandes, etc.), des poursuites en dommages-intérêts ont été intentées contre 200 syndicalistes au titre des dommages (10 milliards de won), qui auraient été causés par la grève, et la direction a exercé des pressions sur les chefs de département qui étaient membres du syndicat afin qu'ils s'en désaffilient.

ii) A la société KOGAS, les négociations collectives avec le syndicat (affilié à la KPSU) ont commencé en avril 2009. Après la rupture des négociations et l'échec d'une tentative de médiation en août, le syndicat s'est joint en novembre 2009 à une grève menée conjointement par les syndicats des secteurs du transport ferroviaire, du gaz et de l'énergie électrique, pour appuyer la conclusion d'une convention collective par des négociations autonomes. La direction a porté des accusations contre dix dirigeants syndicaux et, en octobre 2010, ceux-ci ont été inculpés d'entrave à l'activité économique, infraction pour laquelle ils sont passibles de peines de huit à douze mois d'emprisonnement. Dès le début de la grève conjointe (le 11 novembre), la société a informé le syndicat de la résiliation unilatérale de la convention et formulé des propositions moins favorables que celles de la convention précédente, conformes au Plan de renforcement des institutions publiques. Après plusieurs cycles de négociations, les parties ont conclu le 29 mars 2010 un accord final, prévoyant le maintien de la plupart des clauses de la convention précédente et des concessions majeures de la part du syndicat. Le 31 mars, les parties sont convenues que la nouvelle convention entrerait en vigueur le 30 avril, mais la direction a renié l'accord en raison de la ferme opposition du gouvernement, qui estimait qu'elle devait obtenir des concessions supplémentaires. En outre, le 11 mai 2010, la société a avisé le syndicat que, six mois s'étant écoulés depuis l'annulation de la convention collective précédente (le 11 novembre 2009), ses dispositions ne seraient plus valides (y compris les clauses concernant les dirigeants syndicaux détachés à plein temps et rémunérés par la société, la retenue des cotisations syndicales à la source, les activités syndicales rémunérées pendant les heures de travail, la mise à disposition de locaux, de véhicules et d'autres facilités). La direction a immédiatement pris des mesures répressives, ordonné aux dix dirigeants syndicaux de reprendre leur poste régulier, interdit les activités syndicales rémunérées pendant les heures de travail, mis fin au prélèvement des cotisations syndicales à la source, obligé le syndicat à quitter les locaux qu'il occupait et à restituer les fournitures et équipements dont il bénéficiait (y compris le matériel et les facilités de communication). Le syndicat a intenté des poursuites afin de faire reconnaître la validité de la nouvelle convention collective, et demandé l'émission d'une injonction «contre l'obstruction aux activités syndicales». Un tribunal a statué que la convention collective était valide, mais la société refuse de mettre fin à ses pratiques de travail déloyales dans l'attente de

l'issue des poursuites judiciaires, et propose d'autres révisions à la baisse de la convention collective.

iii) Les négociations collectives entre le Service national des pensions et le Syndicat du service des pensions et de la solidarité sociale (affilié à la KPSU) ont débuté en avril 2009. La direction a proposé une révision des clauses de la convention, visant généralement à restreindre les activités syndicales. Un accord entre les parties semblait donc difficile. Les représentants des deux parties aux comités de travail, qui avaient plein mandat de négociation, sont parvenus à un accord de principe le 23 décembre 2009, mais la direction l'a rejeté et proposé d'y substituer des clauses encore plus défavorables aux travailleurs. Le syndicat ayant contesté la mise en œuvre d'un système d'annualisation des salaires, proposé par la direction sous prétexte d'efficacité, cette dernière a réagi en résiliant unilatéralement la convention, le 15 mars 2010. Les parties ont repris les négociations le 3 juin 2010, convenant toutefois qu'elles se limiteraient aux questions sur lesquelles elles n'avaient pu s'entendre en 2009. La direction a ignoré cet accord et exigé la révision de 90 dispositions de la convention collective et leur alignement sur les instructions gouvernementales. Le syndicat a déclenché une grève en juillet 2010 pour protester contre ces nouvelles propositions. La direction a pris des mesures disciplinaires abusives et intenté des poursuites contre les syndicalistes, six dirigeants syndicaux permanents étant accusés d'entrave à l'activité économique en vertu du Code pénal. La direction refuse de participer à toute nouvelle négociation et attend que le syndicat cède, car aucune convention collective n'est en vigueur.

iv) La direction de l'Institut coréen du travail a, dès le début, fait preuve de mauvaise foi dans les négociations avec la Fédération syndicale coréenne des travailleurs et des employés professionnels de la recherche publique (KUPRP), informant cette dernière en février 2009 de la résiliation unilatérale de la convention collective, avant même d'entamer un nouveau cycle de négociation. En avril 2009, le ministère du Travail a déclaré que la convention collective de l'institut était la pire de toutes les conventions collectives des institutions publiques qu'il avait analysées, citant parmi les principaux problèmes: l'absence de dispositions sur le droit à l'adhésion syndicale; la protection excessive des activités syndicales; l'obligation faite à l'employeur d'obtenir le consentement du syndicat avant d'imposer des réprimandes; etc. La direction persistant à refuser les propositions du syndicat, ce dernier a déclenché la grève, à quoi elle a répondu en fermant l'institut. Après une grève de 85 jours, le directeur de l'institut a démissionné et les employés ont repris le travail. La direction a porté des accusations d'entrave à l'activité économique contre tous les grévistes (l'enquête policière est en cours). Depuis lors, il n'y a pas eu de véritables négociations; au contraire, la direction a exercé des pressions sur le syndicat, exigeant que ses dirigeants démissionnent, qu'ils se désaffilient de la KCTU et acceptent une convention collective conforme aux normes gouvernementales. En outre, le gouvernement (principal client de l'institut) a totalement suspendu ses commandes de projets de recherche. En mai 2010, le salaire des employés a été réduit de 30 pour cent.

v) Un travailleur de l'Institut coréen des technologies du bâtiment, qui avait fait une déclaration d'objection de conscience contre les politiques gouvernementales en décembre 2008 s'est vu imposer une sanction disciplinaire un an plus tard (contrairement à l'engagement initial de la direction). Le syndicat en place (affilié à la KUPRP) ayant protesté contre ces mesures, la direction a réagi par des mesures de représailles; ces dernières étaient probablement également liées à une déclaration du syndicat en avril 2009, qui avait exprimé sa préoccupation face aux soupçons pesant sur le directeur de l'institut, à savoir qu'il aurait plagié sa thèse de doctorat. Au terme de cet épisode: le chercheur (syndiqué) a été suspendu pour trois mois; le président du syndicat a été congédié; le vice-président a été muté à un site de tests,

éloigné de Séoul, puis licencié après qu'il eut déposé plainte contre sa mutation injuste; et le Secrétaire général du syndicat a été suspendu pour trois mois. Parallèlement, le syndicat a été informé le 2 décembre 2009 de la résiliation unilatérale de la convention collective, en application de la politique de renforcement des institutions publiques. La direction a alors intensifié ses efforts d'élimination du syndicat, exigeant que 21 employés des services administratifs quittent le syndicat ou abandonnent leur poste, et pénalisé les membres du syndicat en leur retirant tout projet de recherche et en faisant courir la rumeur que tous les syndiqués seraient privés de promotion. Après seulement six mois, le syndicat, qui comptait habituellement 400 membres (soit un taux de syndicalisation de 90 pour cent), n'en avait plus que 70 (17 pour cent) en raison des pressions exercées par la direction.

vi) *Les négociations collectives entre les sociétés d'électricité de plusieurs régions (Sud-Est, Sud, Est-Ouest, Ouest) et le Syndicat coréen du secteur de l'énergie électrique (KPPIU) ont débuté en juillet 2008. Les parties se sont entendues sur 144 clauses, cinq dispositions seulement restant en suspens. Après la rupture des négociations et l'échec d'une tentative de médiation en octobre 2009, la direction a informé le syndicat de la résiliation unilatérale de la convention collective le 4 novembre 2009, soit le lendemain de la treizième séance de négociations. Le 1er avril 2010, la direction a fermé les locaux du syndicat lorsque le comité exécutif de ce dernier a voulu prendre ses fonctions. Le syndicat ayant demandé la reprise des négociations, la direction a renié l'entente préalablement conclue et proposé d'y substituer des dispositions moins favorables. Malgré des concessions du syndicat sur les cinq clauses en suspens, la direction a refusé de proroger la validité de la convention collective. Le 6 mai, soit le jour même où cette dernière cessait de produire ses effets (six mois après son terme), la direction a ordonné aux dirigeants syndicaux détachés à plein temps de reprendre leur poste régulier. De plus, la direction a continué de se désintéresser des négociations et refusé toute médiation. Le 24 mai, le syndicat a appelé certains représentants syndicaux à faire une grève illimitée. Dès le lendemain, la direction a bloqué le prélèvement des cotisations syndicales à la source, cessé de payer les frais de bureau du syndicat, annulé les facilités de communication offertes au syndicat et déposé des accusations contre les dirigeants syndicaux pour avoir appelé à la grève.*

571. *Le comité note que, selon le gouvernement:*

a) *les institutions publiques ont fait l'objet de critiques croissantes parce que leurs conventions collectives comportaient des clauses illégitimes, leur direction tolérait des pratiques professionnelles douteuses, avait des méthodes de gestion laxistes et ne se sentait pas véritablement impliquée; reconnaissant la nécessité de s'attaquer à ces problèmes, le gouvernement souhaite améliorer les relations professionnelles dans ces institutions;*

b) *s'agissant des allégations relatives à l'exclusion des syndicats du Comité de gestion, il est souhaitable que ce comité soit composé d'experts indépendants, qui représentent l'intérêt public; la loi sur la gestion des institutions publiques stipule que le comité doit se composer de «personnes ayant des connaissances et une expérience étendues de la gestion et de l'administration des institutions publiques, ainsi qu'une réputation d'impartialité bien établie»; le comité comprend actuellement sept membres nommés, émanant de divers secteurs: un du milieu juridique, un du gouvernement, un de la société civile, et quatre du milieu universitaire;*

c) *quant à la prétendue exclusion des syndicats de l'Equipe d'évaluation de la direction des institutions, étant donné que cette évaluation vise la direction et les travailleurs des institutions publiques, il convient d'en exclure tous leurs représentants; par conséquent, aucun membre de la direction ou des syndicats n'est admis dans cette*

équipe, qui se compose actuellement d'experts indépendants, tels des avocats et des professeurs, conformément à la législation applicable;

d) quant aux allégations concernant l'absence de consultations lors de l'élaboration des «Directives budgétaires globales (2011) pour les sociétés publiques et les institutions quasi gouvernementales», le gouvernement a recueilli l'opinion des syndicats lors d'échanges avec les organisations de travailleurs, y compris la FKTU, les 3 et 12 novembre 2010. Dans le cadre du processus de renforcement des institutions publiques, le gouvernement a consulté la FKPU le 17 septembre 2009 au sujet du «Système de rémunération au rendement» lorsqu'il a restructuré le régime de rémunération de ces institutions; il a assisté à la conférence de la KCTU sur les méthodes d'évaluation de la direction, tenue le 2 novembre 2010, afin de tenir compte de son opinion lors de la révision du Système d'évaluation de la direction, prévue pour 2011; il rencontre aussi souvent que nécessaire les présidents et les dirigeants de la KCTU et de la FKTU afin d'écouter leurs points de vue; enfin, le gouvernement garantit la participation des syndicats à de nombreux comités chargés d'examiner les grandes orientations politiques et de prendre les décisions qui s'imposent à cet égard (par exemple la Commission des relations de travail, le Conseil du salaire minimum et la Commission d'enquête sur l'indemnisation des accidents du travail, pour ne citer que quelques organes ayant un lien avec le ministère de l'Emploi et du Travail);

e) étant donné que les institutions publiques sont financées avec l'argent des contribuables et sont censées assurer des services publics, les directives du MOSF sur l'élaboration et l'exécution du budget fixent les normes et principes généraux concernant les dépenses afin de les gérer rationnellement et efficacement; le taux d'augmentation salariale prescrit dans les directives budgétaires vise à fournir des lignes directrices pour les négociations salariales, et non à intervenir dans la négociation collective des salaires et autres conditions d'emploi dans les institutions publiques, ou à exercer un contrôle rigoureux à cet égard;

f) le gouvernement est habilité à donner des orientations aux institutions publiques, conformément à la législation applicable; c'est dans ce cadre que le ministère de l'Emploi et du Travail, l'organisme gouvernemental compétent, a fourni des conseils et des avis aux institutions publiques relevant de son autorité alors qu'il était assailli de demandes des dirigeants de ces institutions sur la légalité de leurs conventions collectives avec les syndicats; il n'avait absolument pas l'intention de remettre en question le contenu des conventions collectives ou d'en forcer la révision pour les mettre en conformité avec les orientations politiques du gouvernement. Le Plan de renforcement des institutions publiques respecte fondamentalement l'autonomie des relations;

g) l'évaluation des institutions publiques est menée de manière raisonnable afin de s'assurer que la prestation des services publics est efficace; les audits et les inspections visent à les inciter à tenir compte de l'intérêt public et à se montrer efficaces, étant donné qu'elles sont peu motivées à réduire leurs coûts de fonctionnement car elles bénéficient du soutien financier du gouvernement; les institutions publiques doivent naturellement répondre devant le gouvernement de leur gestion laxiste; cela ne constitue aucunement une ingérence dans les activités syndicales ou une tentative de nier l'essence même des syndicats;

h) s'agissant des allégations concernant la révision des conventions collectives, le gouvernement a en fait recommandé que des correctifs soient apportés dans les cas où un syndicat d'institution publique comptait parmi ses membres des employés ayant le pouvoir de décider des conditions de travail, de donner des ordres ou d'exercer un rôle de supervision, ce qui les fait passer dans la catégorie des employeurs; compte tenu du caractère unique de ces institutions, qui assurent dans l'intérêt général des

services publics financés avec les deniers des contribuables, et du fait que leur situation financière était fragile – les 286 institutions publiques totalisant en 2010 une dette de 386 milliards de won (environ 330 milliards de dollars E.-U.) –, le gouvernement a jugé nécessaire de leur apporter ses conseils afin qu'elles rationalisent leur gestion, notamment en réduisant les rémunérations et les avantages sociaux allant au-delà des minima prescrits par la LSA;

i) quant aux interventions alléguées du gouvernement afin d'obtenir la résiliation unilatérale des conventions collectives, le gouvernement précise que les règles concernant l'expiration des conventions collectives sont destinées à empêcher que les parties concernées soient injustement liées par une convention existante pendant une période indue, tout en facilitant la négociation d'une nouvelle convention, si les parties ne réussissent pas à conclure une nouvelle convention lorsque la précédente est arrivée à son terme; la législation applicable dispose que les deux parties à l'accord – le syndicat ou la direction – peuvent mettre fin à la convention collective, ce qui est équitable pour tous; le gouvernement n'a jamais contraint les institutions publiques à résilier les conventions collectives, pas plus qu'il ne les a classifiées sur la base de critères rationnels puisqu'il considère que les parties doivent conserver leur autonomie en ce qui concerne la conclusion ou la résiliation des conventions;

j) concernant l'intervention alléguée du gouvernement dans les négociations collectives au sein de certaines institutions publiques et les allégations de répression antisyndicale:

– *à la société KOGAS, le gouvernement n'a pas exercé de pressions ni ne s'ingère dans le processus autonome de négociation collective entre les syndicats et la direction; le 3 mai 2010, la convention collective a fait l'objet d'un accord de principe, que le syndicat considérait comme une entente valide, alors que la direction n'en acceptait qu'une partie; le gouvernement estime que cette différence de perception a incité la direction à dénoncer l'entente de principe; entre-temps, une convention collective a été signée à l'amiable le 17 septembre 2010 grâce aux efforts du syndicat et de la direction, et il ne subsiste aucun différend entre les parties;*

– *à la société KORAIL, la société a intenté des poursuites pénales contre les dirigeants syndicaux pour entrave à l'activité économique; le Tribunal du district central de Séoul a maintenu les accusations et jugé illégales les grèves menées en novembre 2009; les prévenus se sont pourvus devant la Cour suprême, où l'affaire est actuellement en instance; les grèves légales bénéficient en principe d'une protection juridique. Durant la grève à la société KORAIL, le gouvernement a mis en place d'autres moyens de transport, indépendamment de la légitimité de la grève afin de réduire au minimum les inconvénients pour les citoyens; les allégations des organisations syndicales concernant une prétendue répression antisyndicale durant la grève ne sont donc pas fondées; et*

– *dans le cas de l'Institut coréen du travail, l'attribution des contrats de recherche sur les orientations politiques du ministère doit respecter certaines procédures, basées sur des critères objectifs: par conséquent, la grève à l'institut et le choix des chargés de recherche étaient complètement dissociés, et les allégations de pressions illégitimes du ministère sont dénuées de tout fondement.*

572. *En ce qui concerne les directives budgétaires émises par le gouvernement à l'intention des institutions publiques, afin d'assurer une prestation efficace des services publics et l'évaluation de la solidité de leur situation financière au moyen des rapports d'évaluation, des audits ou des inspections, le comité souhaite souligner d'emblée qu'il a toujours été conscient que la négociation collective dans le secteur public exige la vérification des*

ressources disponibles au sein des différents organismes ou entreprises publics, que ces ressources dépendent du budget de l'Etat et que la période de validité des conventions collectives du secteur public ne coïncide pas toujours avec celle de la loi relative à ce budget, ce qui peut poser des difficultés. Le comité a même considéré que les autorités financières pouvaient également formuler à cet égard des recommandations en fonction de la politique économique du gouvernement. Notant cependant les versions contradictoires des parties quant à la tenue préalable de consultations adéquates avec les syndicats, le comité rappelle que, lorsque le gouvernement prend de telles mesures, il y aurait lieu de prévoir un mécanisme afin que les organisations syndicales, les employeurs et leurs organisations soient consultés lors des négociations collectives dans le secteur public et puissent faire connaître leur point de vue à l'autorité chargée du contrôle des incidences financières des projets de conventions collectives. Le comité a toujours souligné l'importance des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des lois qui affectent leurs intérêts. Il a également souligné l'importance qu'il attache à la promotion effective des consultations et de la collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations de travailleurs en ce domaine, conformément aux principes énoncés dans la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, afin de permettre un examen concerté des questions d'intérêt commun et de trouver dans la mesure du possible des solutions mutuellement acceptables. [Voir ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 1037, 1072 et 1087.] Le comité demande donc au gouvernement d'assurer le respect des principes énoncés ci-dessus et d'indiquer les mesures qu'il entend prendre à cet égard.*

573. *En outre, le comité croit comprendre que, si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une nouvelle convention collective à l'expiration de l'accord précédent, l'une ou l'autre partie peut y mettre fin unilatéralement afin de ne pas être liée par cette convention pendant une période trop longue et de faciliter la conclusion d'une nouvelle convention. Le comité note les versions contradictoires des organisations plaignantes et du gouvernement quant au degré d'intervention de ce dernier dans la résiliation unilatérale des conventions collectives par la direction des institutions publiques, puisque le gouvernement réfute l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle il aurait encouragé, incité – voire contraint – ces institutions à résilier unilatéralement leur convention collective. Le comité note cependant que les mesures gouvernementales mentionnées ci-dessus (directives, rapports d'évaluation de la direction, audits, etc.) ont, à tout le moins, entraîné une vague de résiliations unilatérales des conventions collectives par la direction des institutions publiques. Le comité rappelle à cet égard au gouvernement que, conformément à l'article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, des mesures doivent êtres prises pour encourager et promouvoir la négociation collective. Le comité prie donc le gouvernement de prendre activement des mesures, en cas de résiliation unilatérale de la convention collective par la direction d'une institution publique, pour ramener les parties à la table de négociation et promouvoir des négociations de bonne foi, fondées sur la confiance et le respect mutuels, en vue de conclure une nouvelle convention collective régissant les modalités et conditions d'emploi. Le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises à cet égard.*

574. *S'agissant de certaines dispositions de conventions collectives que le gouvernement considérait «irrationnelles» et dont il a recommandé la révision par divers moyens (directives, rapports d'évaluation de la gestion des institutions, audits, etc.), le comité rappelle qu'un compromis équitable et raisonnable doit être recherché entre, d'une part, la nécessité de préserver autant que faire se peut l'autonomie des parties à la négociation et, d'autre part, les mesures que doivent prendre les gouvernements pour surmonter leurs difficultés budgétaires. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 1035.] En outre, concernant l'interdiction d'augmentations salariales au-delà des instructions gouvernementales et la*

demande du gouvernement de réviser les avantages sociaux excédant indûment les prescriptions législatives, le comité souligne que, si le principe de l'autonomie des partenaires à la négociation collective reste valable en ce qui concerne les fonctionnaires couverts par la convention n° 151, les particularités de la fonction publique appellent une certaine souplesse dans son application. Ainsi, de l'avis du comité, sont compatibles avec la convention les dispositions législatives qui permettent au Parlement ou à l'organe compétent en matière budgétaire de fixer une «fourchette» pour les négociations salariales ou d'établir une «enveloppe» budgétaire globale dans le cadre desquelles les parties peuvent négocier les clauses monétaires ou normatives (par exemple, réduction du temps de travail ou autres aménagements, modulation des augmentations salariales en fonction des niveaux de rémunération, modalités d'étalement des revalorisations), ou encore celles qui confèrent aux autorités financières un droit de participation à la négociation collective aux côtés de l'employeur direct, dans la mesure où elles laissent une place significative à la négociation collective. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 1038]. Quant à la recommandation visant à restreindre le droit syndical des cadres, le comité rappelle qu'il n'est pas nécessairement incompatible avec les dispositions de l'article 2 de la convention de dénier au personnel de direction ou d'encadrement le droit d'appartenir aux mêmes syndicats que les autres travailleurs, mais seulement à deux conditions: premièrement, qu'ils aient le droit de créer leurs propres organisations pour la défense de leurs intérêts et, deuxièmement, que ces catégories de personnel ne soient pas définies en termes si larges que les organisations des autres travailleurs de l'entreprise ou de la branche d'activité risquent de s'en trouver affaiblies, en les privant d'une proportion substantielle de leurs membres effectifs ou potentiels. Il rappelle aussi que le fait de limiter le personnel d'encadrement et de direction aux seules personnes qui sont habilitées à embaucher ou licencier des employés est acceptable, à condition que cette catégorie de personnel ne soit pas définie en termes trop larges. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 247 et 249.] Le comité prie le gouvernement d'assurer que les restrictions à l'éligibilité soient conformes à ces principes et de le tenir informé à cet égard. Le comité note que les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a jugé «irrationnelles» plusieurs autres dispositions des conventions collectives et en a recommandé la révision; le gouvernement n'a pas répondu à ces allégations, ni ne les a réfutées. A cet égard, le comité souhaite rappeler que, en examinant des allégations relatives à l'annulation et à la renégociation forcée de conventions collectives en raison d'une crise économique, le comité a considéré que l'obligation de renégocier des conventions collectives en vigueur en vertu d'une loi est contraire aux principes de la négociation collective libre et volontaire consacrés par la convention n° 98, et insisté sur le fait que le gouvernement aurait dû s'efforcer de faire en sorte que la renégociation des conventions collectives en vigueur soit décidée en vertu d'un accord entre les parties. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 1021.]*

575. *S'agissant notamment de la recommandation visant à priver les travailleurs licenciés du droit syndical, le comité renvoie à ses précédents examens du cas n° 1865, concernant la République de Corée [304e rapport, paragr. 251; 346e rapport, paragr. 761] et attire une fois de plus l'attention du gouvernement sur le principe général selon lequel le droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs représentants constitue une condition indispensable pour qu'elles puissent effectivement agir en toute indépendance et promouvoir avec efficacité les intérêts de leurs membres. Pour que ce droit soit pleinement reconnu, il importe que les autorités publiques s'abstiennent de toute intervention de nature à en entraver l'exercice, que ce soit dans la détermination des conditions d'éligibilité des dirigeants ou dans le déroulement des élections elles-mêmes. Plus précisément, si les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants, le licenciement d'un dirigeant syndical ou le simple fait qu'il abandonne le travail qu'il occupait dans une entreprise déterminée ne devrait pas avoir d'incidence sur sa situation et ses fonctions syndicales, sauf si les statuts du syndicat concerné en disposent autrement. En outre, le comité rappelle de nouveau qu'une disposition privant les travailleurs licenciés du droit de se syndiquer est incompatible avec les principes de la*

liberté syndicale car elle empêche les intéressés de s'affilier à l'organisation de leur choix. Elle pourrait même inciter à l'accomplissement d'actes de discrimination antisyndicale dans la mesure où le licenciement des militants syndicaux les empêcherait de continuer à exercer des activités au sein de leur organisation. Le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour le respect de ces principes dans le cadre du cas n° 1865.

576. *Concernant la recommandation visant l'abolition du consentement du syndicat en cas de restructuration, le comité a souligné l'importance qu'il attache à ce que les gouvernements consultent les organisations syndicales en vue d'examiner les conséquences des programmes de restructuration sur l'emploi et les conditions de travail des salariés. Lorsqu'on applique de nouveaux programmes de réduction de personnel, le comité a toujours demandé qu'on procède à des négociations ou consultations entre l'entreprise concernée et les organisations syndicales. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 1081-1082.] Le comité s'attend à ce que le gouvernement tienne dûment compte à l'avenir des principes énoncés ci-dessus avant d'exercer son autorité en prenant de telles décisions, et demande à ce que des mesures soient prises à cet égard.*

577. *En outre, le comité note avec une profonde préoccupation que, suite aux grèves survenues dans plusieurs institutions publiques, de nombreux dirigeants syndicaux et grévistes ont été inculpés en vertu de l'article 314 (1) du Code pénal («entrave à l'activité économique»), ont été licenciés ou ont subi des sanctions disciplinaires. Le comité rappelle qu'il a examiné à plusieurs reprises la question de l'application de ces dispositions lors de l'examen du cas n° 1865 concernant la République de Corée. Observant qu'une action collective est illégale en vertu de l'article 314 (1) du Code pénal lorsque l'exercice de ce droit fondamental entrave l'activité économique, le comité rappelle à cet égard qu'il a toujours reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux. En ce qui concerne les restrictions ou les interdictions du droit de grève, le comité a toujours considéré que le fait d'établir un lien entre les restrictions aux actions revendicatives et l'entrave aux échanges et au commerce permet de porter atteinte à une large gamme d'actions légitimes. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 521 et 592.] En outre, le comité tient à souligner que les grèves, par leur nature même, sont coûteuses et entraînent des perturbations; elles supposent également des sacrifices importants de la part des travailleurs, qui choisissent d'y avoir recours comme ultime moyen de pression sur l'employeur afin de remédier à ce qu'ils estiment être une injustice. Le comité exprime donc sa profonde préoccupation face à la définition juridique indûment extensive du concept «d'entrave à l'activité économique», qui englobe pratiquement toutes les activités liées à la grève, et à l'interprétation extrêmement restrictive des notions de grève légitime et de sujets «négociables», qui peuvent faire l'objet de négociations collectives. Le comité demande à nouveau instamment au gouvernement de prendre immédiatement toutes les mesures voulues pour mettre l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique») en conformité avec les principes de la liberté syndicale et de le tenir informé à cet égard. Le comité rappelle également que des sanctions pénales ne devraient pouvoir être infligées pour faits de grève que dans les cas d'infraction à des interdictions de la grève elles-mêmes conformes aux principes de la liberté syndicale. De plus, les autorités devraient exclure le recours à des mesures d'emprisonnement contre ceux qui organisent une grève pacifique ou y participent. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 668.] Le comité demande donc l'abandon immédiat des accusations pénales (amendes et peines d'emprisonnement) portées en vertu de l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique») contre les dirigeants syndicaux et les travailleurs syndiqués qui ont participé aux grèves dans les sociétés KORAIL et KOGAS, au Service national des pensions, et dans les diverses sociétés d'électricité (Sud-Est, Sud, Est-Ouest, Ouest), s'ils sont reconnus coupables d'actes constituant des activités syndicales légitimes. Le comité observe en outre que les indications des organisations plaignantes et du gouvernement*

concordent en ce qui concerne le licenciement de 169 dirigeants syndicaux en raison de leur participation à la grève de novembre 2009 à la société KORAIL, jugée illégale en vertu de l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique»). Considérant que cette grève a été déclarée illégale sur la base de dispositions juridiques, elles-mêmes contraires aux principes de la liberté syndicale, qu'il a commentées à plusieurs reprises dans le cadre de son examen du cas n° 1865, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures voulues pour réintégrer immédiatement les 169 responsables syndicaux concernés et de lever les mesures disciplinaires prises contre les travailleurs de la société KORAIL et du Service national des pensions. Le comité demande en outre au gouvernement de le tenir informé de l'issue de toutes les procédures judiciaires en instance, y compris devant la Cour suprême.

578. *S'agissant de l'Institut coréen du travail, renvoyant à ses commentaires ci-dessus concernant l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique»), le comité considère que la pénalisation des relations professionnelles est incompatible avec la mise en place de relations professionnelles harmonieuses et pacifiques et prie le gouvernement d'abandonner immédiatement les accusations pénales (amendes et peines d'emprisonnement) portées en vertu de cette disposition contre les dirigeants syndicaux et les travailleurs syndiqués qui ont participé à la grève à l'Institut coréen du travail, s'ils sont reconnus coupables d'actes constituant des activités syndicales légitimes. Quant aux allégations concernant les pressions que la direction de l'institut aurait exercées sur le syndicat à la suite de la grève afin de l'inciter à se désaffilier de la KCTU, le comité rappelle qu'une organisation de travailleurs doit avoir le droit de s'affilier à la fédération ou à la confédération de son choix, sous réserve des statuts de l'organisation intéressée et sans autorisation préalable. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 722.] Considérant que le comportement faisant l'objet de cette allégation équivaudrait à un acte d'ingérence grave de la part de l'employeur, le comité demande au gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante à cet égard et de l'informer de l'issue de cette enquête et des mesures prises en conséquence.*

579. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle, six mois après la résiliation unilatérale de la convention collective, l'employeur a retiré les facilités auparavant consenties aux syndicats de la société KOGAS et de plusieurs sociétés d'énergie électrique (Sud-Est, Sud, Est-Ouest et Ouest), le comité considère que cette attitude n'est guère propice au développement de relations professionnelles saines et normales, fondées sur la confiance et le respect mutuels. En outre, le comité souligne que, en examinant une allégation relative au refus de temps libre pour participer aux réunions syndicales, il avait rappelé que, s'il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans un pays et si l'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, le paragraphe 10 (1) de la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, prévoit que, dans l'entreprise, ceux-ci devraient bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions de représentant; l'alinéa (2) du paragraphe 10 précise que, si les représentants peuvent être tenus d'obtenir la permission de la direction avant de prendre ce temps libre, cette permission ne devrait pas être refusée de façon déraisonnable. Le comité rappelle également que la suppression de la retenue des cotisations à la source, qui pourrait déboucher sur des difficultés financières pour les organisations syndicales, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses et devrait donc être évitée. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 475 et 1110.] Le comité s'attend à ce que le gouvernement tienne dûment compte de ces principes à l'avenir, et qu'il envisage de prendre les mesures voulues pour rétablir les privilèges supprimés aux syndicats des institutions publiques lorsque les conventions collectives ne sont plus en vigueur.*

580. *En outre, le comité note avec regret les graves allégations de discrimination et d'ingérence antisyndicales contre les dirigeants et membres du syndicat de l'Institut coréen des technologies du bâtiment. Il note également que le gouvernement ne répond pas à ces allégations ni ne les réfute. Le comité rappelle qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, rétrogradation, mutation et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. Le comité a estimé que la garantie de semblable protection dans le cas de dirigeants syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. Eu égard aux allégations relatives aux tactiques antisyndicales consistant à essayer d'acheter des syndicalistes pour les encourager à se retirer du syndicat et à présenter aux travailleurs des déclarations de retrait du syndicat, ainsi qu'aux efforts qui auraient été faits pour créer des syndicats fantoches, le comité considère que ces actes sont contraires à l'article 2 de la convention n° 98, qui dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres réalisés soit directement, soit par le biais de leurs agents ou de leurs membres, dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 799 et 858.] Le comité prie donc le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur ces allégations de discrimination antisyndicale. S'il est établi que les dirigeants syndicaux concernés ont été licenciés ou ont subi d'autres formes de préjudice, en raison de l'exercice de leurs activités syndicales légitimes ou de leur affiliation syndicale, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures voulues pour qu'ils soient pleinement réintégrés dans leur poste sans perte de salaire. Notant avec une profonde préoccupation les allégations d'actes d'ingérence antisyndicale de l'employeur, à la suite desquels le syndicat a perdu la majorité de ses membres, le comité demande également au gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur ces allégations afin d'établir les faits et, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires pour assurer le plein respect des principes de la liberté syndicale. Il prie le gouvernement de l'informer du résultat de cette enquête.*

581. *Enfin, tout en étant conscient du fait que, comme il a déjà été mentionné ci-dessus, la négociation collective dans le secteur public exige la vérification des ressources disponibles dans les divers organismes ou établissements publics, le comité exprime sa profonde préoccupation face à l'impact apparemment grave sur le mouvement syndical des mesures prises en l'occurrence par le gouvernement (c'est-à-dire les directives budgétaires pour les institutions publiques et l'évaluation de leur solidité financière au moyen de rapports d'évaluation de gestion, d'audits ou d'inspections). Le comité prie le gouvernement, eu égard à ces préoccupations, d'examiner l'impact négatif de ces mesures sur le mouvement syndical dans son ensemble et de prendre les mesures qu'il juge appropriées pour y remédier. Le comité demande également au gouvernement de prendre l'initiative de mesures visant à promouvoir la négociation collective libre, volontaire et de bonne foi dans les institutions et entreprises publiques, et des relations professionnelles harmonieuses dans le secteur public qui respectent les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.*

Recommandations du comité

582. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Tout en étant conscient du fait que la négociation collective dans le secteur public exige la vérification des ressources disponibles au sein des différents organismes ou entreprises publics, le comité demande au gouvernement de s'assurer que les syndicats sont consultés avant d'adopter des mesures telles que l'émission de directives budgétaires pour les institutions publiques et l'évaluation de leur solidité financière au moyen de rapports d'évaluation de gestion, d'audits ou d'inspections. Le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures qu'il entend prendre à cet égard.

b) Rappelant que, conformément à l'article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, des mesures doivent être prises pour encourager et promouvoir la négociation collective, le comité prie le gouvernement de prendre activement des mesures, en cas de résiliation unilatérale de la convention collective par la direction d'une institution publique, pour ramener les parties à la table de négociation et promouvoir des négociations de bonne foi, fondées sur la confiance et le respect mutuels, en vue de conclure une nouvelle convention collective régissant les modalités et conditions d'emploi. Le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises à cet égard.

c) En ce qui concerne certaines dispositions de conventions collectives que le gouvernement considérait «irrationnelles», et dont il a recommandé la révision au moyen de directives, de rapports d'évaluation de gestion et d'audits, rappelant qu'un compromis équitable et raisonnable doit être recherché entre, d'une part, la nécessité de préserver autant que faire se peut l'autonomie des parties à la négociation et, d'autre part, les mesures que doivent prendre les gouvernements pour surmonter leurs difficultés budgétaires, le comité s'attend à ce que le gouvernement respecte à l'avenir les principes énoncés dans ses conclusions. Le comité prie notamment le gouvernement de faire en sorte que les restrictions au droit d'appartenance syndicale soient conformes à ces principes. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

d) Notant avec une profonde préoccupation que, suite aux grèves survenues dans plusieurs institutions publiques, de nombreux dirigeants syndicaux et grévistes ont été inculpés en vertu de l'article 314 (1) du Code pénal pour entrave à l'activité économique, ont été licenciés ou ont subi des sanctions disciplinaires, et rappelant qu'il a commenté à plusieurs reprises la question de l'application des dispositions réprimant l'entrave à l'activité économique dans le cadre de l'examen du cas n° 1865 concernant la République de Corée, le comité demande à nouveau instamment au gouvernement de prendre immédiatement toutes les mesures voulues pour mettre l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique») en conformité avec les principes de la liberté syndicale, et de le tenir informé à cet égard. Le comité prie également le gouvernement d'abandonner immédiatement les accusations pénales (amendes et peines d'emprisonnement) portées en vertu de l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique») contre les dirigeants syndicaux et les travailleurs syndiqués qui ont participé aux grèves dans les sociétés KORAIL et KOGAS, au Service national des pensions et dans les sociétés d'électricité (Sud-Est, Sud, Est-Ouest, Ouest), s'ils sont reconnus coupables d'actes constituant des activités syndicales

légitimes. En outre, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures voulues pour réintégrer immédiatement les 169 responsables syndicaux de la société KORAIL licenciés en raison de leur participation à la grève de novembre 2009, jugée illégale en vertu de l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique») et de lever les mesures disciplinaires prises contre les travailleurs de la société KORAIL et du Service national des pensions. Le comité demande en outre au gouvernement de le tenir informé de l'issue de toutes les procédures judiciaires en instance, y compris devant la Cour suprême.

e) S'agissant de l'Institut coréen du travail, le comité renvoie à ses conclusions concernant l'article 314 du Code pénal («entrave à l'activité économique») et prie le gouvernement d'abandonner immédiatement les accusations pénales (amendes et peines d'emprisonnement) portées en vertu de cette disposition contre les dirigeants syndicaux et les travailleurs syndiqués qui ont participé à la grève à l'Institut coréen du travail, s'ils sont reconnus coupables d'actes constituant des activités syndicales légitimes. Quant aux pressions que la direction de l'institut aurait exercées sur le syndicat après la grève afin de l'inciter à se désaffilier de la KCTU, le comité demande au gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante sur cette grave allégation d'ingérence syndicale de la part de l'employeur et de l'informer du résultat final de cette enquête et des mesures prises en conséquence.

f) En ce qui concerne l'allégation selon laquelle, six mois après la résiliation unilatérale de la convention collective, les facilités auparavant consenties aux syndicats de la société KOGAS et de plusieurs sociétés d'électricité (Sud-Est, Sud, Est-Ouest et Ouest) leur ont été retirées, le comité s'attend à ce que le gouvernement tienne dûment compte à l'avenir des principes énoncés dans ses conclusions, et qu'il envisage de prendre les mesures voulues pour rétablir les privilèges retirés aux syndicats des institutions publiques lorsque les conventions collectives ne sont plus en vigueur.

g) Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations d'actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de dirigeants et de membres syndicaux de l'Institut coréen des technologies du bâtiment. S'il est établi que les dirigeants syndicaux concernés ont été licenciés, ou ont subi d'autres formes de préjudice, en raison de l'exercice de leurs activités syndicales légitimes ou de leur affiliation syndicale, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures voulues pour qu'ils soient pleinement réintégrés dans leur poste sans perte de salaire. Notant avec une profonde préoccupation les allégations d'actes d'ingérence antisyndicale de l'employeur, à la suite desquels le syndicat a perdu la majorité de ses membres, le comité demande également au gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur ces allégations afin d'établir les faits et, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires pour assurer le plein respect des principes de la liberté syndicale. Il prie le gouvernement de l'informer du résultat des enquêtes menées.

h) Exprimant sa profonde préoccupation face à l'impact apparemment grave sur le mouvement syndical des mesures prises par le gouvernement à l'égard

du secteur public (c'est-à-dire les directives budgétaires pour les institutions publiques et l'évaluation de leur solidité financière au moyen de rapports d'évaluation de gestion, d'audits ou d'inspections), le comité prie le gouvernement d'examiner l'impact négatif de ces mesures sur le mouvement syndical dans son ensemble et de prendre les mesures qu'il juge appropriées pour y remédier. Le comité demande également au gouvernement de prendre l'initiative de mesures visant à promouvoir la négociation collective libre, volontaire et de bonne foi dans les institutions et entreprises publiques, et des relations professionnelles harmonieuses dans le secteur public qui respectent les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.

CAS N° 2851

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par la Fédération des associations ou syndicats indépendants d'El Salvador (FEASIES)

Allégations: Détention de syndicalistes pour faits de grève dans la municipalité d'Ilopango, expulsion violente de grévistes

583. La plainte figure dans une communication de la Fédération des associations ou syndicats indépendants d'El Salvador (FEASIES) d'avril 2011. Cette organisation a fourni des informations complémentaires le 14 juin 2011.

584. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par communication en date du 14 juin 2011.

585. Le Salvador a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

586. Dans ses communications d'avril 2011 et du 14 juin 2011, la Fédération des associations ou syndicats indépendants d'El Salvador (FEASIES) allègue que le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité d'Ilopango (SITTAMI) fait l'objet depuis sa constitution le 5 décembre 2009 d'actes antisyndicaux de la part de la maire de cette commune.

587. La FEASIES signale qu'en avril 2010 le SITTAMI a présenté un cahier de revendications en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail et d'assurer l'application pleine et entière de la loi sur la carrière administrative et qu'a été constitué avec la mairie un groupe de travail à composition paritaire (cinq membres appartenant au SITTAMI et cinq membres appartenant à l'administration municipale) qui n'a obtenu que de piètres résultats.

588. La FEASIES allègue qu'en janvier 2011 le conseil municipal d'Ilopango a décidé unilatéralement de faire participer à ce groupe de travail des représentants d'une association (ATRAM) dépendant de l'administration municipale, laquelle prête à cette association des locaux et lui accorde d'autres avantages. Le groupe de travail ne pouvait par conséquent s'occuper correctement des problèmes, c'est pourquoi le SITTAMI a refusé d'y participer.

589. L'organisation plaignante allègue que, dans ce contexte, le SITTAMI a lancé une grève le 28 mars 2011 dans les locaux de la municipalité. Le lendemain, les travailleurs ont été expulsés par la force publique, à laquelle ils n'ont opposé aucune résistance. Le même jour, la maire a rejeté l'offre de médiation présentée par la FEASIES, faisant valoir qu'il existait déjà une instance de dialogue (à savoir le groupe de travail auquel le syndicat avait refusé de participer pour les raisons susmentionnées).

590. L'organisation plaignante indique que, le 30 mars 2011, les travailleurs qui se tenaient devant les locaux de la mairie ont reçu des coups et des jets de gaz lacrymogène de la part d'un groupe d'agents d'autres municipalités, et que cinq syndicalistes ont été blessés (entre autres, le secrétaire général du syndicat, la secrétaire chargée du règlement des conflits et le secrétaire chargé de la presse). Les intéressés, qui ont eu chacun de deux à cinq jours d'incapacité de travail, ont saisi au pénal le ministère public de la République. Pour sa part, le 29 mars 2011, la maire a porté plainte au pénal contre les 14 membres du comité exécutif du syndicat et contre d'autres syndicalistes pour trouble à l'ordre public. Le syndicat a saisi le procureur chargé des droits de l'homme pour violation des droits de l'homme, et ce dernier a convoqué la maire et les dirigeants du SITTAMI, ce qui a abouti, le 1er avril 2011, à la signature d'un procès-verbal dans lequel les parties se sont engagées à dialoguer et à chercher l'apaisement; par ailleurs, ce document prévoyait que les grévistes reprendraient le travail et qu'aucune mesure de représailles ne serait prise à leur encontre.

591. Enfin, le 4 avril 2011, l'administration a empêché 19 syndicalistes (entre autres les membres du comité exécutif) de prendre leur travail à la mairie, et la police nationale les a mis en détention pour participation supposée aux délits de trouble à l'ordre public, exercice violent du droit syndical et atteinte aux biens publics. Les intéressés ont présenté des recours en *habeas corpus* devant la chambre constitutionnelle pour demander leur libération.

592. L'organisation plaignante souligne que les faits allégués s'inscrivent dans le cadre de l'exercice pacifique, démocratique et légal du droit de grève et qu'il y a eu violation du procès-verbal signé par les parties, dans lequel l'administration municipale s'était engagée à ne pas prendre de mesures de représailles.

B. Réponse du gouvernement

593. Dans sa communication en date du 15 février 2012, le gouvernement déclare qu'après enquête il est confirmé que, le 4 avril 2011, il a été procédé à la mise en détention provisoire de 19 personnes (José Walter Salas Rodríguez, Nubia Antonia Espinoza Posada, Rafael Humberto Placidón, Edgardo Evenor Aguilar, Juan Pablo Gallardo Salazar, Jorge Alberto García Flores, Rubén Antonio Araujo Guzmán, Teresa del Carmen Avilés Morán, Carlos Antonio Fuentes Menjívar, José Ricardo Moreno, José Gil Inglés, Sonia Aracely Calderón Rivera, Christian Alexander Cruz Cruz, René Galdámez Escobar, Hugo Alfredo Callejas de la Cruz, Arnulfo Federico Meléndez Cruz, José Roberto Hernández, Juan Bautista Castillo Martínez et Edwin Alberto Contreras Campos). Cette mise en détention résulte d'une plainte de Mme Alba Elizabeth Márquez, maire d'Ilopango, présentée devant le ministère public de la République. Le 1er avril 2011 a été émise l'ordonnance de mise en détention provisoire des 19 personnes accusées des délits de trouble à l'ordre public (art. 348 du Code pénal), d'exercice violent du droit au préjudice de l'administration de la

justice (art. 319 du Code pénal), d'atteinte aux biens publics au préjudice de la municipalité d'Ilopango (art. 221 du Code pénal) et d'appropriation ou de rétention indue au préjudice du patrimoine de la municipalité d'Ilopango (art. 217 du Code pénal).

594. Le gouvernement ajoute que, après saisine du juge de paix d'Ilopango, la première audience, dont la date avait été fixée au 7 avril 2011, a débouché sur l'adoption de mesures conservatoires de substitution à l'encontre des 19 accusés, dont l'une était l'interdiction de quitter le pays sans autorisation judiciaire.

595. Nonobstant ce qui précède, et conformément aux informations fournies par la Direction générale du travail et la Direction générale de l'inspection du travail, il n'apparaît pas que ces travailleurs aient à aucun moment demandé l'intervention du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale; toutefois, on sait que le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité d'Ilopango (SITTAMI) a saisi la chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice d'El Salvador d'un recours en *habeas corpus* qui est toujours en instance et dont l'issue sera portée à la connaissance du comité.

596. Enfin, il importe de signaler que la municipalité d'Ilopango a été priée de remettre un rapport sur les relations d'emploi des 19 travailleurs avec ladite municipalité, ce à quoi la maire d'Ilopango a répondu qu'à l'heure actuelle ces personnes travaillaient normalement.

597. Compte tenu de ce qui précède, et conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui fait obligation aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives de respecter la légalité, et attendu que les faits allégués par l'organisation plaignante ne constituent pas une violation des droits syndicaux, le gouvernement demande que la plainte présentée par la Fédération des associations ou syndicats indépendants d'El Salvador (FEASIES) soit classée.

C. Conclusions du comité

598. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue la détention et la poursuite pénale de 19 syndicalistes (dont les membres du comité exécutif du SITTAMI, qui est implanté dans la mairie d'Ilopango) qui ont exercé pacifiquement et légalement le droit de grève ainsi que l'expulsion des grévistes par la force publique le 29 mars 2011 et, le 30 mars, l'expulsion violente (coups et usage de gaz lacrymogène) des grévistes par des agents d'autres municipalités qui se trouvaient devant l'entrée des bureaux de la mairie, ayant entraîné des lésions corporelles chez trois dirigeants et deux syndicalistes et des incapacités de travail d'une durée comprise entre deux et cinq jours. Selon les allégations, la maire n'aurait pas tenu la promesse qu'elle avait faite au syndicat, en présence du procureur chargé des droits de l'homme, de ne pas prendre de mesures de représailles, dans la mesure où elle a présenté une plainte au pénal contre 19 syndicalistes (parmi lesquels les membres du comité exécutif du syndicat) qui ont exercé leur droit de grève, d'après l'organisation plaignante, de manière légale et pacifique; suite à cette plainte, les 19 syndicalistes ont été arrêtés et traduits en justice, décisions contre lesquelles ils ont formé un recours en habeas corpus. Selon l'organisation plaignante, les causes du conflit sont des revendications qui n'ont pas été satisfaites (sécurité et santé au travail, respect de la loi sur la carrière administrative) et la décision de la municipalité de faire participer à l'instance de dialogue des représentants d'une association patronale (sur ce point, toutefois, l'organisation plaignante fournit peu de détails).*

599. *Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles: 1) la mise en détention des 19 salariés résulte d'une plainte de la maire d'Ilopango présentée le 1er avril 2011 devant le ministère public général de la République, plainte qui a abouti à la mise en détention provisoire de 19 personnes pour les délits de trouble à l'ordre public, d'exercice*

violent du droit, d'atteinte aux biens publics et d'appropriation ou de rétention indues au préjudice de la municipalité; 2) il n'a pas été demandé au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale d'intervenir dans le conflit auquel se réfère la plainte; 3) la chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice est saisie d'un recours en habeas corpus formé par le SITTAMI, dont l'issue sera portée à la connaissance du comité; 4) les 19 salariés concernés ont repris leur travail normalement; 5) les faits allégués ne constituent pas une violation des droits syndicaux dans la mesure où la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dispose en son article 8 que les organisations syndicales doivent exercer leurs droits dans le respect de la légalité.

600. *Le comité note que les versions de l'organisation plaignante et du gouvernement divergent quant au caractère pacifique et légal de la grève menée par le syndicat (que le gouvernement conteste). Le comité constate que le gouvernement n'a pas répondu à l'allégation selon laquelle la municipalité aurait violé un accord conclu le 1er avril 2011 avec le syndicat devant le procureur chargé des droits de l'homme dans lequel elle s'était engagée à ne pas prendre de mesures de représailles (l'organisation plaignante joint l'acte du procureur). Le comité demande au gouvernement d'envoyer ses observations sur ce point et sur les lésions corporelles qu'auraient subies trois dirigeants syndicaux et deux syndicalistes, en indiquant si le syndicat a engagé des procédures judiciaires à cet égard.*

601. *Tenant compte de la contradiction existant entre les allégations et la réponse du gouvernement sur le caractère pacifique et légal de la grève et constatant que la mesure de détention provisoire des 19 syndicalistes a pris fin (bien que les intéressés soient toujours poursuivis), le comité demande au gouvernement de transmettre copie des décisions qui seront rendues sur le recours en habeas corpus présenté par le syndicat et sur la décision relative à la plainte au pénal déposée par la maire d'Ilopango contre 19 syndicalistes pour atteinte à la propriété, trouble à l'ordre public et autres délits. Tenant compte de la situation globale et de la promesse faite par la maire – selon les allégations – de ne pas prendre de mesures de représailles, le comité suggère au gouvernement de prendre des mesures pour faciliter un règlement négocié du présent conflit.*

Recommandations du comité

602. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le gouvernement à approuver les recommandations suivantes:***

a) Notant que le gouvernement n'a pas répondu à l'allégation selon laquelle la municipalité aurait violé un accord conclu le 1er avril 2011 avec le syndicat devant le procureur chargé des droits de l'homme dans lequel elle s'était engagée à ne pas prendre de mesures de représailles (l'organisation plaignante joint l'acte du procureur), le comité demande au gouvernement de faire parvenir ses observations sur ce point et sur les lésions corporelles qu'auraient subies trois dirigeants syndicaux et deux syndicalistes, en indiquant si le syndicat a engagé des procédures judiciaires à cet égard.

b) Tenant compte de la contradiction existant entre les allégations et la réponse du gouvernement sur le caractère pacifique et légal de la grève et notant que la mesure de détention provisoire des 19 syndicalistes a pris fin (bien que les intéressés soient toujours poursuivis), le comité, afin de pouvoir formuler des conclusions en toute connaissance de cause, demande au gouvernement de transmettre copie de toutes décisions qui seront rendues sur le recours en habeas corpus présenté par le syndicat et sur la plainte au pénal déposée par

la maire d'Ilopango contre 19 syndicalistes pour atteinte à la propriété, trouble à l'ordre public et autres délits.

c) Tenant compte de la situation globale, le comité suggère au gouvernement de prendre des mesures pour faciliter un règlement négocié du présent conflit.

CAS N° 2871

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par
- **la Confédération syndicale des travailleuses et des travailleurs d'El Salvador (CSTS)**
- **la Fédération syndicale des travailleurs salvadoriens du secteur des produits alimentaires, des boissons, de l'hôtellerie et de la restauration, et de l'industrie agroalimentaire (FESTSSABHRA) et**
- **le Syndicat de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. (SELSA)**

Allégations: Déclaration d'illégalité d'une grève au sein de l'entreprise LIDO S.A. de C.V.; détention de son dirigeant syndical et licenciement de représentants des travailleurs

603. La plainte figure dans une communication de la Confédération syndicale des travailleuses et des travailleurs d'El Salvador (CSTS), la Fédération syndicale des travailleurs salvadoriens du secteur des produits alimentaires, des boissons, de l'hôtellerie et de la restauration, et de l'industrie agroalimentaire (FESTSSABHRA) et du Syndicat de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. (SELSA) en date du 13 juin 2011. Lesdites organisations ont transmis des informations complémentaires et de nouvelles allégations par des communications en date du 11 juillet et du 3 octobre 2011.

604. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 20 août 2012.

605. El Salvador a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

606. Dans leurs communications en date du 13 juin, du 11 juillet et du 3 octobre 2011, la Confédération syndicale des travailleuses et des travailleurs d'El Salvador (CSTS), la Fédération syndicale des travailleurs salvadoriens du secteur des produits alimentaires, des boissons, de l'hôtellerie et de la restauration, et de l'industrie agroalimentaire (FESTSSABHRA) (entité salvadorienne affiliée à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)) et le Syndicat de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. (SELSA) allèguent

que l'entreprise LIDO S.A. de C.V. se consacre depuis soixante-sept ans à la fabrication de diverses variétés de pain blanc, *pan dulce*, pâtisseries et cakes. De même, est en vigueur depuis plus de quarante ans une convention collective du travail dont la dernière révision remonte à l'année 2007; cette convention collective est révisée tous les trois ans, et sa clause salariale chaque année.

607. En décembre 2008, le syndicat a demandé la révision du barème des salaires pour qu'il puisse entrer en vigueur la deuxième semaine de février 2009, conformément aux dispositions de la clause 43 de ladite convention collective du travail. A cette occasion, il a été conclu, en raison de la crise économique internationale, que l'augmentation entrerait en vigueur en décembre 2009 et qu'il n'y aurait pas de révision salariale prévue pour février 2010. Faisant preuve de souplesse, le SELSA a accepté cet accord en décembre 2010 et a présenté une nouvelle demande de révision de la clause salariale pour une entrée en vigueur en février 2011. Durant cette phase, l'entreprise a refusé catégoriquement de procéder à une augmentation salariale en arguant de la crise économique et du faible niveau des ventes. Après avoir suivi toutes les étapes et les prescriptions légales requises, le syndicat a lancé une grève au cours de laquelle le directeur adjoint de la production, M. José Heriberto Pacas, a lancé des accusations fallacieuses qui ont abouti à l'arrestation du dirigeant syndical, M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, et à son emprisonnement pendant quatre jours.

608. La chronologie des faits est la suivante:

- Le 20 décembre 2010, le SELSA demande au ministère du Travail de commencer la phase de contacts directs en vue de réviser la clause salariale en présentant toute la documentation nécessaire à l'appui.
- Le 26 janvier 2011 commencent les négociations de contacts directs convoquées par le ministère du Travail. Durant cette phase, aucun accord n'est conclu du fait que l'entreprise ne propose aucune augmentation salariale.
- Le 7 mars 2011 commence la phase de conciliation sous les auspices du ministère du Travail.
- Le 8 avril, le ministère fait savoir que la phase de conciliation est terminée sans que l'entreprise n'ait fait d'offre d'augmentation salariale.
- Le 11 avril, le syndicat sollicite la phase d'arbitrage.
- Le 14 avril, l'entreprise rejette la phase d'arbitrage; la décision est notifiée par le ministère du Travail au SELSA le 15 avril.
- Le 28 avril, le SELSA informe le ministère du Travail de la décision des travailleurs de lancer une grève.
- Le 11 mai, le SELSA communique l'accord de grève au ministère du Travail.
- Le 13 mai, le ministère du Travail notifie à l'entreprise l'accord de grève, les travailleurs de l'entreprise LIDO étant habilités à lancer une grève dans les trente jours.
- Le 16 mai, l'entreprise place 17 travailleurs en congé annuel dans une démarche visant clairement à perturber le droit de grève, et le syndicat demande le même jour une inspection du ministère du Travail.
- Le 6 juillet, l'entreprise place 15 autres travailleurs en congé annuel dans le cadre d'une nouvelle opération de perturbation du droit de grève.

– Le ministère du Travail réalise l'inspection sur la base des faits dénoncés le 16 mai.

– Le 8 juillet, date du démarrage de la grève, la police nationale civile procède à l'arrestation du dirigeant syndical, M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez (secrétaire général du syndicat), suite à une plainte du sous-directeur de la production pour menaces de mort à son encontre, et il est incarcéré avec des prisonniers de droit commun dans les locaux de San Bartolo-llopango.

– Durant la nuit du 8 juillet, l'avocat de l'entreprise LIDO, M. Sergio Méndez, évoque la possibilité d'abandonner les poursuites contre le dirigeant syndical en échange d'une levée de la grève par les travailleurs.

– Le dirigeant syndical est libéré l'après-midi du 12 juillet.

– Le 13 juillet a lieu l'audience au premier tribunal de paix d'llopango, au cours de laquelle sont ordonnées des mesures de substitution à l'arrestation et est décrété le lancement de l'instruction formelle.

– Le 17 juillet, le cinquième tribunal du travail de San Salvador, par l'intermédiaire du tribunal de paix de Soyapango, notifie aux travailleurs grévistes la déclaration d'illégalité de la grève et donne jusqu'au 20 juillet pour lever le moyen de pression.

– Les travailleurs déclarent la fin de la grève l'après-midi du 18 juillet sans obtenir d'augmentation salariale.

609. Les organisations plaignantes soulignent que les travailleurs ont respecté chacun des principes liés à l'exercice du droit de grève: 1) l'obligation de donner un préavis; 2) l'obligation de recourir à la conciliation, à la médiation et à l'arbitrage (volontaire) dans les conflits collectifs comme condition préalable à la déclaration de grève; 3) l'obligation de respecter un quorum précis et d'obtenir l'accord d'une majorité de travailleurs et l'organisation d'un vote à bulletin secret pour décider de la tenue de la grève; 4) l'adoption de moyens pour respecter les règles de sécurité et éviter les accidents, et le maintien d'un service minimal dans certains cas; et 5) la garantie de la liberté de travail des non-grévistes.

610. Les organisations plaignantes signalent le lancement de procédures de licenciement visant à nuire aux représentants des travailleurs de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. et de l'entreprise FAMOLCAS S.A. de C.V., entreprise sous-traitante de LIDO S.A. de C.V. (M^{mes} Ana María Barrios Jiménez et María Isabel Oporto Jacinta, et M. Oscar Armando Pineda).

B. Réponse du gouvernement

611. Dans sa communication en date du 20 août 2012, le gouvernement déclare que, à la Direction générale du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, on peut trouver le dossier n^{o} 35/2010 relatif au conflit collectif portant sur la révision salariale de la convention collective du travail déposé le 20 décembre 2010 par le Syndicat de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. (SELSA) à l'encontre de la société LIDO S.A. de C.V. Selon le dossier, conformément à l'article 538 du Code du travail, les parties mentionnées ont été accompagnées par les représentants de ce ministère dans le cadre d'une inspection spéciale visant à contrôler le déroulement pacifique de la grève. Durant celle-ci, une table ronde de dialogue a été créée, avec des représentants de la direction et des syndicats. A cette occasion, les représentants syndicaux ont fait savoir qu'ils avaient demandé une inspection spéciale, car les représentants de la société LIDO S.A. de C.V. avaient violé le droit de grève en avançant les congés annuels de 15 personnes parmi lesquelles se trouvaient des

travailleurs et des dirigeants syndicaux. Cette opération visait à affaiblir le mouvement de grève.

612. Le gouvernement ajoute que, à la table ronde de dialogue, les représentants syndicaux ont présenté une plate-forme de revendications contenant notamment les points suivants: 1) création d'un comité de dialogue comportant des personnes ayant un pouvoir de décision au sein de l'entreprise LIDO S.A. de C.V.; 2) augmentation salariale applicable à tous les travailleurs des sociétés LIDO S.A. de C.V. et FAMOLCAS S.A. de C.V.; 3) absence de représailles contre les travailleurs ayant participé à la grève; 4) licenciement du dirigeant de l'usine, M. Geovanny Sanchéz, et du sous-directeur de la production, M. Heriberto Pacas; enfin, 5) remboursement des salaires déduits aux dirigeants syndicaux durant la période concernée.

613. La société LIDO S.A. de C.V. a démenti les accusations du syndicat, selon lesquelles elle aurait affaibli la grève en avançant les vacances des travailleurs, en affirmant que les congés ont eu lieu à la demande d'un dirigeant syndical. En ce qui concerne l'augmentation salariale, elle a continué à déclarer ne pas avoir la capacité d'accorder l'augmentation demandée et avoir proposé d'acquérir des produits du panier de base à des prix de gros par l'intermédiaire de l'entreprise.

614. Durant la visite d'inspection, les représentants du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ont été informés d'une altercation entre M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez et M. Heriberto Pacas; selon les informations portées à leur connaissance, ils se seraient battus. Trois agents de la police nationale civile se sont rendus sur les lieux et ont procédé à l'arrestation de M. Jaimes, du fait que M. Pacas se présentait comme l'agressé. Le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale n'a pas eu connaissance de l'issue du fait susmentionné.

615. Par la suite, le 2 septembre 2011, M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secrétaire général du SELSA, s'est présenté au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale avec un écrit dans lequel il a déclaré avoir suivi toutes les étapes prévues par la loi pour le conflit collectif; aucun accord commun n'ayant été signé, et la date d'expiration de la convention collective de travail étant proche, un accord a été conclu pour sortir du conflit et procéder à la révision du contrat en raison de l'expiration de son délai de validité; la Direction générale du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a donc procédé à l'archivage du dossier concerné.

616. Par ailleurs, après avoir procédé aux consultations respectives auprès de la police nationale civile, le gouvernement, par l'intermédiaire de la communication PNC/DG n° 13-0356-12, fait état des informations suivantes: le 8 juin 2011, M. José Heriberto Pacas s'est présenté au département des enquêtes du poste de police de Soyapango pour porter plainte contre M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez qui, selon la plainte, le jour même, vers 14 heures, a proféré des menaces à son encontre et l'a agressé physiquement. Les faits ont eu lieu au sein de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. située au kilomètre 5 du boulevard de l'Armée nationale, lieu où ces deux personnes travaillent. De même, M. Pacas, le 9 juin 2011 à 14 h 30, en sa qualité de victime, a déposé une plainte pénale pour menaces contre M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez.

617. De ce fait, le 8 juin 2011, le procureur de garde du parquet municipal de Soyapango a émis l'ordonnance n° 1298-UDV-SOY-2011 dans laquelle il demande que l'on inculpe M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez pour menaces à l'encontre de M. José Heriberto Pacas. Le 9 juin 2011 à 17 heures, des fonctionnaires de police du département des enquêtes du poste de Soyapango ont procédé à l'arrestation de M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez et l'ont inculpé pour délit de menaces au préjudice de M. José Heriberto Pacas; enfin, selon la

note n° 1949-3-11, en date du 12 juillet 2011, le premier tribunal de paix de Soyapango a ordonné la remise en liberté de M. Atilio Jaimes Pérez.

C. Conclusions du comité

618. *Le comité note que dans le présent cas l'organisation plaignante allègue: 1) la décision de l'entreprise de mettre 17 travailleurs, puis ultérieurement 15 autres travailleurs, en congé annuel imposé, cela en violation flagrante du droit de grève; 2) la détention du 8 au 12 juillet 2011 de M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secrétaire général du SELSA, et des poursuites pénales à son encontre en raison d'une plainte fallacieuse du sous-directeur de la production de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. alléguant des menaces; 3) la déclaration d'illégalité de la grève, le 17 juillet 2011, par l'autorité judiciaire qui ordonne sa levée malgré le fait qu'elle avait pour objet des augmentations salariales; 4) le lancement d'une procédure de licenciement à l'encontre de représentants des travailleurs de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. et de l'entreprise sous-traitante FAMOLCAS S.A. de C.V. (M^mes^ Ana María Barrios Jiménez et María Isabel Oporto Jacinta, et M. Oscar Armando Pineda). Le comité note que, selon le gouvernement, le ministère du Travail a accompagné les parties à une table ronde de dialogue durant la grève.*

619. *Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles l'autorité judiciaire a ordonné la remise en liberté du dirigeant syndical, M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez (qui avait été inculpé du délit de menaces au sein de l'entreprise LIDO S.A. de C.V. à l'encontre du sous-directeur de la production; il avait été détenu du 9 au 12 juillet 2011). Le comité prie le gouvernement de préciser si ce dirigeant syndical fait toujours l'objet de poursuites et, dans l'affirmative, de lui communiquer le jugement qui sera prononcé.*

620. *Le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle le dirigeant susmentionné du SELSA s'est formellement désisté du conflit collectif auprès du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale qui a archivé le dossier relatif au conflit du travail, et qu'il s'est désisté pour pouvoir procéder à la révision de la convention collective du travail du fait de l'expiration de son délai de validité. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

621. *En ce qui concerne les allégations relatives aux congés annuels imposés par l'entreprise aux travailleurs durant la grève, le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle selon la compagnie le congé annuel payé des travailleurs a été avancé à la requête d'un dirigeant syndical. Le comité prie les organisations plaignantes de répondre à cette affirmation. S'agissant de l'allégation relative à la déclaration d'illégalité de la grève, le comité observe que la grève a conduit à l'octroi d'une augmentation des salaires et qu'ainsi la déclaration d'illégalité de la grève sur cette base ne paraît pas justifiée. Le comité exprime sa préoccupation et prie le gouvernement de communiquer la décision judiciaire déclarant illégale la grève des travailleurs de l'entreprise LIDO S.A. de C.V.*

622. *Enfin, le comité note que le gouvernement n'a pas répondu à l'allégation relative au licenciement des syndicalistes, M^mes^ Ana María Barrios Jiménez et María Isabel Oporto Jacinta, et M. Oscar Armando Pineda, et le prie de lui faire parvenir ses observations sans délai.*

Recommandations du comité

623. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du cours de la révision de la convention collective demandée par le syndicat du fait de l'expiration de son délai de validité au sein de l'entreprise LIDO S.A. de C.V.

b) Le comité prie le gouvernement de préciser si le dirigeant syndical, M. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez (dont la remise en liberté a été ordonnée par l'autorité judiciaire), fait toujours l'objet de poursuites et, dans l'affirmative, de lui communiquer le jugement qui sera prononcé.

c) Le comité prie les organisations plaignantes de répondre à l'affirmation que le congé annuel des travailleurs a été avancé à la demande d'un dirigeant syndical.

d) Le comité prie le gouvernement de communiquer le jugement qui, selon les allégations, aurait déclaré illégale la grève lancée au sein de l'entreprise.

e) Enfin, le comité note que le gouvernement n'a pas répondu à l'allégation relative au licenciement des syndicalistes, M^{mes} Ana María Barrios Jiménez et María Isabel Oporto Jacinta, et M. Oscar Armando Pineda, et le prie d'envoyer ses observations sans délai.

CAS N° 2878

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs de l'Institut salvadorien de réhabilitation des invalides (SITRAISRI)

Allégations: Obstacles au prélèvement à la source des cotisations des affiliés du syndicat plaignant

624. La plainte figure dans une communication du 30 mai 2011 présentée par le Syndicat des travailleurs de l'Institut salvadorien de réhabilitation des invalides (SITRAISRI).

625. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 22 octobre 2012.

626. El Salvador a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (nº 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

627. Dans sa communication du 30 mai 2011, le Syndicat des travailleurs de l'Institut salvadorien de réhabilitation des invalides (SITRAISRI) allègue que, le 21 mars 2011, il a adressé une lettre au Département national des organisations sociales du ministère du

Travail et de la Prévoyance sociale (conformément à l'alinéa 1 de l'article 252 du Code du travail, selon lequel: «tout employeur qui emploie des travailleurs syndiqués est tenu de prélever les cotisations syndicales pour les remettre au syndicat, à condition que ce dernier lui ait communiqué la liste des travailleurs syndiqués, par le biais du Département national des organisations sociales, qui fera parvenir la communication dans un délai de cinq jours»); cette lettre demandait l'application sans délai de la procédure régulière pour rendre effective la retenue de la cotisation syndicale des membres du SITRAISRI.

628. Le syndicat plaignant ajoute que, le 30 mars 2011, il a été notifié d'une résolution émise par le Département national des organisations sociales contenant la disposition préventive suivante: «… [le syndicat] doit vérifier que les travailleurs figurant sur la liste annexée à la documentation susmentionnée ont véritablement la qualité de membre, et il dispose pour ce faire d'un délai de trois jours ouvrables à partir de la date de la notification». Le 31 mars 2011, le syndicat a adressé une lettre au Département national des organisations sociales de la Direction générale du travail pour dénoncer le non-respect de l'article 252 du Code du travail.

629. Le 31 mars 2011, le syndicat a également adressé une lettre à la ministre du Travail et de la Prévoyance sociale pour lui faire part du problème provoqué par le chef du Département national des organisations sociales car ce fonctionnaire ne respectait pas la procédure établie par la législation et rien n'avait été résolu jusque-là. Le 11 avril 2011, le ministère a notifié le syndicat de la résolution du 5 avril 2011 qui réaffirme la nécessité de présenter les documents pertinents accréditant le statut de membres des travailleurs et travailleuses assujettis au prélèvement de la cotisation syndicale, et qui octroie un nouveau délai de trois jours ouvrables, à partir de la notification. Quelques jours plus tard, le 15 avril 2011, le ministère a décidé que: «la demande présentée par M^{me} Nohemy Carmen Hidalgo Germán de Tochez est sans fondement et la demande de prélèvement de cotisations syndicales doit être présentée à nouveau…». Le syndicat plaignant critique le refus de prélever ces cotisations syndicales, fondé sur des arguments fantaisistes et sans rapport avec ce que prévoit le Code du travail, car ce refus porte préjudice au syndicat. La réaction du ministère à la demande du syndicat, sans lien avec les critères appliqués jusqu'alors, porte atteinte à la liberté syndicale, puisque ces décisions administratives affectent le développement normal des activités du syndicat, l'empêchant de manière injustifiée d'obtenir les ressources qui lui sont nécessaires, compte tenu du fait, notamment, que ses 209 membres sont dispersés dans diverses localités du pays.

B. Réponse du gouvernement

630. Dans sa communication en date du 22 octobre 2012, le gouvernement indique que le ministère du Travail a émis une résolution du 29 novembre 2011 ordonnant la retenue nominative des cotisations syndicales en faveur de l'organisation plaignante en application de l'article 252 du Code du travail.

C. Conclusions du comité

631. *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a assujetti le prélèvement des cotisations syndicales à la source à une condition qui ne figure pas dans la législation, à savoir la confirmation, dans un délai de trois jours, du statut de membre des travailleurs assujettis au prélèvement de la cotisation syndicale. Le comité observe que l'organisation plaignante souligne que l'article 252 du Code du travail établit clairement que: «tout employeur qui emploie des travailleurs syndiqués est tenu de prélever les cotisations syndicales pour les remettre au syndicat, à condition que ce dernier lui ait communiqué la liste des travailleurs syndiqués, par le biais du Département national des organisations sociales,*

qui fera parvenir la communication dans un délai de cinq jours». L'organisation plaignante indique que la position du ministère entrave le fonctionnement de son organisation qui compte 209 membres dans diverses localités du pays. Le comité note les arguments contenus dans la résolution du 5 avril 2011 du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (envoyée par l'organisation plaignante en annexe de sa plainte), selon lesquels «la simple présentation de listes qui ne sont pas accompagnées de documents prouvant l'appartenance volontaire des travailleurs et travailleuses à l'organisation syndicale pourrait porter atteinte à la liberté syndicale et à l'un ou l'autre de ses aspects, s'il est prouvé qu'un nom a été inclus dans la liste des travailleurs assujettis au prélèvement à l'insu du travailleur».

632. *Le comité souhaite souligner que sont compatibles avec les conventions n[os] 87 et 135, ratifiées par El Salvador, tant les législations qui imposent l'accréditation ou une preuve de l'affiliation des membres d'un syndicat pour procéder au prélèvement à la source des cotisations syndicales que les législations qui prévoient que, pour que ce prélèvement ait lieu, il suffit que le syndicat fournisse la liste de ses membres. Dans le cas présent, l'organisation plaignante indique que le ministère non seulement n'a pas appliqué l'article 252 du Code du travail (qui prévoit uniquement la fourniture d'une liste et non pas la preuve de l'affiliation), mais encore qu'il a modifié unilatéralement les critères et la pratique qui avaient été suivis jusqu'alors.*

633. *Le comité note la déclaration du gouvernement selon laquelle le ministère du Travail a finalement ordonné le 29 novembre 2011 la retenue nominative des cotisations syndicales des membres de l'organisation plaignante.*

Recommandation du comité

634. ***Au vu des conclusions qui précèdent et compte tenu du fait que le problème a été résolu de manière satisfaisante, le comité invite le Conseil d'administration à décider que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.***

CAS N° 2879

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador
présentée par
– le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Digapan S.A. (SITREDAPSA) et
– la Confédération syndicale des travailleuses et travailleurs d'El Salvador (CSTC)

Allégations: Licenciements dans l'entreprise Digapan S.A. de C.V. et impossibilité pour les licenciés de toucher leurs indemnisations et prestations légales car ils ne sont pas en mesure de prouver à l'autorité judiciaire le statut du représentant légal de l'entreprise

635. La plainte figure dans une communication du 1er juin 2011 présentée conjointement par le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Digapan S.A. (SITREDAPSA) et la Confédération syndicale des travailleuses et travailleurs d'El Salvador (CSTC).

636. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 22 octobre 2012.

637. El Salvador a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

638. Dans leurs communications du 1er juin et du 27 juillet 2011, le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Digapan S.A. (SITREDAPSA) et la Confédération syndicale des travailleuses et travailleurs d'El Salvador (CSTC) allèguent que le syndicat SITREDAPSA s'est constitué le 8 janvier 2011 après qu'il ait été constaté que l'entreprise connaissait des difficultés économiques avec d'autres entreprises et que les indemnités de sécurité sociale n'étaient pas payées, que les salaires avaient baissé ou même qu'ils n'étaient pas versés; au cours de la période de référence, le président et représentant légal de l'entreprise est décédé. Les plaignants indiquent que, le 15 février 2011, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a accordé la personnalité juridique au syndicat SITREDAPSA mais que, le 16 février 2011, les membres fondateurs du syndicat et les membres du comité directeur ont été licenciés, ainsi que le reste des travailleurs (plus de 500).

639. Selon les organisations plaignantes, le représentant de l'entreprise n'a pas autorisé la visite des inspecteurs du travail et n'a pas comparu lors de l'audience conciliatoire convoquée par la Direction générale du travail du ministère. L'inspection du travail a infligé une amende à l'entreprise.

640. Les organisations plaignantes font savoir que des actions judiciaires ont été introduites en vue d'obtenir les indemnisations légales et le versement des salaires impayés auprès des tribunaux du travail, mais les procédures ont duré jusqu'à un an et demi et ont été déclarées infondées ou classées sans suite car les travailleurs n'ont pas pu prouver le statut du représentant légal de la société (président propriétaire ou administrateur unique propriétaire); cependant, les demandeurs avaient prouvé l'existence légale de la société. Le syndicat plaignant indique qu'il a dénoncé cette situation au pénal auprès du Bureau du Procureur général de la République, auprès du Bureau pour la défense des droits de l'homme et auprès de l'Assemblée législative.

B. Réponse du gouvernement

641. Dans sa communication en date du 22 octobre 2012, le gouvernement déclare que, suite à la non-comparution de l'entreprise aux audiences conciliatoires, le ministère du Travail l'a mise à l'amende d'un montant de 1 142,85 dollars E.-U. le 3 juin 2011. Le ministère a ainsi fait usage de tous les moyens à sa disposition pour parvenir à une solution. Actuellement, on est dans l'attente des résultats des recours judiciaires intentés par certains travailleurs de l'entreprise. Le comité sera informé des décisions rendues.

C. Conclusions du comité

642. *Le comité observe que le présent cas fait référence au licenciement, en février 2011, de la totalité des travailleurs de l'entreprise Digapan S.A. (soit plus de 500 travailleurs), y compris les fondateurs et les membres du comité directeur du syndicat. Le comité observe*

que, d'après les allégations, ces licenciements ont eu lieu après le décès du président et représentant légal de l'entreprise et dans un contexte de difficultés économiques. Le comité observe que, selon ces allégations, les plaintes déposées par le syndicat auprès de diverses autorités, y compris des autorités judiciaires, notamment pénales, n'ont pas permis aux travailleurs d'obtenir le versement de leurs salaires impayés ni celui des indemnisations et des prestations légales. Selon les allégations, après une année et demie parfois de procès, les tribunaux du travail ont classé sans suite le cas de cet ensemble de travailleurs licenciés, car ils ont pu prouver uniquement l'existence de l'entreprise mais non pas le statut du représentant légal.

643. *Le comité note la situation difficile dans laquelle se trouve cet ensemble de travailleurs licenciés, y compris les fondateurs et les membres du comité directeur du syndicat plaignant. Le comité souhaite souligner que, comme le présent cas évoque le licenciement de la totalité des travailleurs (syndicalistes ou non) dans les conditions décrites ci-dessus, il ne s'agit pas à proprement parler d'un cas de discrimination antisyndicale; par conséquent, ces licenciements échappent à la compétence spécifique du comité, dont le mandat se limite aux violations des droits syndicaux; il n'a compétence pour examiner les allégations de licenciement que lorsqu'elles impliquent une discrimination antisyndicale.*

644. *Le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle il a mis à l'amende l'entreprise pour un montant de 1 142,85 dollars E.-U. pour non-comparution aux audiences conciliatoires et qu'il informera le comité des résultats des recours judiciaires intentés par certains travailleurs.*

645. *Cependant, le comité observe, d'après la documentation fournie par les organisations plaignantes, que les fondateurs et les dirigeants syndicaux jouissent d'une protection particulière en matière de licenciement dans la législation – y compris des indemnités spéciales – et, par conséquent, étant donné qu'ils n'ont pu prouver auprès de l'autorité judiciaire du travail le statut de la représentation légale de l'entreprise, et qu'ils n'ont pas pu obtenir le versement des indemnisations et des prestations prévues par la législation, le comité, dans l'attente des décisions judiciaires annoncées par le gouvernement, attend des autorités judiciaires qu'elles s'assurent que les dirigeants et les fondateurs du syndicat touchent leurs salaires impayés ainsi que les indemnisations et prestations légales auxquelles ils ont droit en tenant compte des dispositions relatives à la priorité à accorder aux droits des travailleurs.*

Recommandation du comité

646. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:***

> ***Le comité, dans l'attente des décisions judiciaires annoncées par le gouvernement, attend des autorités judiciaires qu'elles s'assurent que les dirigeants et les fondateurs du syndicat SITREDAPSA touchent leurs salaires impayés et autres prestations et indemnisations prévues par la législation en tenant compte des dispositions relatives à la priorité à accorder aux droits des travailleurs.***

CAS N° 2903

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs du ministère des Finances (SITRAMHA)

Allégations: Manœuvres dilatoires de la part du ministère des Finances dans le processus de négociation collective et ingérence des responsables par la publication de communiqués internes visant à influencer les dirigeants et les membres syndicaux

647. La plainte figure dans une communication du Syndicat des travailleurs du ministère des Finances (SITRAMHA) en date du 5 octobre 2011.

648. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication en date du 20 août 2012.

649. El Salvador a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

650. Dans sa communication en date du 5 octobre 2011, le Syndicat des travailleurs du ministère des Finances (SITRAMHA) allègue que, s'étant constitué le 18 juillet 2009, il a présenté, vers la fin de 2010, un cahier de revendications au tribunal de la fonction publique (l'institution nationale compétente, en vertu de la législation pour connaître des négociations collectives du travail dans la fonction publique) dans le but de conclure une convention collective du travail.

651. L'organisation plaignante signale que, bien que la phase de contact direct entre les parties ait dû commencer en janvier 2011, elle a démarré en février 2011 sur demande verbale du bureau du ministère des Finances.

652. C'est dans ce contexte qu'a démarré la phase officielle de conciliation de la négociation collective, et le bureau ministériel a mis sur pied une commission de négociation, dépourvue toutefois de capacité de décision et de négociation.

653. A la fin du mois de juillet 2011, le fonctionnaire titulaire du ministère des Finances a lancé une campagne médiatique par des communiqués internes (joints en annexe à la plainte) contraires à la négociation collective et constituant une ingérence dans les affaires du syndicat et de son comité directeur.

654. Le 12 août 2011, le tribunal de la fonction publique a autorisé le démarrage de la troisième phase (arbitrage) et, le 26 août, il a publié la liste des arbitres désignés par le syndicat et le ministère des Finances, respectivement.

655. Le 21 septembre 2011, le tribunal de la fonction publique a convoqué les arbitres désignés par le ministère des Finances, MM. José Antonio Morales Tomás Carbonell et Danilo

Ernesto Flores López, et par le syndicat, MM. José Dagoberto Gutiérrez Linares et José María Esperanza Amaya, pour qu'ils prêtent serment.

656. Cependant, le 27 septembre, le tribunal de la fonction publique a publié un acte faisant état de la démission des arbitres nommés par le ministre des Finances, une manœuvre dilatoire manifeste du processus de négociation. Le 28 septembre, le syndicat a envoyé une note dans laquelle il renouvelle une demande d'audience prévoyant comme nouveau point de négociation la démission des arbitres nommés par le ministère des Finances. Ce dernier lui a retourné la note en lui faisant savoir que le syndicat ne pouvait rien exiger de lui.

657. L'organisation plaignante fait savoir qu'en raison des manœuvres dilatoires du ministère le budget général de la nation a été présenté à l'Assemblée législative en septembre 2011 sans que figure la provision qu'il souhaitait obtenir par l'intermédiaire de la convention collective, ce qui confirme l'entrave à la négociation de la convention collective de travail.

B. Réponse du gouvernement

658. Dans sa communication en date du 20 août 2012, le gouvernement évoque la négociation de la convention collective entre le SITRAMHA et le ministère des Finances, sous les auspices du tribunal de la fonction publique, en déclarant qu'il s'agit de l'instance prévue par la loi sur la fonction publique pour administrer le processus de négociation des conventions collectives du travail de la fonction publique. Le gouvernement ajoute que le processus s'est déroulé conformément aux phases prévues par les articles 129 à 158 de la loi sur la fonction publique pour les conflits collectifs (d'intérêt, ou à caractère économique).

659. Le gouvernement précise que, le 18 novembre 2010, le SITRAMHA a présenté un cahier de revendications contenant 128 clauses. Vingt-huit clauses ont été approuvées lors de la phase de contact direct, et 22 autres lors de la phase de conciliation. De même, lors de cette dernière phase, il a été convenu de supprimer sept clauses, ce qui fait que 72 clauses sont restées en suspens. Une fois la phase de conciliation terminée, le conflit a été soumis à la phase d'arbitrage, conformément à l'article 144 de la loi sur la fonction publique, afin que l'on puisse régler le cas des clauses n'ayant pas donné lieu à un accord lors des phases précédentes.

660. Le gouvernement déclare que, pour pouvoir lancer l'étape d'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 145 de la loi sur la fonction publique, les parties ont désigné les personnes qui feraient partie du tribunal d'arbitrage et ont fait connaître leur décision au président du tribunal de la fonction publique. Ce dernier leur a fait prêter serment, de même qu'au président du tribunal d'arbitrage. Ledit tribunal a été constitué le 17 octobre 2011, date à laquelle ont commencé l'étude et l'analyse de chacune des clauses soumises à l'arbitrage, conformément à la procédure prévue par l'article 153 de la loi sur la fonction publique. Le tribunal d'arbitrage a rendu, le 1er décembre 2011, sa sentence arbitrale expliquant les caractéristiques fondamentales des politiques publiques: 1) progressivité dans les délais impartis pour leur pleine application; 2) prise en compte de la viabilité budgétaire et de la réalité économique du pays; 3) un niveau de service public de haute qualité visible dans différents aspects: une conduite éthique dans la prestation des services; la formation professionnelle du personnel; le développement technologique; l'efficience dans l'utilisation des ressources et la solidarité avec la population dans l'exercice des fonctions; 4) équité et homogénéité dans les politiques salariales et du travail de toutes les institutions publiques; 5) un développement syndical responsable et solidaire. Enfin, 6) la stabilité dans le travail, l'intégration et le développement professionnel selon le mérite et le respect des dispositions législatives en vigueur. La sentence arbitrale contient en outre 35 clauses approuvées, dont l'incorporation aux autres clauses conclues lors des phases

antérieures a été ordonnée, et qui ont été insérées et numérotées conformément à l'ordre initial présenté dans le cahier de revendications.

661. Ainsi, les clauses approuvées durant la phase de contact direct, de conciliation et d'arbitrage ont été renforcées, ce qui a permis d'élaborer la convention collective de travail 2012-2014 du Syndicat des travailleurs du ministère des Finances (SITRAMHA), et le ministère des Finances l'a enregistrée au sein du Département national des organisations sociales du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, le 22 décembre 2011.

C. Conclusions du comité

662. *Le comité prend note du fait que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue des manœuvres dilatoires et des retards dans la négociation de la convention collective de travail des travailleurs du ministère des Finances commencée en février 2011, du fait que le ministère a envoyé, dans la négociation, des personnes dépourvues d'une capacité de négociation et de décision, n'a pas présenté de nouveaux arbitres censés le représenter au tribunal de la fonction publique au moment de la prestation de serment (étant donné que ceux qui avaient été nommés dans un premier temps avaient démissionné le 27 septembre), ce qui fait qu'à la date de la plainte (le 5 octobre 2011) la phase d'arbitrage n'a pas pu aboutir. Il en résulte que le budget général de la nation présenté en septembre 2011 n'a pu contenir la provision souhaitée dans les revendications salariales de l'organisation plaignante.*

663. *Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles, le 1er décembre 2011, le tribunal d'arbitrage a émis une sentence arbitrale approuvant 35 clauses qui ont été ajoutées à celles conclues entre les parties (28 lors de la phase de contact direct, et 22 lors de la phase de conciliation, étape durant laquelle les parties ont convenu de supprimer sept clauses). Selon le gouvernement, le tribunal d'arbitrage a été constitué le 17 octobre 2011 (à savoir vingt jours après la démission des arbitres proposés par le ministère des Finances et la nomination des nouveaux arbitres).*

664. *Dans ces conditions, tenant compte du fait que durant les phases de contact direct et de conciliation les parties ont approuvé un nombre significatif de clauses et que la nomination des nouveaux arbitres a eu lieu en vingt jours, le comité ne peut pas conclure qu'il y a eu de la mauvaise foi et des manœuvres dilatoires de la part du ministère des Finances durant la négociation, s'agissant notamment d'un premier contrat de négociation collective qui nécessite généralement une période de négociation plus longue.*

665. *Par ailleurs, le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le retard dans la négociation a abouti à ce que l'on ne puisse pas prévoir dans le budget général de la nation des provisions ou des postes budgétaires demandés dans le cahier de revendications du syndicat. Toutefois, le comité note que l'organisation plaignante n'a pas présenté de nouvelles informations concernant le contenu ou les conséquences de la sentence arbitrale, ce qui fait qu'on ne saurait exclure que la sentence ait pu aborder les revendications salariales ni que le projet de budget, sur la base de cette sentence, ait prévu des mesures concernant les rémunérations des employés du ministère des Finances.*

666. *Enfin, le comité prend note des allégations relatives aux communiqués internes du ministère des Finances visant à s'ingérer dans les affaires des dirigeants syndicaux et de leurs membres ou à exercer une influence sur eux dans le cadre de la négociation et note que le gouvernement n'a pas fait parvenir d'observations à ce sujet. Le comité note que les communiqués (transmis par l'organisation plaignante dans les annexes à sa plainte) portent, d'une part, sur le refus d'autoriser une réunion syndicale dans les locaux du ministère des Finances durant les heures de service et, d'autre part, sur la notification de*

la décision relative à certaines revendications (prestations concernant le panier de base, augmentation des frais reconnus pour les missions officielles; augmentation du montant de l'assurance-vie; extension des soins médicaux et dentaires; extension de la couverture en matière de transports). Le communiqué du ministère signale que les décisions pertinentes ont été prises en dehors du cadre de la négociation de la convention collective. Le comité signale que ces décisions importantes, du fait qu'elles ont été prises pendant la période de la négociation collective, ont pu donner l'impression que l'action du syndicat n'était pas nécessaire pour obtenir les avantages professionnels. Le comité espère qu'à l'avenir les décisions de ce type donneront lieu à des consultations ou à des négociations avec le syndicat. Néanmoins, constatant que le problème principal du présent cas n'est désormais plus d'actualité du fait de l'adoption de la nouvelle convention collective, le comité estime que le cas n'appelle pas un examen plus approfondi.

Recommandation du comité

667. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à décider que ce cas ne nécessite pas d'examen plus approfondi.***

CAS N° 2516

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de l'Ethiopie présentée par
– l'Association des enseignants éthiopiens (ETA)
– l'Internationale de l'éducation (IE) et
– la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent de graves violations des droits syndicaux de l'ETA, y compris une ingérence permanente dans l'organisation interne de cette association, l'empêchant de fonctionner normalement, et une ingérence sous forme de menaces, licenciements, arrestations, détention et mauvais traitements à l'égard des membres de l'ETA

668. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 à l'occasion de laquelle il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 362e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session (novembre 2011), paragr. 776 à 808.]

669. Le gouvernement a fait part de ses observations dans des communications en date du 7 mars et du 8 octobre 2012.

670. L'Ethiopie a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

671. A sa réunion de novembre 2011, le comité a considéré nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas, et a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 4 et 808]:

a) Le comité regrette profondément que, malgré le temps écoulé depuis le dernier examen de ce cas par le comité, le gouvernement n'ait fourni aucune nouvelle information ni envoyé ses observations concernant les allégations, bien qu'il ait été invité à plusieurs reprises, y compris au moyen d'un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie donc instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les autorités compétentes enregistrent la NTA immédiatement, afin que les enseignants puissent exercer pleinement, et sans plus tarder, leur droit de constituer des organisations pour le renforcement et la défense de leurs intérêts professionnels. Il prie instamment le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés à cet égard.

c) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour garantir que la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance ne s'applique pas aux organisations de travailleurs et d'employeurs et que ces organisations bénéficient d'une reconnaissance réelle au moyen d'une législation qui soit entièrement conforme à la convention. Il prie le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises à cet effet.

d) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir tous les renseignements pertinents sur l'application dans la pratique du Règlement du Conseil des ministres visant à renforcer la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance, ainsi que sur la Proclamation no 652/2009 relative à la lutte contre le terrorisme. Il prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que la législation existante en général et la Proclamation relative à la lutte contre le terrorisme en particulier ne sont pas utilisées dans la pratique pour intimider et harceler les syndicalistes et de le tenir informé de toutes les mesures prises à cet effet.

e) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les droits de liberté syndicale des fonctionnaires, y compris les enseignants du secteur public, sont pleinement garantis et de le tenir informé de tout progrès réalisé à cet égard.

f) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de diligenter rapidement une enquête indépendante, menée par une personne recueillant la confiance de toutes les parties concernées, sur les allégations de torture et de mauvais traitements subis par les personnes détenues et, s'il est constaté que les personnes en question ont subi des mauvais traitements, de prendre les mesures voulues pour punir les responsables et assurer une indemnisation appropriée pour tout dommage subi. Il prie instamment le gouvernement de le tenir informé sans délai des mesures prises à cet égard et de communiquer les résultats de l'enquête, ainsi que ceux de toute autre enquête menée sur ces allégations.

g) Le comité invite à nouveau l'organisation plaignante à lui fournir des informations sur le licenciement de Kinfe Abate en 1995.

h) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations concernant l'allégation relative au refus de réintégration de Nikodimos Aramdie et Wondwosen Beyene.

i) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour garantir le paiement du salaire échu de Mme Demissie, ainsi que le versement d'indemnités appropriées ou l'adoption de pénalités suffisamment dissuasives, pour sanctionner tout nouvel acte de discrimination antisyndicale. Il prie instamment le gouvernement de le tenir informé sans délai à cet égard.

j) Le comité prie le gouvernement de faire part de ses observations concernant les nouvelles allégations de harcèlement des militants de la NTA présentées par l'IE.

k) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de diligenter une enquête, indépendante et approfondie, sur les allégations de harcèlement, en septembre-novembre 2007, contre M^mes^ Berhanework Zewdie, Aregash Abu, Elfinesh Demissie et M. Wasihun Melese, tous membres du Conseil exécutif national de l'organisation plaignante, et contre plus de 50 de ses militants syndicaux les plus actifs, afin de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition d'actes similaires. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

l) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de harcèlement de sept syndicalistes survenu entre février et août 2008 et de fournir une réponse détaillée quant à son résultat.

m) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.

n) Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

672. Dans ses communications du 7 mars et du 8 octobre 2012, le gouvernement souligne que la principale question posée dans le présent cas suppose qu'il y ait un autre syndicat d'enseignants légitime que l'Association des enseignants éthiopiens (ETA). Cependant, le gouvernement n'a aucun mandat pour octroyer ou refuser l'enregistrement d'une association, il est plutôt tenu par la loi de travailler avec n'importe quel interlocuteur légalement enregistré, quel que soit le secteur ou la profession que ce dernier représente. Dans le cas des enseignants, la seule association légale est l'ETA. Le gouvernement répète que le ministère de la Justice a refusé d'enregistrer l'Association nationale des enseignants (NTA) parce qu'une autre association avait déjà été enregistrée sous un nom similaire. La NTA a porté l'affaire devant les tribunaux, lesquels ont tous confirmé la décision du ministère en se fondant sur le fait que, au moment où l'association a formé son recours, les compétences en matière d'enregistrement avaient été transférées en vertu de la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance à un nouvel organisme, l'Agence des sociétés caritatives et de bienfaisance (CSA). Le gouvernement explique une fois de plus que la NTA a présenté une demande d'enregistrement auprès de la CSA, mais que celle-ci a confirmé la décision de refus de l'enregistrement en invoquant, en outre, le laps de temps écoulé entre l'établissement de la NTA et la demande d'enregistrement la concernant. Pour ce qui est de la plainte de l'association selon laquelle elle n'a jamais reçu la décision de la CSA par écrit, le gouvernement précise que, après avoir reçu une demande d'enregistrement, la CSA peut, soit délivrer un certificat valable, soit rejeter la demande en motivant sa décision, mais elle n'a pas l'obligation de s'expliquer par écrit. En outre, une explication écrite n'est pas la condition préalable à la formation d'un recours contre une décision défavorable. Selon le gouvernement, dans le présent cas, la CSA avait effectivement établi un document écrit, adressé à la NTA, que celle-ci n'est pas venue chercher au bureau de l'agence. Le gouvernement estime que la NTA a délibérément perturbé la procédure pour couvrir sa propre négligence et son incapacité d'interjeter appel à temps.

673. Concernant l'allégation de la NTA selon laquelle, en raison du refus d'enregistrement, elle a subi un harcèlement qui s'est traduit par l'obligation de déplacer ses bureaux plusieurs fois parce que les propriétaires exigeaient un certificat d'enregistrement avant de signer le contrat de bail, et s'agissant de la crainte de l'organisation plaignante d'être poursuivie en justice en application de la législation de lutte contre le terrorisme, le gouvernement considère que la NTA n'a pas fourni d'informations détaillées sur ce point. Il explique que, en Ethiopie, une relation contractuelle prévoyant la location de biens immeubles est régie

par le Code civil. Un contrat n'a rien à voir avec des convictions ou des motifs politiques. Le droit foncier offre une protection juridique totale des locataires quelle que soit leur appartenance politique. En effet, si un propriétaire porte atteinte aux droits d'un locataire, celui-ci peut saisir les tribunaux en vertu des dispositions du Code civil qui protègent ses droits. La politique ne joue aucun rôle dans la location de bureaux: si c'était le cas, aucun des nombreux partis politiques régionaux et nationaux n'aurait obtenu de locaux pour mener des activités politiques protégées par la Constitution. En Ethiopie, les propriétaires sont tenus de contrôler la licence d'enregistrement et la carte d'identité de tout preneur de bail, que ce soit un particulier ou une organisation.

674. Le gouvernement rappelle qu'il a fait l'objet d'attaques terroristes répétées. Compte tenu de la gravité du danger que court le pays, le gouvernement demande aux propriétaires de vérifier l'identité de tous les locataires pour assurer la sécurité publique. C'est dans ce contexte que la nouvelle loi de lutte contre le terrorisme a été promulguée. Cette loi offre aux citoyens une protection totale contre une perquisition illégale au domicile ou sur le lieu de travail, ou contre la saisie de biens. Le gouvernement souligne que cela ne veut toutefois pas dire qu'un mandat de perquisition dûment délivré ne peut pas être exécuté. Le gouvernement fait observer que la législation de lutte contre le terrorisme ne contrevient pas aux dispositions de la Constitution et estime que l'allégation de la NTA, selon laquelle elle pourrait être poursuivie conformément à cette législation, est une manœuvre délibérée pour provoquer l'hystérie; aucun opposant politique respectueux de la loi, à plus forte raison un membre d'un syndicat, n'a jamais été, et ne sera jamais, poursuivi en justice en vertu de ces dispositions. Le gouvernement répète que la sécurité publique est sa priorité numéro un et que, avec la multiplication des incidents provoqués par des ressortissants étrangers, il fallait impérativement mettre en place un cadre juridique visant à empêcher les actes de terrorisme aveugle. Le gouvernement souligne que la nouvelle proclamation relative à la lutte contre le terrorisme n'est pas différente des lois promulguées en la matière par les pays européens et a été adoptée à l'issue d'un long processus au cours duquel il a été tenu compte des meilleures pratiques des autres pays concernant l'élaboration de ce type d'instruments. De l'avis du gouvernement, l'Internationale de l'éducation (IE) n'a pas le droit de critiquer la proclamation n° 652/2009 relative à la lutte contre le terrorisme qui a été promulguée par la Chambre des représentants du peuple. La proclamation respecte les normes et pratiques internationales concernant la lutte contre le terrorisme. Le gouvernement estime donc que la critique de la proclamation constitue une ingérence injustifiée dans les affaires intérieures d'un Etat souverain.

675. En ce qui concerne la *Publication pour cadres supérieurs du parti au pouvoir*, le gouvernement explique que tous les partis politiques ont intérêt à accroître le nombre de leurs membres et de leurs sympathisants. Par ailleurs, tous les citoyens, y compris les enseignants et les étudiants, ont le droit d'adhérer à un parti politique quelconque correspondant à leurs intérêts. De la même façon, le parti publie du matériel de formation pour actualiser et perfectionner les compétences politiques et le niveau de performance de ses dirigeants. Critiquer le parti au pouvoir parce qu'il a publié des brochures à l'usage de ses membres est une violation de ses droits. Le gouvernement indique que, contrairement aux allégations formulées dans cette affaire, il ne s'immisce pas dans les affaires internes des associations. Il est d'avis que des associations indépendantes doivent pouvoir fonctionner librement et sans entraves, sinon les efforts de démocratisation du pays n'aboutiront pas. La prolifération d'associations et de syndicats ainsi que l'augmentation du nombre de leurs membres témoigne de l'engagement du gouvernement en faveur de la liberté syndicale. L'actuel gouvernement, qui administre le pays en vertu du mandat que le peuple lui a donné, a été formé par le parti dirigeant, lequel, en raison des sièges qu'il occupe au Parlement, élabore les politiques dudit gouvernement. Il se peut que la plupart des membres du Conseil des ministres et des hauts fonctionnaires qui supervisent l'application de ces politiques appartiennent au parti dirigeant. Cela ne signifie pas pour autant que la frontière entre le gouvernement et ce parti a été effacée. Qui plus est, c'est

sous la direction du parti actuellement au pouvoir que la Constitution de la République fédérale démocratique d'Ethiopie a été rédigée, une fois renversé le régime militaire dont les méthodes brutales faisaient régner la terreur. C'est l'actuel parti dirigeant qui, après avoir mené une lutte acharnée pendant dix-sept ans, a mis fin aux souffrances du peuple éthiopien; c'est encore lui qui, seulement quelques jours après avoir fait tomber la dictature militaire, a convoqué une conférence de tous les partis et posé les fondements de l'Etat fédéral démocratique et constitutionnel et, enfin, lui qui a incorporé les conventions internationales sur les droits de l'homme et les traités fondés sur les droits, convenus au niveau mondial, dans le système constitutionnel éthiopien. Le gouvernement estime par conséquent que ternir l'image du parti au pouvoir, alors que celui-ci a été en première ligne lors de la lutte engagée pour refermer le chapitre totalitaire et tracer une nouvelle voie démocratique, est non seulement perfide, mais aussi irresponsable.

676. Pour ce qui est de la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance qui, selon les allégations, entraverait l'application des conventions de l'OIT, le gouvernement précise que, contrairement à ce que prétend la NTA, l'élaboration de cette législation a pris beaucoup de temps et ne peut donc pas avoir été conçue pour priver les enseignants de leur droit d'enregistrer une organisation. Il souligne en outre que l'objet de la proclamation, tel qu'il est énoncé dans son préambule, est de promulguer une loi visant à assurer le respect du droit syndical des citoyens consacré dans la Constitution du pays, ainsi que de soutenir le rôle des sociétés caritatives et de bienfaisance dans le développement général du peuple. Le gouvernement indique que la proclamation vise à promouvoir les associations autochtones dont les mandants sont issus des communautés locales. Par ailleurs, la loi vise à placer la barre plus haut pour les organisations non gouvernementales (ONG) dites «de portefeuille» qui mènent leurs activités dans le domaine de l'action militante. La proclamation prévoit que toute association de défense d'une cause, qui reçoit plus de 10 pour cent de son financement de sources extérieures, doit être enregistrée en tant que ONG étrangère. Le gouvernement tient à souligner que, alors que la plupart des pays interdisent les groupes de défense d'intérêts politiques dont le financement provient de l'étranger, la loi éthiopienne permet aux ONG autochtones, dont plus de 90 pour cent des fonds proviennent de sources locales, de ne rendre des comptes qu'aux bénéficiaires et au conseil d'administration. Le gouvernement indique que, contrairement à l'argument avancé par l'IE, ces ONG se multiplient en Ethiopie. Le gouvernement répète que la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance ne porte absolument pas sur les syndicats et n'est en aucun cas destinée à entraver l'application des conventions de l'OIT. Depuis la promulgation de cette proclamation et du règlement n° 168/2009 du Conseil des ministres, 2 567 sociétés caritatives et de bienfaisance, dont 357 organisations étrangères, ont été enregistrées et mènent leurs activités sur le territoire éthiopien. Avant l'adoption de cette législation, 1 655 sociétés caritatives et de bienfaisance étaient actives dans le pays contre 3 800 enregistrées. De l'avis du gouvernement, cela démontre clairement que la législation remplit ses objectifs en créant des possibilités et des conditions favorables pour l'établissement et le fonctionnement de ce type de sociétés en Ethiopie.

677. Pour ce qui est de la modification de la proclamation sur la fonction publique, le gouvernement répète que les droits du travail, y compris le droit des fonctionnaires de former des associations, est protégé en vertu de l'article 42 de la Constitution. Concernant les griefs relatifs aux conditions de travail, les fonctionnaires peuvent demander réparation conformément à la législation régissant la fonction publique ainsi qu'à d'autres dispositions juridiques, notamment par l'intermédiaire du bureau de l'ombudsman. Les fonctionnaires peuvent par ailleurs former des associations professionnelles. Le gouvernement affirme que les enseignants de l'école publique ont bien la possibilité d'exercer leurs droits constitutionnels, s'agissant de la formation d'une association, puisque la plupart d'entre eux ont décidé de devenir membres de l'ETA. Au fil des années, l'ETA a obtenu beaucoup d'avantages pour ses 350 000 membres à travers la coopération sociale avec le gouvernement et des luttes.

678. Le gouvernement explique par ailleurs que, au cours des cinq dernières années, le pays a mis en œuvre un vaste programme de réforme de la fonction publique pour que le public puisse bénéficier de services réels et efficaces. A cet égard, les fonctionnaires, en tant que partie intégrante du corps exécutif, ont un rôle fondamental à jouer dans l'application de la réforme, laquelle revêt une importance vitale pour le renforcement de la démocratie et la bonne gouvernance du pays. Le gouvernement est convaincu que la réforme va stimuler considérablement la croissance économique et garantir le respect des droits de tous les citoyens du pays, y compris des fonctionnaires. Le gouvernement suggère que les mécanismes de contrôle de l'OIT adoptent, sur ce cas, une perspective d'ensemble qui tienne compte de la réalité sur le terrain. La loi qui s'applique aux fonctionnaires est différente de la proclamation sur le travail mais les fonctionnaires, notamment les enseignants des écoles publiques, ont le droit d'établir les associations professionnelles de leur choix, et d'y adhérer.

679. Pour ce qui est de la demande du comité concernant la conduite d'enquêtes indépendantes et complètes sur les allégations relatives à des exécutions extrajudiciaires, des arrestations arbitraires et à des actes de torture dont auraient fait l'objet les personnes détenues, le gouvernement affirme que personne n'a été arrêté de façon arbitraire et que la torture n'est pas pratiquée en Ethiopie. Le gouvernement explique que, suite aux élections de 2005, certains des membres du parti d'opposition ont été mêlés à des activités illégales visant à renverser par la force le gouvernement élu. C'est dans ce contexte que des personnes ont été arrêtées en vertu d'un mandat délivré par un juge. Pendant leur détention, ces personnes ont reçu plusieurs fois la visite de représentants d'organisations internationales qui ont constaté que les détenus n'avaient pas été torturés. Le gouvernement souligne qu'une commission d'enquête indépendante a par ailleurs été établie pour examiner la question de savoir si le gouvernement avait appliqué des mesures illégales et excessives. Selon cette commission, le gouvernement n'a pas fait un usage excessif de la force, ni pris de mesures illégales. Le gouvernement précise que les individus mentionnés par la NTA et l'IE ont été mis en détention par décision de justice et que les poursuites appropriées ont été lancées à l'encontre de ceux qui ont été reconnus coupables d'avoir participé à des actes de violence contre l'ordre constitutionnel. Par conséquent, le gouvernement considère cette affaire comme close étant donné que les allégations de la NTA, de la CSI et de l'IE ont été déclarées sans fondement par la justice. Le gouvernement évoque, en particulier, le cas de M. Tilahun Ayalew qui a été examiné dans le cadre d'une enquête indépendante menée après les élections de 2005. Selon les conclusions de l'enquête, il s'agissait du représentant de la Coalition pour l'unité et la démocratie (CUD). Il n'a été fait état d'aucune pression politique exercée sur lui pendant les élections de 2005 mais, après l'annonce des résultats, un tribunal a ordonné l'arrestation de M. Tilahun Ayalew parce qu'il était soupçonné d'avoir participé à un violent soulèvement orchestré par la CUD. Il a d'abord été détenu, puis libéré sous caution en attendant les résultats de l'enquête. A ce moment-là, il était libre de ses mouvements et il a été autorisé à continuer d'enseigner. Lorsqu'il a été de nouveau cité à comparaître, il a disparu, sans un mot à sa famille, à ses collègues ou à l'administration régionale. Sa disparition, à un moment où la police avait découvert d'autres preuves l'incriminant, suggère clairement qu'il a fui la justice. Plus tard, il a été prouvé que M. Tilahun Ayalew s'était rendu au Kenya où il a été interrogé par les médias érythréens. Les enquêteurs ont rencontré sa famille à Dangla, la ville dans laquelle il vivait avant de s'enfuir, et ont conclu qu'il n'avait été ni battu, que ce soit pendant sa détention ou lors de son arrestation, ni torturé.

680. Concernant les allégations relatives à des licenciements, le gouvernement fournit les renseignements suivants:

– M. Kinfe Abate n'a pas fait l'objet d'un licenciement arbitraire, il a en fait décidé de quitter son poste. Il vit à Bonga, dans la Région des nations, nationalités et peuples du Sud (SNNPR), où il travaille en qualité de représentant d'hommes d'affaires dans le cadre des services de la Bourse éthiopienne de marchandises.

– M. Nikodimos Aramdie n'a pas fait l'objet d'un licenciement arbitraire. Il est employé actuellement par le Service d'urgence et de lutte contre les incendies de la région du peuple harari.

– M^{me} Elfinesh Demissie n'a été ni suspendue de manière illégale ni harcelée. La perte de son salaire est le résultat d'une décision de la commission de discipline de son établissement pour une série de fautes et pour absentéisme.

C. Conclusions du comité

681. *Le comité rappelle que le présent cas fait référence à des allégations d'exclusion des enseignants du secteur public, en vertu de la législation nationale, du droit de s'affilier à un syndicat; de refus d'enregistrement de la NTA (précédemment ETA) et d'ingérence dans son administration et ses activités; et de harcèlement, d'arrestation, de détention et de mauvais traitement d'enseignants en raison de leur affiliation d'abord à l'ETA, et maintenant à la NTA. Le comité rappelle en outre qu'il a examiné depuis novembre 1997 des allégations très graves de violations de la liberté syndicale, parmi lesquelles l'ingérence du gouvernement dans l'administration et le fonctionnement de l'ETA, le meurtre, l'arrestation, la détention, le harcèlement, le licenciement et la mutation de membres et de dirigeants de l'ETA. [Voir cas n^{o} 1888.]*

682. *Le comité prend note des renseignements fournis par le gouvernement. S'agissant de l'enregistrement de la NTA (recommandation b)), le comité note une fois encore la déclaration du gouvernement selon laquelle, au départ, le ministère de la Justice a refusé d'enregistrer la NTA parce qu'une autre association avait déjà été enregistrée sous un nom similaire. La NTA a fait appel de la décision mais, en raison de l'adoption d'une nouvelle législation, la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance, qui prévoyait un transfert des compétences en matière d'enregistrement à un nouvel organisme (la CSA), le tribunal a confirmé la décision du ministère. La NTA a alors présenté une demande d'enregistrement auprès de la CSA, mais celle-ci a entériné les décisions antérieures en invoquant, en outre, le laps de temps écoulé entre l'établissement de la NTA et la demande d'enregistrement la concernant. Pour ce qui est de l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle la NTA n'ayant jamais reçu la décision de la CSA par écrit, elle n'a pas pu former de recours, le gouvernement indique que l'agence a effectivement établi un document écrit adressé à la NTA, mais que celle-ci n'est pas venue le chercher au bureau de l'agence et que, de toute manière, une explication par écrit n'est pas la condition préalable à la formation d'un recours contre une décision défavorable. Le comité regrette que le gouvernement se limite à résumer simplement la situation qu'il examine depuis quatre ans et regrette profondément que celui-ci ne fournisse aucune information sur les mesures prises pour mettre en œuvre la recommandation du comité sur l'enregistrement de la NTA. Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les autorités compétentes enregistrent la NTA immédiatement, afin que les enseignants puissent exercer pleinement, et sans délai, leur droit de constituer des organisations pour le renforcement et la défense de leurs intérêts professionnels. Le comité rappelle encore une fois que le droit à une reconnaissance par un enregistrement officiel est un aspect essentiel du droit syndical en ce sens que c'est la première mesure que les organisations de travailleurs ou d'employeurs*

doivent prendre pour pouvoir fonctionner efficacement et représenter leurs membres convenablement. [Voir ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 295.] Il souligne que c'est au gouvernement qu'il incombe la responsabilité de faire en sorte que ce droit soit respecté dans la loi et dans la pratique et attend du gouvernement qu'il fournisse des informations sur les mesures concrètes prises pour faire en sorte que la NTA soit enregistrée.*

683. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement au sujet de l'application de la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance et du règlement du Conseil des ministres visant à la renforcer (recommandations c) et d)). Le gouvernement indique en particulier que, depuis la promulgation de la proclamation et du règlement, le nombre de sociétés caritatives et de bienfaisance en activité dans le pays n'a fait qu'augmenter. Il indique en outre que la proclamation ne vise absolument pas les syndicats et n'est en aucun cas destinée à entraver l'application des conventions de l'OIT. Le comité rappelle toutefois que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui a examiné en détail ce texte législatif, a noté avec préoccupation que la proclamation instaure une surveillance continuelle et étroite des organisations établies sur sa base et donne aux autorités gouvernementales, en particulier par l'établissement de la CSA, de vastes pouvoirs discrétionnaires d'ingérence dans le droit d'organisation des travailleurs et des employeurs, qui leur permettent d'intervenir dans l'enregistrement, l'administration interne et la dissolution des organisations concernées qui relèvent de leur compétence, lesquelles semblent inclure celles des fonctionnaires, y compris des enseignants des écoles publiques. Le comité regrette que le gouvernement ne donne aucune information sur les mesures prises pour garantir que la proclamation ne s'applique pas aux organisations de travailleurs et d'employeurs et que ces organisations bénéficient d'une reconnaissance effective au moyen d'une législation qui soit entièrement conforme à la convention n° 87. En outre, le comité considère que cette législation a clairement des répercussions sur les syndicats et les organisations de travailleurs étant donné que c'est la CSA qui est responsable des refus répétés opposés à la NTA concernant son enregistrement. Par conséquent, le comité réitère sa demande et attend du gouvernement qu'il l'informe de l'évolution de la situation à cet égard.*

684. *Le comité prend dûment note des renseignements fournis par le gouvernement au sujet de la proclamation n° 652/2009 relative à la lutte contre le terrorisme et en particulier de son assurance qu'aucun opposant politique respectueux de la loi, à plus forte raison un membre d'un syndicat, n'a jamais été, et ne sera jamais, poursuivi en justice en vertu de cette proclamation.*

685. *En ce qui concerne la question des droits de liberté syndicale des fonctionnaires, y compris des enseignants (recommandation e)), le gouvernement rappelle que le droit des travailleurs, y compris des fonctionnaires, de former une association est consacré par l'article 42 de la Constitution. Concernant les griefs relatifs aux conditions de travail, les fonctionnaires peuvent demander réparation conformément à la législation régissant la fonction publique ainsi qu'à d'autres dispositions juridiques, notamment par l'intermédiaire du bureau de l'ombudsman. Les fonctionnaires peuvent par ailleurs former des associations professionnelles. Le gouvernement affirme que, dans les faits, les enseignants de l'école publique ont bien la possibilité d'exercer leurs droits constitutionnels, s'agissant de la formation d'une association, puisque la plupart d'entre eux ont décidé de devenir membres de l'ETA. Le gouvernement indique par ailleurs que le pays a mis en œuvre un vaste programme de réforme de la fonction publique pour que le public puisse bénéficier de services réels et efficaces, et que les fonctionnaires, en tant que partie intégrante du corps exécutif, ont un rôle fondamental à jouer dans l'application de la réforme. Celle-ci revêt une importance considérable aux fins du renforcement de la démocratie, de la bonne gouvernance du pays et de la garantie des droits de tous les citoyens du pays, y compris des fonctionnaires. Le comité tient à rappeler que le droit des*

*travailleurs de constituer librement des organisations de leur choix et de s'y affilier ne peut être considéré comme existant que dans la mesure où il est effectivement reconnu et respecté tant en fait qu'en droit. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 309.] Cela suppose en particulier qu'il y a une possibilité réelle de former des organisations indépendantes de celles qui existent déjà dans le pays et de s'y affilier. Le comité considère que l'existence d'une organisation dans une profession déterminée ne doit pas constituer un obstacle à la création d'une autre organisation, si les travailleurs le souhaitent. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 313.] Le comité attend du gouvernement qu'il prenne sans délai des mesures concrètes, notamment dans le cadre de la réforme de la fonction publique, afin de garantir pleinement que les fonctionnaires, et notamment les enseignants des écoles publiques, pourront exercer leur droit de constituer les organisations de leur choix pour le renforcement et la défense de leurs intérêts professionnels, et de s'y affilier. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tous les progrès réalisés à cet égard.*

686. *Pour ce qui est de la recommandation précédente du comité visant à diligenter rapidement une enquête indépendante sur les allégations de torture et de mauvais traitements dont auraient fait l'objet les personnes détenues, le comité note que, selon le gouvernement, il n'y a pas eu d'arrestations arbitraires ni de torture dans le pays. Ce dernier indique également que tous les individus mentionnés par les organisations plaignantes ont été arrêtés en vertu d'un mandat délivré par un juge et que les poursuites appropriées ont été lancées à l'encontre de ceux qui ont été reconnus coupables d'avoir participé à des actes de violence contre l'ordre constitutionnel. Le comité note en outre l'information selon laquelle une commission d'enquête indépendante a mené des investigations et conclu que les mesures prises par le gouvernement n'étaient ni illégales ni excessives. Le comité rappelle que, d'après les renseignements fournis antérieurement par le gouvernement, la Haute Cour fédérale a ordonné la libération d'un certain nombre de syndicalistes pour non-lieu. Le comité note que le gouvernement ne fait que répéter ses précédentes déclarations et regrette profondément que, en dépit de ses nombreuses demandes, le gouvernement ait une fois de plus omis de présenter un rapport contenant les constatations ou conclusions des enquêtes menées sur les allégations de torture et de mauvais traitements dont auraient fait l'objet les détenus. Le comité prie donc de nouveau instamment le gouvernement de lui fournir les rapports des diverses enquêtes dont celui-ci a fait mention.*

687. *Le comité rappelle qu'il a déjà demandé aux organisations plaignantes des renseignements sur le licenciement, en 1995, de M. Kinfe Abate (recommandation g)). Le comité note que le gouvernement réfute l'allégation selon laquelle il s'agit d'un licenciement arbitraire. Selon le gouvernement, M. Kinfe Abate a décidé de quitter son poste et vit maintenant à Bonga, dans la Région des nations, nationalités et peuples du Sud (SNNPR), où il travaille en qualité de représentant d'hommes d'affaires dans le cadre des services de la Bourse éthiopienne de marchandises. Les organisations plaignantes n'ayant pas fourni les renseignements demandés, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

688. *Le comité rappelle qu'il avait précédemment demandé au gouvernement de fournir des informations concernant l'allégation relative au refus de réintégration de MM. Nikodimos Aramdie et Wondwosen Beyene (recommandation h)) qui, selon les organisations plaignantes, ont été licenciés, respectivement, de l'école primaire de Kombolcha Tulla dans l'Est de la région Oromia, en septembre 2007, et de l'école primaire d'Awash dans la région Afar en décembre 2004. Le comité note que le gouvernement rejette l'allégation selon laquelle M. Nikodimos Aramdie aurait été victime d'un licenciement arbitraire et indique que cette personne est employée actuellement par le service d'urgence et de lutte contre les incendies de la région du peuple harari. Le comité regrette qu'aucune information n'ait été donnée sur le licenciement allégué de M. Wondwosen Beyene. Le comité prie les organisations plaignantes et le gouvernement de fournir des*

renseignements pertinents et détaillés au sujet de ce licenciement et de l'allégation relative au refus de réintégration de cette personne.

689. *Le comité note que le gouvernement continue à nier que M^me^ Elfinesh Demissie a été suspendue de manière illégale ou harcelée et qu'il indique que la perte de son salaire est le résultat d'une décision de la commission de discipline de l'établissement de cette dernière pour une série de fautes et pour absentéisme (recommandations i) et k)). Le comité rappelle que, d'après les organisations plaignantes, M^me^ Demissie a été sanctionnée par le directeur de son établissement en raison de ses activités syndicales, et privée de 36 journées de salaire (environ 120 euros) malgré le fait que les membres de la commission de discipline saisie par le directeur d'une plainte pour absentéisme aient rejeté à l'unanimité toutes les allégations. Dans ces conditions, le comité conclut qu'elle a été en fait punie pour ses activités syndicales et prie donc le gouvernement de prendre dans les plus brefs délais les mesures nécessaires pour garantir le paiement du salaire échu de M^me^ Demissie, ainsi que le versement d'indemnités adéquates ou l'adoption de pénalités suffisamment dissuasives pour sanctionner tout nouvel acte de discrimination antisyndicale. Rappelant ses conclusions ci-dessus, le comité prie le gouvernement de fournir sans délai copie des constatations et conclusions de la commission de discipline sur le cas de M^me^ Demissie.*

690. *Le comité prie, une fois de plus, instamment le gouvernement de diligenter une enquête, indépendante et approfondie, sur les allégations relatives au harcèlement, en septembre-novembre 2007, de M^mes^ Berhanework Zewdie et Aregash Abu et de M. Wasihun Melese, tous membres du Conseil exécutif national de l'organisation plaignante, et de plus de 50 de ses militants syndicaux les plus actifs, afin de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition d'actes similaires. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

691. *Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations relatives au harcèlement, entre février et août 2008, de sept syndicalistes et de fournir une réponse détaillée quant à son résultat.*

Recommandations du comité

692. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité prie une fois de plus instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les autorités compétentes enregistrent la NTA immédiatement, afin que les enseignants puissent exercer pleinement, et sans délai, leur droit de constituer des organisations pour le renforcement et la défense de leurs intérêts professionnels. Il attend du gouvernement qu'il fournisse des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour garantir que la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance ne s'applique pas aux organisations de travailleurs et d'employeurs et que ces organisations bénéficient d'une reconnaissance réelle au moyen d'une législation qui soit entièrement conforme à la convention. Il attend du gouvernement qu'il l'informe de l'évolution de la situation à cet égard.

c) Le comité attend du gouvernement qu'il prenne sans délai des mesures concrètes, notamment dans le cadre de la réforme de la fonction publique, afin de garantir pleinement que les fonctionnaires, et notamment les enseignants des écoles publiques, pourront exercer leur droit de constituer les organisations de leur choix pour le renforcement et la défense de leurs intérêts professionnels, et de s'y affilier. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tous les progrès réalisés à cet égard.

d) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de lui fournir les rapports des diverses enquêtes menées sur les allégations de torture et de mauvais traitements dont auraient fait l'objet les personnes détenues.

e) Le comité prie les organisations plaignantes et le gouvernement de fournir des renseignements pertinents et détaillés au sujet des allégations relatives au licenciement et au refus de réintégration de M. Wondwosen Beyene.

f) Le comité prie le gouvernement de fournir sans délai copie des constatations et conclusions de la commission de discipline sur le cas de M^me^ Demissie.

g) Le comité prie, une fois de plus, instamment le gouvernement de diligenter une enquête, indépendante et approfondie, sur les allégations relatives au harcèlement, en septembre-novembre 2007, de M^mes^ Berhanework Zewdie et Aregash Abu et de M. Wasihun Melese, tous membres du Conseil exécutif national de l'organisation plaignante, et de plus de 50 de ses militants syndicaux les plus actifs, afin de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition d'actes similaires. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

h) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations relatives au harcèlement, entre février et août 2008, de sept syndicalistes et de fournir une réponse détaillée quant à son résultat.

i) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

CAS N° 2723

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plaintes contre le gouvernement des Fidji présentées par
- **le Conseil des syndicats des îles Fidji (FICTU)**
- **l'Association des enseignants fidjiens (FTA)**
- **le Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)**
- **l'Internationale de l'éducation (IE) et**
- **la Confédération syndicale internationale (CSI)**

Allégations: Licenciement d'un dirigeant syndical dans le secteur du service public de l'éducation, harcèlement antisyndical permanent et ingérence dans les affaires internes des syndicats

693. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 et a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 362e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session (novembre 2011), paragr. 809-847.]

694. Le Congrès des syndicats de Fidji (FTUC) et le Conseil des syndicats des îles Fidji (FICTU) ont envoyé des communications écrites au sujet des questions soulevées dans la plainte à la mission de contacts directs du BIT qui s'est rendue aux Fidji en septembre 2012.

695. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication datée du 28 mai 2012 et remis un dossier écrit à la mission de contacts directs le 17 septembre 2012.

696. Les Fidji ont ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

697. Lors de son précédent examen du cas en novembre 2011, le comité a formulé les recommandations ci-après [voir 362e rapport, paragr. 847]:

a) Compte tenu du remaniement en cours du système judiciaire aux Fidji et de l'absence apparente de toute garantie constitutionnelle, le comité demande au gouvernement d'adopter les mesures nécessaires pour procéder à la réintégration immédiate de M. Koroi dans ses fonctions antérieures de chef d'établissement sans perte de salaire ou d'indemnités, et de le tenir informé sur l'évolution de la situation à cet égard.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de s'abstenir de toute nouvelle ingérence dans les affaires internes de la FTA et d'autoriser M. Koroi, en tant que représentant légitime de cette organisation, à exercer ses fonctions de représentation dans les réunions pertinentes, notamment le Forum de l'éducation, le Bureau national d'agrément des enseignants, la JCC et le CSB.

c) Profondément préoccupé par les nombreux actes allégués d'agression, de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de dirigeants et membres de syndicats pour avoir exercé leur droit à la liberté syndicale, et notamment les actes récents et répétés d'agression

physique et de harcèlement à l'encontre du secrétaire national du FTUC, le comité prie instamment le gouvernement de mener sans délai une enquête indépendante sur ces incidents et de lui transmettre des informations détaillées sur ses conclusions et sur les mesures prises en conséquence. Le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour assurer à l'avenir le plein respect des principes énoncés dans ses conclusions à cet égard. S'agissant en particulier de l'allégation selon laquelle un acte d'agression aurait été commis à l'encontre d'un dirigeant syndical à titre de représailles pour des déclarations faites par le secrétaire national du FTUC lors de la Conférence internationale du Travail, le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce qu'aucun syndicaliste ne subisse des représailles pour avoir exercé sa liberté d'expression.

d) Inquiet de l'arrestation le 4 novembre 2011 et de la détention en garde à vue sans charges du secrétaire national du FTUC, de l'arrestation du président du FTUC le 29 octobre 2011 et de sa détention en garde à vue sans charges, ainsi que de l'arrestation et de la détention de nuit le 3 août 2011 du président du FTUC et du secrétaire général du NUHCTIE ainsi que d'un membre du NUHCTIE, et des poursuites pénales engagées contre ces derniers pour rassemblement illégal en raison de leur non-respect des conditions liées aux PER, le comité prie instamment le gouvernement de tenir pleinement compte à l'avenir des principes énoncés dans ses conclusions et de prendre les mesures nécessaires pour garantir que le secrétaire national du NUHCTIE et le président du FTUC soient immédiatement libérés de leur détention, et que toutes les poursuites contre le membre du NUHCTIE soient immédiatement abandonnées, et de le tenir informé sans délai de l'évolution de la situation à cet égard, y compris du résultat de l'audience du 31 octobre 2011.

e) En ce qui concerne la fouille alléguée des bureaux du syndicat et du domicile du secrétaire national du FTUC par la police, le comité prie le gouvernement de fournir ses observations sur cette allégation.

f) Soulignant que la liberté de réunion et la liberté d'opinion et d'expression sont une condition sine qua non de l'exercice de la liberté syndicale, le comité prie instamment le gouvernement de tenir pleinement compte à l'avenir des principes énoncés dans ses conclusions et de s'abstenir d'entraver indûment l'exercice légal des droits syndicaux. En outre, il prie le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse à la communication du FICTU en date du 23 septembre 2011, et en particulier en ce qui concerne l'impact des PER sur la liberté syndicale et le refus général présumé d'autoriser la tenue de réunions syndicales.

g) En ce qui concerne la violation présumée des droits syndicaux sanctionnée par décret exécutif et qui vise en particulier les travailleurs de la fonction publique, le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les fonctionnaires publics jouissent des garanties consacrées par la convention n° 87, de modifier sans délai les décrets concernés afin de garantir l'accès aux tribunaux et de faire en sorte qu'à l'avenir des consultations préalables soient menées avec les syndicats concernés sur toute proposition de législation affectant les droits syndicaux.

h) En ce qui concerne en particulier le décret sur les industries nationales essentielles (emploi), qui est entré en vigueur le 9 septembre 2011, et compte tenu du fait que ce décret engendre de nombreuses violations des conventions nos 87 et 98 ainsi que des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, le comité regrette profondément la publication le 8 septembre 2011 des règlements d'application au titre de l'article 31 du décret et prie instamment le gouvernement d'en modifier les dispositions sans délai et en pleine consultation avec les partenaires sociaux afin de le rendre conforme aux conventions nos 87 et 98, qui ont été ratifiées par les Fidji. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.

i) Le comité prie également le gouvernement de faire le nécessaire pour que la possibilité de retenir les cotisations à la source continue d'être accordée aux syndicats du secteur public et à ceux des secteurs considérés comme faisant partie des «secteurs nationaux essentiels».

j) Compte tenu de la gravité des allégations des organisations plaignantes et de l'absence d'informations complètes sur la situation sur le terrain, le comité prie instamment le

gouvernement d'accepter la tenue d'une mission de contacts directs qui aura pour mandat de clarifier les faits et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions appropriées conformes aux principes de la liberté syndicale.

k) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.

l) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur ce cas en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

B. Nouvelles allégations des organisations plaignantes

1. Allégations du FICTU

698. Rappelant ses précédentes communications pour son propre compte et pour celui d'une organisation affiliée, la FTA, le FICTU fournit un bref rapport sur la situation actuelle en ce qui concerne les questions abordées dans la plainte.

699. Concernant les décrets relatifs à l'emploi, l'organisation plaignante informe le comité que le décret sur les industries nationales essentielles (n° 35 de 2011) et tous les autres décrets violant les droits des travailleurs continuent d'être en vigueur et ont de graves conséquences sur les travailleurs et les syndicats des secteurs et des compagnies concernés. Dans le secteur des communications, le Syndicat des travailleurs dans la communication, les mines et en général (CMGWU) représente les travailleurs de Télécom Fiji Limited (TFL). A la suite du décret sur les industries nationales essentielles, le syndicat a enregistré une unité de négociation auprès de cette compagnie, conformément aux dispositions du décret. L'unité de négociation a cherché à négocier avec l'employeur mais, à ce jour, l'employeur n'a pas engagé les négociations malgré plusieurs demandes écrites et orales liées à la proposition soumise. La partie plaignante croit que les négociations ne sont pas près de commencer étant donné que le décret permet une période de négociation de trois ans. Entre-temps, l'employeur a modifié de manière unilatérale les conditions d'emploi et les avantages sociaux et a licencié des travailleurs sans consultation ni indemnités. Les dispositifs de retenue des cotisations syndicales à la source sont restés en place, mais le syndicat demeure à la merci de l'employeur tant qu'un accord n'est pas conclu. Pendant cette période, le nombre de membres du syndicat s'est réduit de près de 150 et la baisse se poursuit.

700. L'organisation plaignante indique en outre qu'avant l'Association des employés des télécommunications (TEA) représentait les membres de Fiji International Telecom Limited (FINTEL) et de Fiji Broadcasting Corporation (FBC). Le nombre total des membres du syndicat était inférieur à 75, le seuil requis pour constituer des unités de négociation au titre du décret sur les industries nationales essentielles. En conséquence, la TEA n'a pu former d'unité de négociation dans aucune de ces deux compagnies et a dû être volontairement dissoute. Ces travailleurs ne sont désormais plus représentés et sont employés au titre de contrats individuels.

701. Dans le secteur du transport, le Syndicat des travailleurs du transport (TWU) représentait les travailleurs de Air Pacific et de Pacific Sun. L'organisation plaignante indique que le syndicat n'a pas pu constituer d'unité de négociation à Pacific Sun parce qu'il n'a pas pu atteindre le seuil requis de 75 travailleurs. Ces travailleurs sont maintenant privés de représentation. A Air Pacific, seul le personnel de cabine atteignait le nombre de membres requis pour former une unité de négociation au titre du décret sur les industries nationales essentielles. L'unité de négociation du personnel de cabine a conclu un accord avec la compagnie, mais a dû renoncer à des prestations et avantages pour cela. Selon l'organisation plaignante, l'unité de négociation entretient des relations très étroites avec la direction de la compagnie aérienne et a de toute évidence été incitée par la compagnie à

couper ses liens avec le TWU. En conséquence, l'unité de négociation n'a pas versé les cotisations syndicales retenues à la source au syndicat. Le syndicat a également dû fermer son bureau et opère maintenant à partir de la résidence du secrétaire général.

702. L'organisation plaignante déclare que, dans le secteur bancaire, le décret sur les industries nationales essentielles a eu des conséquences graves sur le Syndicat des employés des secteurs bancaire et financier de Fidji (FBFSU). Le syndicat a perdu près de 400 membres et doit encore conclure un accord avec les employeurs.

703. S'agissant des règlements d'urgence d'ordre public (PER), ils ont été annulés, mais l'organisation plaignante allègue que les restrictions à la liberté de réunion sont maintenant renforcées au moyen du décret portant modification (amendement) du décret sur l'ordre public (POAD). Au cours des derniers mois, le gouvernement a suspendu le POAD sous la pression du mouvement syndical, des partis politiques et de la Commission constitutionnelle récemment nommée afin de permettre la tenue de consultations sur l'élaboration de la Constitution. Toutefois, la partie plaignante est convaincue que les restrictions à la liberté de réunion seront de nouveau mises en œuvre peu de temps après que la Commission constitutionnelle aura terminé ses consultations publiques, vers le milieu d'octobre.

704. Concernant la liberté des médias, l'organisation plaignante déclare que les médias des Fidji ne sont pas libres et allègue que, pendant que le régime se vante d'avoir des médias libres et les appelle à faire des reportages librement, des agents du régime contactent directement les différents médias pour leur donner des instructions concernant les sujets sur lesquels ils ne doivent pas faire de reportage. Trois récents communiqués de presse envoyés par le FICTU à propos du débat sur le salaire minimum dans le pays n'ont été publiés nulle part, en dépit du fait qu'ils ont été envoyés directement et personnellement à des journalistes et aux adresses de presse officielle d'organisations médiatiques.

705. Concernant le Conseil consultatif sur les relations de travail (ERAB), le FICTU n'y est pas représenté. L'organisation plaignante indique que, selon les informations dont elle dispose, des discussions ont eu lieu au sujet des décrets, mais elles n'ont abouti à rien et l'on croit qu'elles sont terminées.

706. Concernant Tevita Koroi, président de la FTA, l'organisation plaignante indique qu'il n'a pas été réintégré malgré le fait que l'OIT l'ait fortement recommandé. Il aurait quitté le pays en raison de contraintes financières.

707. En ce qui concerne les syndicats du secteur public, l'organisation plaignante allègue que leurs dispositifs de retenue des cotisations syndicales à la source ont été supprimés. Cela a eu des conséquences graves sur les finances de ces syndicats. Il est peu probable que cette situation s'améliore dans un avenir proche.

708. S'agissant du règlement des différends, l'organisation plaignante déclare que tous les travailleurs et les syndicats touchés par le décret sur les industries nationales essentielles et les autres décrets relatifs à l'emploi ne peuvent accéder au mécanisme de règlement des différends prévu par la loi sur les relations d'emploi de 2007 (ERP), la principale législation en matière de travail des Fidji, en vertu de laquelle les services de médiation et le tribunal du travail sont établis. Tous les différends qui attendaient d'être réglés au moment de la publication des décrets en question ont été clos depuis, sans avoir été réglés.

2. Allégations du FTUC

709. L'organisation plaignante déclare que, depuis la prise de pouvoir militaire en 2006, le gouvernement a fait des syndicats sa cible et cherché à mettre en péril leur existence même

et que les décrets qui ont suivi ont été promulgués dans le but de décimer totalement le mouvement syndical. Selon l'organisation plaignante, le gouvernement a fait de fausses promesses successives à l'OIT, à l'Union européenne, au Commonweath, au Groupe de contact ministériel du Forum des îles du Pacifique et à d'autres institutions internationales selon lesquelles les droits des syndicats étaient protégés, pendant que tout était fait pour piétiner les droits syndicaux énoncés dans un certain nombre de conventions de l'OIT, en particulier le droit de s'organiser, de négocier collectivement et de mener des actions syndicales. L'organisation plaignante estime que le gouvernement viole des droits humains et syndicaux fondamentaux ainsi que toutes les conventions fondamentales de l'OIT et que, compte tenu de l'antipathie de ce régime, les syndicats devront continuer à lutter durement pour survivre.

710. L'organisation plaignante indique que, depuis l'abrogation de la Constitution en avril 2009, le gouvernement a publié une série de décrets conçus pour restreindre les droits syndicaux fondamentaux ainsi que d'autres mesures visant à supprimer tout avis divergent. Selon l'organisation plaignante, la loi sur les médias promulguée par le régime a étouffé la voix des citoyens des Fidji; les PER ont rendu les réunions de plus de trois personnes illégales à moins de détenir une autorisation, et le POAD qui remplace les PER est même pire. L'organisation plaignante ajoute cependant que, le 19 juillet 2012, le gouvernement a annoncé la suspension de l'article 8 de la loi sur l'ordre public telle que modifiée par le POAD, qui exige la détention d'une autorisation pour la tenue de réunions dans des lieux publics, jusqu'à ce que la Commission constitutionnelle remette un exemplaire du projet de nouvelle Constitution au Président.

711. Selon l'organisation plaignante, l'apparition continuelle de décrets visant à empêcher les syndicats de bénéficier de principes et droits au travail prévus par la loi et universellement reconnus a eu des conséquences sur l'emploi tant dans le secteur public que privé. La perte d'emplois et la stagnation économique ont créé un tel chaos que plus de 50 pour cent de la population vit dans la pauvreté. Ce sont les salariés à faible revenu et les personnes défavorisées qui ont le plus durement été frappés (les ajustements de salaires n'ont pas été à la hauteur des mouvements inflationnistes) par l'augmentation brutale du prix des aliments et celle rapide du coût de services publics comme l'électricité et l'eau. Ces facteurs engendrent une misère et des difficultés d'une ampleur jamais expérimentée aux Fidji, ce qui entraîne des conséquences extrêmement graves sur la vie de personnes ordinaires, tandis que le régime donne l'impression d'être une force stabilisatrice qui mènera le pays à une démocratie constitutionnelle, à la réconciliation des communautés et à la reconstruction économique. Malheureusement, il n'a pas réussi à gagner le soutien ni la confiance du peuple en ce qui concerne la reconstruction du pays sous l'étiquette «démocratie».

712. L'organisation plaignante déclare en outre que la principale raison de la prise de pouvoir militaire en décembre 2006 était de mettre fin à la corruption non seulement dans les coulisses du pouvoir, mais aussi dans tous les aspects de la gouvernance aux Fidji. Près de cinq années et demie plus tard, la corruption, le favoritisme et l'enrichissement personnel sont devenus monnaie courante. En dépit du fait qu'il n'a pas été élu, le régime a clairement fait savoir qu'il entend tenir les rênes du pouvoir jusqu'à 2014 ou éventuellement plus. Il a effectué d'énormes changements politiques qui sont totalement inacceptables dans un monde civilisé en modifiant des lois relatives aux terres, au travail, à l'imposition, au système judiciaire, aux services publics, et qui ont un caractère antisyndical.

713. L'organisation plaignante exprime les préoccupations spécifiques suivantes concernant les actions du gouvernement qui ont généré plus d'obstacles pour les travailleurs.

Décrets n^{os} 9 et 10 de 2009 et 21 de 2011

714. L'organisation plaignante indique que, depuis l'abrogation de la Constitution, le gouvernement a publié une série de décrets qui ont eu des conséquences majeures sur les travailleurs et les syndicats; pour les derniers, c'est devenu une question de survie. Au départ, les décrets étaient axés sur les services publics. Les décrets n^{os} 9 et 10 de 2009 (Administration de la justice) ont entraîné la clôture de dizaines de dossiers de plaintes existants et en cours déposés par des employés de la fonction publique. Ces décrets ont également empêché les syndicats du secteur public de négocier des changements ou une augmentation des avantages sociaux des travailleurs au moyen de la négociation collective. Le décret n^{o} 6 de 2009 sur les services publics a aboli la Commission de recours des services publics, entraîné le classement de toutes les affaires en cours devant celle-ci et abaissé de force l'âge de départ à la retraite dans la fonction publique de 60 à 55 ans, obligeant quelque 2 000 fonctionnaires à prendre leur retraite. Le décret n^{o} 21 du 16 mai 2011 modifiant la loi sur les relations d'emploi (ERP) de 2007 était un décret d'exclusion étant donné que l'un de ses effets a été d'exclure 15 000 travailleurs de la fonction publique du champ d'application de la législation du travail.

715. Selon l'organisation plaignante, les syndicats du secteur public ont été privés de la possibilité de représenter ou défendre leurs membres victimes de discrimination étant donné qu'ils sont maintenant exclus du champ d'application de l'ERP. Il n'existe par conséquent aucun recours possible contre les cas de discrimination ou de harcèlement sexuel ni aucun moyen de bénéficier d'une protection de la maternité. En effet, à la suite de l'introduction du nouveau paragraphe 266 dans l'ERP, les travailleurs susmentionnés n'avaient plus de base juridique pour réclamer leurs droits. Non seulement cela est contraire à la convention n^{o} 111, mais en plus ces travailleurs ont également été privés de leur droit d'être défendus, certains champs de compétence ayant été retirés aux tribunaux. Il n'existe aucune instance auprès de laquelle les fonctionnaires puissent déposer leurs plaintes, et le FTUC, en sa qualité de syndicat représentant la majorité des employés de la fonction publique, a enregistré les nombreuses réclamations présentées par ses membres au bénéfice de contrats individuels. Le FTUC a même interjeté des recours judiciaires sur la question de l'embauche sur une base contractuelle, mais les décrets susmentionnés ont mis fin aux procédures étant donné qu'il n'est pas possible de contester les décisions de la Commission de la fonction publique (PSC) visant à réformer, restructurer ou changer les conditions d'emploi et de travail des fonctionnaires. L'organisation plaignante estime que cette situation constitue une violation absolue des conventions n^{os} 87 et 98 et de la protection contre la discrimination. Les principes fondamentaux de la justice naturelle ne sont pas appliqués dans la fonction publique.

Décret n^{o} 35 de 2011 sur les industries nationales essentielles

716. L'organisation plaignante rappelle que le décret sur les industries nationales essentielles a été publié au *Journal officiel* le 29 juillet 2011. Le 9 septembre 2011, le gouvernement a publié au *Journal officiel* un avis contenant des règlements visant à mettre en œuvre le décret immédiatement. Les quatre secteurs et 11 entreprises ci-après étaient visés par le décret: 1) secteur financier: i) Australia and New Zealand Banking Group (ANZ); ii) Bank of Baroda (BoB); iii) Bank of South Pacific (BSP); iv) Westpac Banking Corporation (WBC); et v) la Direction des impôts et des douanes de Fidji (FRCA); 2) secteur des télécommunications: vi) Fiji International Telecom Limited (FINTEL); vii) Telecom Fiji Limited (TFL); et viii) Fiji Broadcasting Corporation (FBC); 3) secteur de l'aviation civile: ix) Air Pacific; et 4) secteur des services publics: x) Administration de l'électricité des Fidji; et xi) Administration de l'eau des Fidji (WAF).

717. L'organisation plaignante indique que les syndicats suivants sont présentement touchés par le décret: i) l'Association des services publics des Fidji (FPSA), qui représente les

employés de la FRCA et de la WAF; ii) le Syndicat des employés des secteurs bancaire et financier de Fidji (FBFSU), qui a des membres travaillant dans les banques ANZ, BoB, BSP et Westpac; iii) le Syndicat des travailleurs du transport (TWU), qui a des membres travaillant à Air Pacific; et iv) l'Association des employés des postes et des télécommunications (FPTEA), qui représente les employés de FINTEL et TFL.

718. L'organisation plaignante rappelle que le décret prévoit des obstacles drastiques à l'endroit des syndicats qui continuent à représenter les travailleurs au titre de l'ERP. Il met hors la loi des syndicalistes professionnels, annule des conventions collectives existantes, favorise un système partial d'agents de négociation non professionnels chargés de représenter les travailleurs, restreint fortement l'action syndicale, durcit les sanctions à l'encontre de travailleurs faisant grève en toute légalité et interdit le paiement des heures supplémentaires et d'autres allocations aux employés travaillant 24 heures sur 24.

Effets des décrets sur certains syndicats, leurs membres et les travailleurs

Syndicat des employés des secteurs bancaire et financier de Fidji (FBFSU)

719. En ce qui concerne le FBFSU, le syndicat a des membres dans les quatre banques étrangères présentes aux Fidji et a été gravement touché par le décret. Le syndicat est convaincu que le gouvernement a subi des pressions de la part des dirigeants expatriés afin que les quatre banques étrangères soient les seules entreprises du secteur privé à être touchées par le décret, ce qui leur permet d'ignorer ou de violer impunément les conventions collectives conclues entre le syndicat et les banques.

720. Depuis le décret, le syndicat a subi une perte nette de 450 membres environ, dont 40 licenciements récents par la banque ANZ, soit une perte directe de 60 000 dollars des Etats-Unis environ de revenu au titre des cotisations. Le revenu restant est précaire étant donné que les employeurs peuvent supprimer les dispositifs de retenue des cotisations syndicales à la source à tout moment. Plus de la moitié de la perte a été enregistrée à une banque, la BSP. Le syndicat a dû se séparer de deux membres de son secrétariat, réduire ses frais généraux, rééchelonner des remboursements d'emprunt, etc.

721. Il n'y a pas de négociation collective avec le syndicat. Neuf mois après l'entrée en vigueur du décret, deux unités de négociation seulement ont été enregistrées, aux banques BoB et ANZ. Aucune unité n'a encore été enregistrée à la WestPac ni à la BSP, bien que des demandes aient été faites il y a huit ou neuf mois. A la BoB, des renégociations ont commencé avec les représentants de l'unité de négociation, mais n'ont pas abouti car la banque ne souhaitait pas aborder la question en suspens de l'ajustement des salaires par rapport au coût de la vie. La banque a même menacé d'imposer les changements si les représentants ne se dépêchaient pas de donner leur accord concernant les changements à apporter aux conditions d'emploi et de travail que la banque exigeait. L'unité de négociation de la banque ANZ a été enregistrée en décembre 2011, mais a par la suite annulé son enregistrement sous la pression de la banque. Le nouvel enregistrement a été effectué aux conditions imposées par l'ANZ après l'exclusion d'un grand nombre de travailleurs de ANZ Pacific Operations. La question de l'ajustement des salaires de l'année dernière par rapport au coût de la vie a été laissée en suspens, alors que la banque cherche à imposer un nouveau système de paiement. Il n'y a pas eu de progrès dans les discussions étant donné que les représentants n'ont ni les compétences ni la compréhension requises et sont réticents à prendre le moindre engagement au nom du personnel.

722. En général, l'organisation plaignante déclare que le retard pris par les travaux de négociation profite à l'employeur, vu que le syndicat perd des membres et que des contrats

sont imposés aux nouveaux employés. Les anciens différends et plaintes ont été classés, et les nouvelles plaintes ne sont pas traitées parce que les employeurs ne veulent pas nommer des agents internes chargés d'examiner les plaintes au titre du décret et, même s'ils le faisaient, les travailleurs n'ont pas la possibilité de recourir à une instance judiciaire indépendante. Parmi les plaintes classées figurent plusieurs plaintes pour licenciement en attente de décision depuis plusieurs années, un certain nombre de différends/plaintes liés aux contrats pour lesquels des milliers de dollars sont en jeu pour des individus et relatifs à des changements apportés aux conditions de travail, ainsi que plusieurs différends majeurs liés au paiement de salaires d'une valeur de 1 million de dollars E.-U. environ à des membres du personnel. Des agents de renseignements de la police et de l'armée sont présents aux assemblées générales du syndicat. Les dirigeants syndicaux reçoivent régulièrement leur visite ainsi que des demandes de renseignements «polies» au sujet des activités du syndicat et de ses avis sur certaines questions.

Syndicat des travailleurs du transport (TWU)

723. L'organisation plaignante indique que, avant le décret, les membres du TWU (580) étaient principalement des employés de Air Pacific (personnel au sol de Air Pacific – 250 (43,1 pour cent); personnel de cabine de Air Pacific – 240 (41,4 pour cent); et autres institutions – 90 (15,5 pour cent)). Le revenu annuel au titre des cotisations a été de 124 000 dollars E.-U. environ, soit un peu plus de 10 300 dollars E.-U. par mois. Le 5 octobre 2011, Air Pacific a cessé de prélever les cotisations syndicales des employés payés à la semaine et, le 12 octobre 2011, celles des employés payés toutes les deux semaines. Air Pacific a continué de prélever les cotisations syndicales du personnel de cabine jusqu'à présent. Vers le milieu de décembre 2011, cependant, Air Pacific a cessé de verser les cotisations syndicales du personnel de cabine au TWU et a plutôt libellé des chèques à l'ordre de l'unité de négociation des agents de bord de Air Pacific. Malgré plusieurs tentatives pour convaincre l'unité de négociation de restituer les fonds au syndicat, les demandes n'ont pas été acceptées par les représentants. Elle a depuis lors ouvert son propre compte en banque, dans lequel elle dépose ces fonds. Selon l'organisation plaignante, il apparaît maintenant clairement que l'unité de négociation a été incitée par la direction de Air Pacific à se dissocier du TWU. Le président de l'unité de négociation a eu plusieurs rencontres personnelles avec le directeur général de Air Pacific.

724. L'organisation plaignante déclare que le décret et la décision du personnel de cabine de se dissocier du TWU ont eu un effet considérable sur les finances du syndicat. Tout est mis en œuvre pour réduire les coûts. Le syndicat diversifie ses efforts pour s'organiser dans d'autres domaines tels que le transport routier afin d'attirer de nouveaux membres.

Association des employés des postes et des télécommunications (FPTEA)

725. Selon l'organisation plaignante, la FPTEA a essayé d'enregistrer une unité de négociation comme le prévoit le décret mais n'a pas reçu de réponse positive, et les membres attendent que le gouvernement agisse depuis les neuf derniers mois. Entre-temps, l'association a perdu 15 pour cent de ses membres en raison de licenciements survenus dans divers services du département de l'exploitation de la société. La retenue volontaire des cotisations syndicales à la source se poursuit sans aucun accord écrit. Les demandes de la FPTEA visant à conclure un accord concernant la retenue des cotisations ont été catégoriquement refusées. Il n'y a pas de négociation collective, mais en même temps la convention collective est en train d'être modifiée sur un coup de tête de la direction et les contrats individuels sont la norme en ce qui concerne les nominations et les promotions.

Syndicat général des travailleurs du sucre de Fidji (FSGWU)

726. L'organisation plaignante allègue que, bien qu'elle ne soit pas visée par le décret, toutes ses directives sont très suivies par la Fiji Sugar Corporation (FSC). Il n'y a aucune reconnaissance du FSGWU, ni dialogue, ni négociation collective, ni contact avec celui-ci, en dehors du fait que le directeur général de la compagnie s'est récemment rendu au bureau du secrétaire général du syndicat pour confirmer qu'il n'y aura pas de négociation collective et que la direction prendra les décisions unilatéralement et pour avertir le syndicat que, s'il le fallait, le gouvernement inclurait le secteur sucrier dans le champ d'application du décret. Selon l'organisation plaignante, le syndicat fait clairement l'objet de menaces et d'intimidation afin qu'il reste inactif. Le seul soulagement jusqu'à présent est que les cotisations syndicales continuent d'être prélevées par la compagnie et versées au syndicat.

Association des services publics des Fidji (FPSA)

727. L'organisation plaignante indique qu'actuellement les syndicats du secteur public survivent à peine sans les retenues de cotisations syndicales et avec un nombre de membres qui diminue de jour en jour. Le décret n° 21 de 2011 a annulé non seulement toutes les dispositions de l'ERP pour 16 000 syndicalistes, mais le gouvernement a entièrement supprimé le dispositif de retenue des cotisations à la source pour près de 2 050 salariés et 5 000 membres de la fonction publique payés à l'heure. Deux mois plus tard, après que les demandes appropriées ont été déposées, une partie des cotisations a été restituée en vue du paiement des cotisations sociales des membres. Ainsi, 25 pour cent des cotisations syndicales de ce secteur seront en retard et devront être versés par les membres par d'autres moyens, selon la méthode la plus pratique. Il sera extrêmement difficile de récupérer la totalité des cotisations syndicales.

728. L'organisation plaignante déclare par ailleurs que, à la suite de l'entrée en vigueur du décret sur les industries nationales essentielles, le nombre de membres de tous les syndicats du secteur public a fortement baissé. Par exemple, depuis le décret, la FPSA a perdu tous ses membres travaillant à la FRCA et à la WAF, soit plus de 2 500 membres au total. Les efforts visant à ramener leur situation à la normale n'aboutissent à rien. La FPSA s'est lancée dans un exercice de réduction des coûts afin de réduire les dépenses dans beaucoup de domaines, y compris en réduisant son personnel.

729. L'organisation plaignante indique que, même en temps normal, la plupart des employeurs, y compris la Commission de la fonction publique (PSC), seraient réticents et traîneraient les pieds pendant le processus de négociation collective. Pour certains différends ou plaintes individuels ou collectifs, auparavant, les syndicats devaient recourir à d'autres mécanismes ou processus de règlement des différends pour obtenir réparation ou des résultats au titre de l'ERP.

730. Mais, depuis 2009, selon l'organisation plaignante, la PSC a cessé de contacter les syndicats du secteur public, de leur répondre ou de négocier avec eux. La Commission de recours de la fonction publique a été supprimée, et seul un tribunal disciplinaire partisan et inefficace a été mis en place par la suite. Toutes les questions collectives, comme celle de l'ajustement des salaires par rapport au coût de la vie par exemple, n'ont plus été évoquées. Les dossiers individuels des travailleurs de la fonction publique étaient soumis par les syndicats à la procédure prévue par l'ERP avec un succès important, jusqu'à ce qu'ils soient eux aussi classés par le décret n° 21 de 2011. Avec l'exclusion de la totalité de la fonction publique du champ d'application de l'ERP, les membres des syndicats sont totalement privés de toute loi protectrice et sont à la merci de l'employeur. La PSC et les instances gouvernementales comme la FRCA et la WAF se sont complètement retirées de toute forme de négociation collective.

731. L'organisation plaignante indique que le personnel des organes statutaires gouvernementaux ou des entreprises commerciales gouvernementales et les travailleurs du secteur privé ont toujours le droit d'adresser leurs plaintes aux instances soumises à l'ERP étant donné que les décrets susmentionnés ne s'appliquent pas encore à eux, bien que les autorités aient le droit de les inclure dans leurs champs d'application. Les plaintes de ces syndicalistes sont transmises au moyen des procédures prévues par l'ERP mais, en raison de l'augmentation du volume de travail des instances de médiation et des tribunaux soumis à l'ERP, les dossiers avancent lentement dans beaucoup de cas.

Mission d'établissement des faits du Conseil australien des syndicats (ACTU) interdite d'entrée aux Fidji

732. Selon l'organisation plaignante, le défi dont le gouvernement s'est vanté de lancer aux syndicats étrangers de se rendre aux Fidji pour voir la réalité sur le terrain a été un échec et s'est soldé par un embarras public lorsque la mission conjointe d'établissement des faits du Conseil australien des syndicats (ACTU) et du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) de décembre 2011 a été interdite, et la délégation n'a pas été autorisée à entrer dans le pays et a été immédiatement renvoyée par le vol par lequel elle était arrivée au motif que la délégation serait partiale et inéquitable.

Médias

733. L'organisation plaignante indique que le décret relatif aux médias des Fidji impose des contrôles stricts à la presse écrite et aux autres médias qui réalisent un quelconque reportage contre le régime actuel, ce qui constitue une violation absolue des principes de liberté de la presse. Le décret relatif aux médias a également restreint la liberté d'expression des individus concernant des sujets essentiels et importants, et la peur de l'intimidation est toujours présente. Aucun point de vue exprimé qui soit contraire à celui du gouvernement n'est publié ni diffusé à la radio ou à la télévision.

734. L'organisation plaignante allègue que la censure des médias est toujours aussi intense, bafouant les droits humains fondamentaux. Bien que les agents de censure du gouvernement ne soient plus présents dans les salles de presse, la censure des médias a maintenant pris la forme encore plus nocive de l'«autocensure», motivée par l'intimidation permanente des journalistes et des propriétaires de médias. Selon le FTUC, non seulement les médias laissent tomber les reportages qui sont contre le régime mais, depuis plus d'un an, ils refusent de prendre les articles de toute personne dont ils estiment qu'elle pourrait ne pas être dans les bonnes grâces du gouvernement. La télévision et la radio ont effectivement reçu l'interdiction d'interviewer des dirigeants politiques et des syndicalistes sélectionnés, ou encore des personnes considérées comme opposées au régime, empêchant ainsi le public de connaître des avis et commentaires professionnels indépendants susceptibles de les éclairer sur des sujets importants d'intérêt public.

Système judiciaire

735. L'organisation plaignante exprime par ailleurs des préoccupations au sujet des pratiques en cours dans le système judiciaire, notamment dans les domaines essentiels suivants: i) nomination des juges: la sélection de juges originaires d'un pays en particulier suscite des interrogations dans la mesure où il existe des personnes qualifiées ailleurs; ii) indépendance: il est avéré que certains juges ont des relations qui remettent en question leur indépendance et leur neutralité lorsqu'ils examinent des affaires; iii) compétences discutables de certains juges et magistrats nommés; iv) transparence à l'égard de la nomination des juges et des magistrats; v) régularité des nominations: des licenciements et démissions ad hoc sans qu'aucune explication ne soit donnée continuent de miner le

système judiciaire; dans beaucoup de cas, de telles mesures sont prises si les instructions ou les souhaits du gouvernement ne sont pas respectés par le tribunal.

La Charte des peuples et le retour à la démocratie

736. Selon l'organisation plaignante, le gouvernement a paradé sur la scène internationale, présentant la «Charte des peuples» comme étant sa solution vers le progrès, laquelle prévoit de reconstruire une démocratie plus forte en encourageant l'unité entre différentes cultures et races. La réalité est qu'il n'y a absolument aucune transparence ni responsabilité dans le gouvernement aujourd'hui. Toutes les institutions démocratiques comme les partis politiques, les conseils des villes et communes, les conseils des cultivateurs de canne à sucre, les conseils provinciaux, les églises et les organisations syndicales sont soit entravées dans l'accomplissement de leur mission légitime, soit totalement privées de l'exercice de leurs droits. Le gouvernement essaie de démolir toutes les structures et les institutions démocratiques en place aux Fidji. L'organisation plaignante ne pense pas qu'une République des Fidji démocratique plus forte puisse être construite en démolissant toutes les institutions démocratiques.

737. L'organisation plaignante allègue également que la nomination de militaires à des postes à responsabilité de la fonction publique devient plus fréquente. A l'heure actuelle, tous les commissaires de district sont des militaires. Dans les districts, les hauts fonctionnaires sont des militaires. Un certain nombre de secrétaires permanents sont des militaires et la liste continue. La militarisation de la fonction publique illustre le fait que les Fidji se sont davantage rapprochées d'une dictature absolue que de la démocratie.

Droits humains

738. Depuis 2006, le gouvernement s'est lancé dans un plan systématique d'intimidation et de harcèlement des citoyens qui, de quelque manière que ce soit, manifestent une opposition ou expriment un mécontentement à l'égard du régime. Un grand nombre de représentants d'organisations non gouvernementales et de syndicats ont été conduits de force à des camps militaires et intimidés. Parmi eux figurent des politiciens.

739. Plus récemment, les militants et les membres en général ont été victimes des agressions et du harcèlement que subissent les dirigeants syndicaux. Felix Anthony, secrétaire national du FTUC, et deux dirigeants syndicaux ont été violemment agressés le 18 février 2011. Le tympan de M. Anthony a été endommagé à la suite de l'agression. Les autorités militaires les ont relâchés en les menaçant de leur faire subir plus de violence. Le président du FTUC, Daniel Urai, a deux affaires en attente au tribunal, l'une pour avoir parlé à ses membres de questions liées à l'augmentation des salaires et l'autre parce qu'il aurait commis une trahison. En ce qui concerne la première affaire qui est en instance depuis près d'une année, l'accusation n'a pas été en mesure d'identifier la partie plaignante et n'a fourni aucune information sur l'infraction commise.

Révocation du représentant du FTUC du conseil de Air Terminal Services (ATS)

740. L'organisation plaignante indique que le secrétaire national adjoint du FTUC, Rajeshwar Singh, représente le FTUC au conseil de ATS. Le Fonds en fiducie des employés de ATS a désigné M. Singh comme président du fonds et l'a élu en décembre 2011 pour le représenter au conseil de ATS. Le fonds détient 49 pour cent des parts, et le gouvernement 51 pour cent. L'organisation plaignante allègue que M. Singh a été révoqué du conseil le 31 décembre 2011 par le gouvernement au motif qu'il avait prononcé des discours à des réunions syndicales en Australie et aurait demandé aux syndicats de boycotter le tourisme aux Fidji et l'assistance aéroportuaire à Air Pacific en Australie. Selon l'organisation

plaignante, il s'agissait là d'un mensonge éhonté du gouvernement destiné à révoquer M. Singh du conseil de ATS. Aucune preuve appuyant les allégations n'a été fournie. L'organisation plaignante est d'avis que le gouvernement est totalement libre de faire des remarques personnelles et diffamatoires à l'encontre de ses opposants chaque fois que cela l'arrange.

Commission constitutionnelle

741. La Commission constitutionnelle a commencé ses travaux en écoutant les suggestions des membres du public, des partis politiques et des organisations intéressées. Selon l'organisation plaignante, le message fort et clair communiqué par le gouvernement est que, dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle Constitution, il y aura des questions non négociables, et le gouvernement conduira le processus de manière à conserver le pouvoir à tout prix. Le public n'aura pas le sentiment que le processus lui appartienne, mais ne sera qu'un simple spectateur dans toute la saga. De l'avis de l'organisation plaignante, la propagande du gouvernement concernant la participation du public, la représentation de tous, la transparence et l'appropriation nationale n'est qu'une farce si les composants de la société civile et les leaders politiques sont réprimandés et pratiquement menacés à cause de leurs points de vue par nul autre que le personnel militaire. L'organisation plaignante indique que l'Assemblée constituante sera triée sur le volet par le Premier ministre et ne se composera pas d'individus librement et équitablement sélectionnés. Une fois que l'Assemblée constituante aura remis le projet de Constitution au Président, celui-ci sera transmis à une commission de cinq juges qui sera présidée par le juge en chef avec deux juges étrangers, qui vont ensuite l'examiner minutieusement afin de déterminer si les 11 principes non négociables ont été inclus dans la Constitution. Le projet de Constitution sera remis au Président pour approbation. Selon l'organisation plaignante, le processus susmentionné montre qu'à chaque étape le gouvernement contrôle ce que contiendra la Constitution.

742. L'organisation plaignante indique que la commission a déclaré qu'il n'était pas souhaitable que l'immunité des auteurs du coup d'Etat soit inscrite dans la Constitution et que les contrôles imposés aux médias, le manque d'accès aux tribunaux et les pouvoirs très étendus des forces de sécurité étaient particulièrement inquiétants. En réponse, le gouvernement a soutenu que les nouveaux décrets fixaient le cadre pour un processus constitutionnel libre, équitable et ouvert, que l'immunité était courante dans les nations qui encourageaient la réconciliation, que le fait que le Premier ministre décide des personnes qui pourraient siéger à l'Assemblée constituante permettrait de s'assurer qu'un organe largement représentatif soit constitué et que la commission était en dehors de son mandat et dans l'erreur quant à ses déclarations parce que les médias et les tribunaux étaient indépendants et les forces de sécurité étaient soumises aux lois nationales.

Des travailleurs qui seront au chômage

743. L'organisation plaignante informe le comité qu'une nouvelle société basée en Nouvelle-Zélande a reçu l'autorisation, par le décret relatif à la Direction nationale des routes des Fidji, de s'emparer de tout un département de routes nationales (DNR), une entité publique, sans qu'aucun processus de soumission transparent n'ait été suivi ni aucune évaluation d'offres concurrentielles effectuée. Selon le plan de transition de la compagnie étrangère, quelque 2 000 travailleurs perdront leur emploi dès le 31 décembre 2012. Le gouvernement a répondu à la préoccupation des syndicats du secteur public concernant les 2 000 employés avec légèreté, déclarant que, comme toutes les autres réformes, celle-là avait une incidence sur les travailleurs et que le gouvernement cherchait des opportunités et faisait de son mieux pour s'assurer que les besoins des travailleurs étaient satisfaits.

744. L'organisation plaignante déclare qu'il est affligeant de penser à ce qui va arriver à 2 000 travailleurs licenciés dans un pays où le niveau de pauvreté a atteint un taux alarmant de 50 pour cent; le prix des aliments augmente (90 pour cent en six ans); les factures d'eau, de gaz et d'électricité enflent (le coût de l'électricité a augmenté de 87 pour cent et le prix du gaz de 67 pour cent) et l'inflation monte en flèche. Selon l'organisation plaignante, alors que le gouvernement semblait croire que les routes nationales allaient être améliorées en engageant une compagnie étrangère, la seule raison pour laquelle les routes n'ont pas été améliorées est que la demande de programmes d'entretien des routes n'a pas été prise en compte. Selon l'organisation plaignante, le financement que le gouvernement verse à la compagnie étrangère aurait dû être fourni au DNR afin que les travailleurs nationaux construisent de meilleures routes et conservent leurs emplois. Le licenciement de près de 2 000 travailleurs est une catastrophe inéluctable.

Nominations à la fonction publique ouvertes à des personnes reconnues coupables de crimes et favoritisme

745. L'organisation plaignante déclare que les ordonnances générales de la fonction publique ont été unilatéralement modifiées afin de permettre, à la section 206, la nomination de l'épouse, du fils, de la fille, du père, de la mère, du frère ou de la sœur d'un ministre; d'une personne reconnue coupable de crime ou d'une personne licenciée auparavant de la fonction publique, en cas de recommandation à la Commission de la fonction publique par un secrétaire permanent ou un chef de département.

746. Selon l'organisation plaignante, la fonction publique des Fidji est déjà militarisée, en particulier aux postes élevés tels que secrétaire permanent, commissaire divisionnaire, directeur ou chef de département. De l'avis de l'organisation plaignante, le moral dans la fonction publique est au plus bas car elle est sous la responsabilité d'officiers militaires de haut rang qui lancent des ordres qui enfreignent la réglementation, sans qu'aucun recours judiciaire ou administratif ne soit possible. La fonction publique des Fidji existe actuellement selon la volonté du régime militaire.

Salaires minimums en attente

747. L'organisation plaignante ajoute que le gouvernement a décidé de mettre en attente les dix ordonnances de 2012 donnant effet au nouveau règlement sur les salaires jusqu'au 31 octobre 2012. Le Conseil des salaires a fait trois propositions au cours des quatre dernières années en vue d'une augmentation des salaires des travailleurs mais, à chaque fois, cette question a été remise à plus tard par le gouvernement. De nombreuses études menées par le passé avaient démontré que les bas salaires aux Fidji étaient l'un des plus grands facteurs à l'origine de la pauvreté. Les travailleurs aux Fidji souffrent depuis trop longtemps des bas salaires versés depuis des années. Les critères utilisés pour rédiger les ordonnances relatives aux salaires sont ceux établis dans les conventions de l'OIT pertinentes, à savoir les besoins des travailleurs et de leurs familles, le coût de la vie, le niveau général des salaires dans le pays, les prestations sociales et les facteurs économiques. L'organisation plaignante a le sentiment que demander un juste salaire pour vivre, ce n'est pas faire appel à la charité ou à la bonne volonté, c'est demander que justice soit faite.

748. En conclusion, l'organisation plaignante pense que le désastre social et économique qui menace les Fidji arrive à grande vitesse: le chômage est à son niveau record; le nombre de travailleurs pauvres continue d'augmenter avec la même intensité; un plus grand nombre de maisons sont hypothéquées; les travailleurs dans tous les secteurs perdent leurs emplois; les cultivateurs de canne à sucre ne sont plus intéressés par l'agriculture et quittent les fermes pour chercher d'autres moyens de subsistance étant donné que l'industrie sucrière est sur le point de s'effondrer; les services de santé sont en déclin; la corruption est

généralisée dans les coulisses du pouvoir; les personnes ayant des qualifications et de l'argent émigrent; la pauvreté continue d'augmenter avec pas moins de 50 pour cent de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté; les habitats précaires ont augmenté autour des zones semi-urbaines; et le taux de chômage est passé à 11,9 pour cent (non officiel), le taux de chômage réel prévu étant de plus de 15 pour cent (sous-emploi exclu).

749. Selon l'organisation plaignante, la situation des droits humains et syndicaux aux Fidji se détériore à une vitesse sans cesse croissante, et il n'y a pas d'espoir ou il y en a peu que l'on retourne à la démocratie et que les décrets draconiens à l'encontre des syndicats soient révoqués. L'organisation plaignante demande par conséquent: i) que tous les décrets draconiens soient retirés afin que les syndicats puissent agir et protéger les droits de leurs membres; ii) que toutes les conventions fondamentales de l'OIT que les Fidji ont ratifiées soient appliquées et respectées avec sincérité; et iii) que l'OIT continue de discuter avec le gouvernement jusqu'à ce que des mesures concrètes soient prises en vue du respect des droits humains et syndicaux aux Fidji.

C. Réponses du gouvernement

750. Concernant la recommandation faite par le Comité de la liberté syndicale de réintégrer M. Koroi, président de la FTA, le gouvernement indique dans sa communication datée du 28 mai 2012 que cette recommandation sera soumise au Conseil consultatif tripartite sur les relations de travail qui l'examinera et fera connaître son avis au ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi.

751. Concernant les allégations d'agressions physiques contre des syndicalistes, le gouvernement déclare que, comme la plupart des gouvernements responsables, il dispose de procédures séparant les pouvoirs qui permettent de s'assurer que les droits des citoyens sont protégés. Parmi ces procédures, dans les affaires liées à des allégations d'ordre pénal, figure le fait de devoir commencer par porter plainte auprès de la police ou du procureur général afin qu'une enquête en bonne et due forme soit menée sur la véracité des allégations et que la procédure appropriée soit suivie. A ce jour, ni les services de police ni le ministère public n'ont reçu de plainte de la part de M. Felix Anthony, secrétaire national du FTUC et secrétaire général du Syndicat des travailleurs du sucre des Fidji, ou de M. Mohammed Khalil au sujet des agressions physiques présumées. Par conséquent, les enquêtes n'ont pas démarré et aucune observation particulière ne peut être présentée à cet égard. Les mécanismes juridiques internes en place à l'intérieur du pays n'ont donc pas été pleinement utilisés par ces deux personnes. Le gouvernement réaffirme son engagement envers l'augmentation des droits humains de tous les Fidjiens, quelles que soient leur race, leur religion ou leur appartenance syndicale. L'abrogation des PER, la restauration du POAD et l'engagement d'un dialogue avec les syndicats fidjiens au sujet de l'abrogation des décrets et de la manière de se diriger vers des élections libres et équitables en 2014 font partie des indicateurs les plus significatifs de la volonté sincère et de la conviction du gouvernement s'agissant de mener une démocratie transparente, équitable et inclusive.

752. Concernant les allégations d'arrestation et de détention de syndicalistes, le gouvernement fournit le résumé des événements suivant: MM. Nitendra Goundar et Daniel Urai ont convoqué et tenu une réunion avec le Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie à l'hôtel Mana Island Resort le 3 août 2011 sans avoir obtenu l'autorisation requise au titre des PER. Les syndicalistes employés par l'hôtel ont confirmé qu'ils ont fait des remarques incitatives contre le gouvernement des Fidji, le Premier ministre et le procureur général en particulier, selon lesquelles tous les syndicalistes devraient s'unir pour demander aux partenaires étrangers d'imposer une interdiction de faire du commerce avec les Fidji. La police a mené des enquêtes et arrêté les deux syndicalistes à l'hôtel, puis les a conduits au poste de police de Nadi. Ils étaient détenus aux fins d'un interrogatoire à la salle de conférence de la police (et non dans des cellules fermées comme cela a été rapporté à tort)

au poste de police de Nadi pendant une journée. MM. Goundar et Urai ont été inculpés le 4 août 2011. Selon leurs propres aveux, ils ont commis une erreur en ne demandant pas l'autorisation requise pour tenir des réunions publiques, mais ont nié les allégations selon lesquelles ils ont fait des déclarations contre le gouvernement actuel qui pouvaient être interprétées comme incitatives. Il convient de noter qu'à aucun moment les syndicalistes n'ont subi de pressions, été menacés ou agressés et que les procédures appropriées ont été suivies en ce qui concerne leur arrestation et l'inculpation qui a suivi. Ils ont été inculpés pour des infractions au titre des PER et leur cause est en voie d'être entendue. Le cas sera entendu le 4 juin 2012. En outre, dans sa décision du 7 mai 2012, le premier magistrat a permis à M. Urai de quitter la juridiction du 13 au 19 mai 2012 pour participer à la réunion de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes à Genève, malgré la déclaration du directeur des poursuites pénales selon laquelle les accusations étaient graves, l'accusé avait une raison de s'enfuir et la sécurité de la nation pourrait être gravement menacée si on lui permettait de voyager à l'étranger car on craignait qu'il n'organise une rébellion internationale contre l'Etat.

753. Concernant la recommandation relative à la liberté de réunion et d'expression, le gouvernement souligne que les PER, qui imposaient certaines restrictions à l'égard des réunions publiques, ont été révoqués le 7 janvier 2012 et que les Fidji sont maintenant une fois de plus guidées par la loi sur l'ordre public, qui est en vigueur aux Fidji depuis l'indépendance (1970) et a été modernisée au moyen du POAD 2012. Le retrait des PER constitue une étape importante dans la mesure où les Fidji sont actuellement en train d'élaborer leur nouvelle Constitution afin qu'elle soit prête pour le début de 2013 au moyen d'un dialogue national inclusif, en vue des premières élections démocratiques non fondées sur la race en 2014. Depuis l'annonce de l'entrée en vigueur du POAD, le commissaire de police des Fidji a activement invité les dirigeants des syndicats des Fidji, ainsi que d'autres groupes de la société civile, à une discussion ouverte sur l'abrogation des restrictions d'urgence afin d'établir un dialogue permanent; le gouvernement indique que ces actions ont été positivement accueillies. Nonobstant ce qui précède, le gouvernement fait remarquer que, même pendant la période où les PER étaient en vigueur, il n'interdisait pas aux syndicats de convoquer des réunions du moment qu'ils remplissaient les conditions requises pour tenir une réunion publique. En fait, le gouvernement a reçu et approuvé de nombreuses demandes d'autorisation au cours des cinq dernières années. La liberté et les droits s'accompagnent de la responsabilité de chacun à l'égard de ses actes ou du fait de ne pas agir dans un contexte donné. Pour qu'une réunion publique ait lieu, l'autorisation requise devait être demandée auprès du commissaire divisionnaire en indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu de la réunion. La réunion n'avait lieu qu'après que le commissaire divisionnaire compétent avait donné son accord. Cette procédure était en place avant l'entrée en vigueur du PER et était bien connue des dirigeants syndicaux. Le gouvernement déclare qu'aujourd'hui, aux Fidji, les syndicats soumis à la loi sur l'ordre public tiennent des réunions et mènent leurs importantes activités de promotion des droits et du bien-être des travailleurs aux Fidji, un objectif partagé par le gouvernement.

754. Concernant le droit de recours des fonctionnaires, selon le gouvernement, tous les fonctionnaires aux Fidji jouissent des mêmes droits en matière d'emploi que les travailleurs du secteur privé. Cela a été rendu possible par l'adoption du décret portant modification de la loi sur la fonction publique (décret n° 36) qui prévoit des mécanismes de protection de l'emploi similaires à ceux qui figurent dans l'ERP. Le gouvernement indique par ailleurs que les fonctionnaires ont la possibilité de recourir à la Haute Cour des Fidji en présentant un recours judiciaire s'ils ne sont pas satisfaits de la décision de la commission disciplinaire de la PSC. Par exemple, dans l'affaire *ex parte Etat* c. *Secrétaire permanent chargé des travaux, du transport et des services publics Rusiate Tubunaruarua & Ors HBJ01* de 2012, la Haute Cour a jugé qu'elle a pleine compétence pour recevoir des

plaintes déposées par des fonctionnaires qui souhaitent contester une décision du gouvernement ou de la PSC, y compris toute décision visant à mettre fin à leur emploi ou à les suspendre. Afin de trouver une solution rapide aux plaintes et aux différends liés à l'emploi, la PSC a mis en œuvre une nouvelle politique interne en matière de plaintes, qui inclut la nomination de conciliateurs au sein des ministères et des services du gouvernement. La formation accréditée de ces nouveaux conciliateurs a été assurée par le service de médiation du ministère du Travail et a débuté le 11 mai 2012. Des questions importantes liées à l'emploi telles que les plaintes pour harcèlement sexuel au travail sont traitées en interne au moyen de l'adoption de politiques visant à aborder ces questions de manière positive avant d'essayer de prendre des mesures externes. Cela a été rendu possible grâce au travail de la PSC, en sa qualité d'employeur de fonctionnaires, et aux discussions actives qui ont lieu au Conseil consultatif tripartite sur les relations de travail. De même, la mise à jour des ordonnances générales de 2011 de la PSC a permis aux fonctionnaires de jouir de droits en matière de congés identiques à ceux des travailleurs du secteur privé, voire meilleurs que ceux-ci.

Décret sur les industries nationales essentielles

755. S'agissant des commentaires concernant le décret sur les industries nationales essentielles, le gouvernement informe le comité qu'un organisme tripartite national de haut niveau connu sous le nom de l'ERAB a accepté à ses réunions du 11 avril et du 9 mai 2012, entre autres, de réexaminer tous les décrets du gouvernement relatifs au travail (y compris les décrets n^{os} 21 et 35) en rapport avec les conventions fondamentales de l'OIT, dans le but de donner au ministre du Travail des conseils en matière de politique qui permettraient de rendre toute la législation du travail conforme aux huit conventions fondamentales, aux quatre conventions prioritaires et aux autres conventions que les Fidji ont ratifiées, y compris les conventions que le Conseil des ministres a récemment approuvées aux fins de leur ratification (la convention du travail maritime, 2006; la convention (n^{o} 183) sur la protection de la maternité, 2000; la convention (n^{o} 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la convention (n^{o} 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que celles qui doivent être approuvées aux fins de leur ratification le 4 juin 2012. Ainsi, une sous-commission de l'ERAB passera en revue tous les décrets, les propositions d'amendement de l'ERP et les questions soulevées par le comité, puis soumettra les propositions au conseil pour approbation. Le gouvernement réaffirme son engagement à honorer ses obligations au titre des conventions fondamentales de l'OIT dans la nouvelle Constitution. Ce dialogue social proactif et inclusif sur le marché du travail mené par l'intermédiaire du Conseil consultatif tripartite sur les relations de travail afin de passer en revue les politiques, les lois, les institutions et les pratiques liées au marché du travail actuelles est une partie essentielle du dialogue national à plus grande échelle engagé par le gouvernement dans le cadre de l'élaboration de la Constitution moderne et non discriminatoire des Fidji, qui entrera en vigueur au début de l'année prochaine et ouvrira la voie à l'élection générale de 2014.

756. En ce qui concerne le contenu du décret et ses règlements d'application, le gouvernement est convaincu que le décret impose des obligations réalistes et équilibrées aux employeurs et aux représentants des travailleurs. L'objectif est de soutenir la croissance et la viabilité à long terme des compagnies essentielles aux Fidji et, ce faisant, de protéger les emplois et d'assurer les droits fondamentaux des travailleurs. Comme il a été démontré dans d'autres pays développés où une législation du travail similaire régit les industries essentielles, ces objectifs ne s'excluent pas les uns les autres. Le gouvernement prend le respect et la protection des droits des travailleurs très au sérieux. Il est important de souligner que, parmi les droits protégés accordés aux travailleurs des industries prévus par le décret, figurent le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, le droit de voter aux élections à bulletin secret, le droit de grève, le droit de négocier collectivement et le devoir des sociétés et des syndicats de renégocier des conventions collectives de bonne foi, le droit à

un processus de règlement des différends bien défini et le droit de recevoir un paiement au titre d'heures supplémentaires de travail. Alors que les Fidjiens s'apprêtent à prendre les mesures nécessaires pour voter aux élections parlementaires qui auront lieu dans le pays en 2014, le gouvernement entend s'assurer qu'ils continuent de bénéficier de la protection des droits humains fondamentaux et de l'emploi reconnue par les gouvernements ayant des principes et les organisations du travail et sociales à travers le monde. Le gouvernement déclare qu'il travaille avec les industries déclarées et leurs représentants des travailleurs pour promouvoir ces droits.

757. D'une manière générale, le gouvernement souligne que le décret n'est pas un texte de loi unique en son genre, mais est comparable dans l'ensemble, en ce qui concerne ses dispositions et principes clés, aux textes de loi d'autres grands pays développés. Pour ce qui concerne le champ d'application du décret, le gouvernement déclare qu'il se limite aux industries nationales essentielles. Seules les sociétés faisant partie des secteurs essentiels à l'économie fidjienne ou dans lesquelles le gouvernement détient une majorité de parts et des intérêts essentiels peuvent être incluses dans le champ d'application du décret. Il ne sera pas appliqué à la très grande majorité des employeurs des Fidji. Il est erroné de déclarer que le champ du décret sera élargi pour couvrir tous les syndicats de tous les secteurs de l'économie fidjienne. Le but recherché n'est pas celui-là et le décret en lui-même ne le permettrait pas.

758. Selon le gouvernement, il n'est certainement pas vrai, comme cela a été déclaré, que le décret abolit tous les syndicats existant aux Fidji. Dans les sociétés faisant partie des industries nationales essentielles mentionnées dans le décret, les travailleurs ont toujours la possibilité de se joindre à un syndicat et de le faire reconnaître aux fins de la négociation collective si une majorité de travailleurs le veut clairement. Lorsque cela arrive, l'employeur est obligé de reconnaître les représentants du syndicat et de négocier de bonne foi avec eux. Les travailleurs qui ne veulent pas être représentés par un syndicat doivent aussi avoir cette liberté. Le décret établit un équilibre entre les intérêts de tous les travailleurs. Il contient le concept d'«unité de négociation» que l'on trouve dans les textes de loi d'autres pays. L'unité de négociation ne remplace pas les syndicats, comme il a été déclaré; ce sont deux concepts assez différents. Les syndicats continueront d'exister et peuvent représenter les travailleurs au sein d'une unité de négociation dans les sociétés désignées conformément au décret.

759. Le gouvernement indique que le décret prévoit que les syndicats représentant les travailleurs des sociétés désignées s'enregistrent en passant par le processus électoral prescrit. Cela permet de s'assurer que ces syndicats ont toujours le soutien librement accordé d'une majorité de travailleurs et que les travailleurs qui ne souhaitent pas être représentés par un syndicat ont la possibilité d'exprimer leur point de vue. Le processus d'enregistrement est calqué sur la législation du travail d'autres pays et nécessite un vote à bulletin secret.

760. Selon le gouvernement, il est inexact que le décret «met hors la loi des syndicalistes professionnels», comme cela est indiqué de façon trompeuse. Il exige que ceux qui négocient directement avec l'employeur dans les sociétés désignées soient les employés de la compagnie concernée, afin qu'un employeur puisse négocier directement les conditions d'emploi et de travail avec ses employés qui ont un intérêt direct dans l'issue des négociations, plutôt qu'avec des tierces parties externes qui peuvent avoir des intentions personnelles plus larges. Les syndicats peuvent continuer à employer du personnel. Ce personnel peut continuer à conseiller les représentants des travailleurs qui négocient avec leurs employeurs dans les sociétés désignées, mais n'aurait pas le droit de mener ces négociations lui-même.

761. Le gouvernement indique que le décret permet simplement aux sociétés désignées d'imposer des conditions d'emploi et de travail après qu'elles aient de bonne foi mené des négociations pendant soixante jours au moins. Lorsqu'une nouvelle convention collective est imposée, il est possible de faire appel auprès du ministre en vue d'une révision de son contenu. La situation est analogue à celle d'autres pays.

762. Le gouvernement déclare que le décret respecte le droit fondamental des travailleurs de mener des actions syndicales pour défendre leurs intérêts légitimes. Mais, comme dans de nombreux pays, ce droit est encadré afin d'éviter des perturbations susceptibles de nuire au commerce. En outre, le gouvernement indique que des sanctions importantes sont prévues à l'encontre des personnes ou des organisations qui ignorent les dispositions du décret et essaient de perturber le fonctionnement d'une industrie nationale essentielle. L'effet de ces actions illégales pourrait être dévastateur pour les sociétés concernées et toucher des dizaines de milliers de Fidjiens. Il est nécessaire d'avoir un moyen de dissuasion efficace à l'égard d'actions menées pour des intérêts personnels qui pourraient avoir un tel impact sur les autres et sur l'économie fidjienne.

763. Selon le gouvernement, le décret garantit aux employés des sociétés désignées le droit à divers processus de «règlement des différends» relativement à des questions disciplinaires et liées à l'interprétation des contrats (soumis à un seuil financier spécifique). Ces processus sont maintenant prévus par la loi et non soumis au jeu de pouvoir associé à la négociation collective.

764. Le gouvernement déclare que le décret n'interdit pas la mise en place d'un système de retenue des cotisations syndicales dans les sociétés désignées, mais permet aux employeurs de ne pas le pratiquer. C'est une approche courante dans beaucoup de pays.

D. Conclusions du comité

765. *Le comité relève que, dans le présent cas, les organisations plaignantes dénoncent plusieurs actes de violence, de harcèlement et d'intimidation, l'arrestation et la détention de dirigeants et de militants syndicaux, une ingérence continue dans les affaires internes des syndicats, la révocation d'un dirigeant syndical fonctionnaire de l'instruction publique, l'imposition de restrictions injustifiées aux réunions syndicales et la publication de différentes ordonnances entravant l'exercice des droits syndicaux.*

766. *Exprimant sa vive préoccupation devant le fait que, bien que le gouvernement, suite à sa recommandation, ait accepté l'envoi dans le pays d'une mission de contacts directs, le comité note avec préoccupation que la mission en question, dépêchée aux Fidji en septembre 2012, n'a pas été autorisée à poursuivre ses activités et a été priée de partir rapidement afin que le gouvernement puisse accueillir une mission aux termes du nouveau mandat qu'il avait présenté. Le comité prend bonne note du rapport de la mission de contacts directs à cet égard (annexe I). Il regrette profondément cette occasion perdue de tirer les choses au clair sur place et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver ensemble des solutions adéquates aux questions portées devant les organes de contrôle de l'OIT, notamment en ce qui concerne l'application des principes de la liberté syndicale en droit et en pratique. Malheureusement, le comité doit maintenant procéder à l'examen des allégations portées à sa connaissance sans pouvoir s'appuyer sur les informations détaillées que la mission aurait pu recueillir. Il attend fermement du gouvernement qu'il renoue rapidement le dialogue afin que la mission de contacts directs puisse, dans le cadre du mandat qui lui a été assigné, retourner sans délai dans le pays et présenter un rapport au Conseil d'administration.*

Discrimination antisyndicale à l'encontre de M. Koroi

767. *Le comité note avec regret, au vu de la communication des organisations plaignantes, que le président de la FTA, M. Tevita Koroi, n'a toujours pas été rétabli dans ses fonctions de directeur d'école. Il note que, d'après le gouvernement, sa recommandation concernant M. Koroi sera soumise au Conseil consultatif sur les relations d'emploi (ERAB) qui, après délibération, rendra son avis au ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi. S'il croit comprendre que M. Koroi a quitté le pays, le comité n'en attend pas moins de l'ERAB qu'il examine ce cas sans délai et, dans le cadre de cet examen, qu'il tienne dûment compte des conclusions formulées à ce sujet par le comité lors de sa réunion de novembre 2010 [voir 358e rapport, paragr. 550-553] afin d'assurer la réhabilitation de M. Koroi et, si celui-ci devait revenir aux Fidji, d'envisager sa réintégration.*

Agression, harcèlement, intimidation et arrestation de syndicalistes

768. *En ce qui concerne les violences physiques qui auraient été infligées aux syndicalistes, le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle: i) à ce jour, ni les services de police ni le bureau du procureur public n'ont reçu de plainte émanant de M. Felix Anthony ou de M. Mohammed Khalil au sujet de ces agressions présumées, si bien qu'aucune enquête n'a été ouverte; ii) ces deux personnes n'ont par conséquent pas épuisé toutes les voies de recours existant dans le pays.*

769. *Rappelant qu'il est profondément préoccupé par les nombreux actes de violence, de harcèlement et d'intimidation qui, selon les allégations précédentes des organisations plaignantes, auraient été commis à l'encontre de dirigeants et de militants syndicaux ayant exercé leur droit à la liberté d'association, le comité souligne à nouveau que, lorsque se sont produites des atteintes à l'intégrité physique ou morale, il a toujours considéré qu'une enquête judiciaire indépendante devrait être effectuée sans délai car cette méthode est particulièrement appropriée pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions. Par ailleurs, en relation avec les allégations de mauvais traitements physiques infligés à des syndicalistes, le comité rappelle systématiquement que les gouvernements devraient donner les instructions nécessaires et imposer des sanctions efficaces dans les cas où de tels actes auraient été commis. L'absence de jugements contre les coupables entraîne une impunité de fait qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc extrêmement dommageable pour l'exercice des activités syndicales. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 50, 52 et 55.] Par conséquent, le comité prie instamment le gouvernement, même si les victimes ont entre-temps déposé une plainte, de diligenter d'office et sans délai une enquête indépendante sur les actes de violence, de harcèlement et d'intimidation qui auraient été commis contre M. Felix Anthony, secrétaire national du Congrès des syndicats de Fidji (FTUC) et secrétaire général du Syndicat des travailleurs de l'industrie sucrière des Fidji, M. Mohammed Khalil, président du Syndicat des ouvriers de l'industrie sucrière et des autres industries des Fidji (antenne du Ba), M. Attar Singh, secrétaire général du Conseil des syndicats des îles Fidji (FICTU), M. Taniela Tabu, secrétaire général du Syndicat national Viti des travailleurs de Taukei, et M. Anand Singh, avocat. Le comité prie le gouvernement de lui communiquer des informations détaillées sur les résultats de cette enquête ainsi que sur les mesures prises en conséquence. En ce qui concerne plus particulièrement l'allégation selon laquelle un dirigeant syndical aurait été agressé en représailles à des déclarations faites par l'un de ses collègues devant la Conférence internationale du Travail, le comité réitère que le fonctionnement de la Conférence risquerait d'être considérablement entravé et la liberté de parole des délégués des organisations d'employeurs et de travailleurs paralysée si ceux-ci ou leurs collaborateurs étaient agressés ou arrêtés en raison des opinions qu'ils ont exprimées*

devant la Conférence. Il prie instamment le gouvernement de veiller à ce qu'aucun syndicaliste ne subisse de représailles pour avoir exercé sa liberté d'expression et de tenir pleinement compte à l'avenir des principes énoncés ci-dessus.

770. *Pour ce qui est de l'arrestation et de la détention présumées de syndicalistes, le comité note que, à ce qu'indiquent les organisations plaignantes, deux procédures judiciaires sont toujours en cours contre M. Daniel Urai, président du FTUC et secrétaire général du Syndicat national des employés dans les industries de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme (NUHCTIE), l'une parce qu'il s'est adressé à des syndicalistes au sujet de questions de revalorisation salariale, l'autre parce qu'il se serait rendu coupable de trahison et que, en ce qui concerne la première des deux affaires, en instance depuis près d'un an, l'accusation est dans l'impossibilité d'identifier le plaignant ou de produire le moindre élément à charge. Le comité note également que le gouvernement résume les faits de la manière suivante: i) MM. Nitendra Goundar, membre du NUHCTIE, et Daniel Urai ont organisé et animé une réunion du Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie au centre de villégiature de Mana Island, le 3 août 2011, sans disposer de l'autorisation requise en vertu des mesures relatives à l'état d'urgence (PER, Public emergency regulations) et auraient tenu des propos séditieux à l'encontre du gouvernement des Fidji; ii) tous deux ont été arrêtés par la police, qui les a placés une journée en détention pour interrogatoire dans la salle de conférence du poste de police de Nadi; iii) MM. Goundar et Urai ont été inculpés, le 4 août 2011, pour infractions aux dispositions relatives à l'état d'urgence; iv) ils ont reconnu d'eux-mêmes qu'ils avaient eu tort de ne pas demander l'autorisation requise pour organiser une réunion publique, mais ont rejeté les allégations selon lesquelles ils auraient fait des déclarations hostiles au gouvernement en place; v) il est à noter que les deux syndicalistes n'ont à aucun moment fait l'objet de pressions, de menaces ou de violences; vi) l'affaire est inscrite au rôle du tribunal à la date du 4 juin 2012.*

771. *Tout en notant que, depuis son dernier examen du cas, MM. Felix Anthony, Daniel Urai et Nitendra Goundar ont été remis en liberté, le comité note avec préoccupation que les procédures ouvertes contre MM. Goundar et Urai pour rassemblement illégal sont toujours en instance. Renvoyant à ses conclusions sur les dispositions relatives à l'état d'urgence qu'il a rendues à l'issue de son précédent examen du cas [voir 358e rapport, paragr. 839], le comité rappelle que, si des personnes menant des activités syndicales ou exerçant des fonctions syndicales ne peuvent prétendre à l'immunité vis-à-vis de la législation pénale ordinaire, l'arrestation et l'inculpation de syndicalistes doivent s'appuyer sur des dispositions légales qui ne portent pas elles-mêmes atteinte au principe de la liberté syndicale. S'agissant des syndicalistes susmentionnés, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que toutes les poursuites engagées contre eux soient immédiatement abandonnées et de le tenir rapidement informé de l'évolution de la situation à cet égard, y compris du résultat de l'audience, dont le comité croit comprendre qu'elle a été ajournée. Enfin, rappelant que la détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une grave violation des libertés publiques en général, et des libertés syndicales en particulier, et que l'arrestation de dirigeants syndicaux et de syndicalistes ainsi que de dirigeants d'organisations d'employeurs dans l'exercice d'activités syndicales légitimes en rapport avec leurs droits d'association, même si c'est pour une courte période, constitue une violation des principes de la liberté syndicale [voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 62 et 64], le comité prie instamment le gouvernement de tenir pleinement compte de ces principes à l'avenir.*

Absence de liberté de réunion, de liberté d'expression et d'accès aux médias

772. *En ce qui concerne sa précédente recommandation relative à la liberté de réunion et d'expression, le comité prend note des allégations des organisations plaignantes selon*

lesquelles le décret portant modification de la loi sur l'ordre public, qui a remplacé les dispositions relatives à l'état d'urgence en restreignant la liberté de réunion, ne règle pas le problème, bien au contraire. Il fait observer cependant que, le 19 juillet 2012, sous la pression du mouvement syndical, des partis politiques et de la Commission constitutionnelle récemment instituée, le gouvernement a annoncé qu'il suspendait l'application de l'article 8 de la loi sur l'ordre public telle que modifiée par le décret susmentionné, qui soumet à autorisation les réunions publiques, afin de permettre que soient menées des consultations sur l'élaboration de la Constitution. Les organisations plaignantes ont toutefois exprimé la crainte que, après la clôture (vers la mi-octobre) des auditions publiques menées par la Commission constitutionnelle, les restrictions au droit de réunion soient rétablies.

773. *Par ailleurs, le comité prend note avec préoccupation des nouvelles allégations des organisations plaignantes selon lesquelles: i) la police et les services de renseignement de l'armée sont toujours présents aux assemblées générales des syndicats; ii) le secrétaire national adjoint du FTUC, M. Rajeshwar Singh, qui représente ce dernier au conseil d'administration d'Air Terminal Services (ATS), a été révoqué de cet organe le 31 décembre 2011 par le gouvernement au motif qu'il avait pris la parole lors de réunions syndicales en Australie et qu'il aurait, à cette occasion, appelé les syndicats à boycotter les Fidji en tant que destination touristique et les services de manutention au sol d'Air Pacific en Australie, ce qui constitue, d'après les organisations plaignantes, un mensonge ouvertement diffamatoire de la part du gouvernement dans la mesure où celui-ci n'a présenté aucune preuve à l'appui de sa décision de révoquer M. Singh; et iii) la censure pesant sur les médias ne faiblit pas, ce qui porte atteinte aux droits de l'homme fondamentaux; cette censure a pris récemment la forme beaucoup plus insidieuse de l'«autocensure», résultat des actes d'intimidation auxquels sont constamment en butte les journalistes et les patrons d'organes de presse, lesquels refusent régulièrement de publier les informations fournies par les syndicats.*

774. *Le comité prend dûment note des indications du gouvernement selon lesquelles: i) l'état d'urgence a été abrogé à compter du 7 janvier 2012, et la loi sur l'ordre public, telle que modernisée par le décret la modifiant, est de nouveau en vigueur aux Fidji, ce qui constitue une étape importante dans l'élaboration de la nouvelle Constitution; ii) quoi qu'il en soit, l'état d'urgence n'interdisait pas aux syndicats de tenir des réunions publiques s'ils satisfaisaient aux conditions requises; iii) au cours des cinq dernières années, le gouvernement a reçu et approuvé de nombreuses demandes d'autorisation; et iv) aujourd'hui, aux Fidji, la loi sur l'ordre public permet aux syndicats de tenir des réunions et de mener librement leurs activités de promotion des droits et du bien-être des travailleurs du pays.*

775. *Tout en se félicitant de l'abrogation, le 7 janvier 2012, de l'état d'urgence, le comité ne peut que se déclarer particulièrement préoccupé par le nouvel alinéa 5) de l'article 8 de la loi sur l'ordre public, aux termes duquel «l'autorité compétente peut, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, refuser d'accorder une autorisation au titre du présent article à toute personne ou organisation qui, à toute autre occasion, s'est vu refuser une autorisation en vertu d'une loi écrite, ou à toute personne ou organisation qui, à toute autre occasion, n'a pas rempli l'une quelconque des conditions imposées pour une réunion, procession ou assemblée, ou à toute personne ou organisation qui, à toute autre occasion, a organisé une réunion, procession ou assemblée ayant porté atteinte à la paix, à la sécurité et à l'ordre publics et/ou qui s'est livrée à des actes de diffamation raciale ou religieuse ou a affaibli ou sapé, ou tenté d'affaiblir ou de saper, l'économie ou l'intégrité financière des Fidji». A cet égard, le comité rappelle une nouvelle fois que la Conférence internationale du Travail a signalé que le droit de réunion, la liberté d'opinion et d'expression, et en particulier le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de divulguer, sans considération de frontières, les informations et*

les idées par quelque moyen d'expression que ce soit, constituaient des libertés civiles qui sont essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux (résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée à la 54e session, 1970). En ce qui concerne la liberté de réunion en particulier, le comité rappelle que l'autorisation de tenir des réunions et manifestations publiques, qui constitue un droit syndical important, ne doit pas être arbitrairement refusée. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 38 et 142.] Considérant que le libellé de cette disposition pourrait être utilisé de manière à compliquer la tâche des syndicats souhaitant tenir des réunions publiques, compte tenu notamment des allégations ci-dessus selon lesquelles l'état d'urgence était utilisé pour restreindre leurs droits à cet égard, le comité accueille favorablement la décision de suspendre temporairement l'application de l'article 8 de la loi sur l'ordre public, telle que modifiée, et demande au gouvernement d'envisager l'abrogation ou la modification du décret portant modification de cette loi afin de garantir le libre exercice du droit susmentionné. Par ailleurs, le comité rappelle une nouvelle fois qu'il a toujours appelé l'attention sur le fait que, lorsqu'un représentant des autorités publiques a le droit d'être présent à des réunions syndicales, cela peut influencer les délibérations et les décisions adoptées (à plus forte raison si ce représentant a le droit d'intervenir dans les débats) et peut donc constituer une ingérence incompatible avec le principe de libre réunion syndicale. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 132.] En ce qui concerne la liberté d'opinion et d'expression, le comité rappelle que le droit d'exprimer des opinions par la voie de la presse ou autrement est l'un des éléments essentiels des droits syndicaux. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 155.] Soulignant que la liberté de réunion et la liberté d'opinion et d'expression sont une condition sine qua non de l'exercice de la liberté syndicale, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de tenir pleinement compte à l'avenir des principes énoncés plus haut et de s'abstenir dans la pratique d'entraver indûment l'exercice légal des droits syndicaux. En ce qui concerne M. Rajeshwar Singh, secrétaire national adjoint du FTUC, le comité estime que le fait de prendre la parole devant des syndicats à l'étranger fait partie de l'exercice normal des droits syndicaux et prie le gouvernement de réintégrer sans délai M. Singh dans sa fonction de représentant des intérêts des travailleurs au conseil d'administration d'ATS.*

Violations de la liberté syndicale sanctionnées par décret exécutif

776. *Le comité note que, selon les organisations plaignantes, les décrets nos 9 et 10 de 2009 sur l'administration de la justice, le décret no 6 de 2009 sur les services publics, le décret no 21 de 2011 portant modification de la loi sur les relations d'emploi et le décret no 35 de 2011 sur les industries nationales essentielles restent en vigueur avec des effets néfastes majeurs sur les travailleurs et les organisations syndicales.*

777. *En ce qui concerne le décret sur les industries nationales essentielles, le comité note que, selon la réponse du gouvernement, il prévoit des exigences réalistes et équilibrées, tant pour les employeurs que pour les représentants des travailleurs, l'objectif étant de favoriser la croissance et la viabilité à long terme au profit des entreprises essentielles aux Fidji tout en protégeant les emplois et en garantissant les droits fondamentaux des travailleurs; le décret reste limité aux industries nationales essentielles et ne sera pas (comme cela a été incorrectement avancé) étendu à la grande majorité des employeurs des Fidji; enfin, globalement, le décret est comparable, en ce qui concerne ses principaux principes et dispositions, aux textes législatifs d'autres grands pays développés. A cet égard, le comité rappelle que le mandat du comité consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 6.]*

778. *En ce qui concerne les dispositions spécifiques du décret, le comité prend bonne note des indications du gouvernement et attire l'attention sur les préoccupations suivantes:*

i) En vertu de l'article 6, tous les enregistrements de syndicats existant dans les industries nationales essentielles sont annulés dans la pratique; pour pouvoir exercer leurs activités, les syndicats sont tenus de se faire réenregistrer dans le cadre de la loi. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle l'obligation pour les syndicats qui représentent les travailleurs dans les organisations désignées de se réenregistrer permet à ces syndicats de continuer à jouir du soutien librement donné par une majorité de travailleurs et aux travailleurs qui ne souhaitent pas être représentés par un syndicat d'exprimer ce point de vue; enfin, le processus d'enregistrement prescrit exige un vote à bulletin secret. Considérant que les travailleurs qui ne souhaitent plus être représentés par un syndicat sont libres de le quitter à tout moment, le comité réitère qu'il a souligné à de nombreuses reprises qu'une législation qui permet au ministre d'ordonner l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, à son entière discrétion et sans aucun droit de recours aux tribunaux, est contraire aux principes de la liberté syndicale. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 689.]*

ii) L'article 7 dispose que les dirigeants syndicaux doivent, sous réserve de sanctions civiles et pénales graves, être employés par les organisations désignées qu'ils représentent. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle l'article 7 du décret ne rend pas hors la loi les syndicalistes professionnels, mais exige que ceux qui négocient directement avec l'employeur dans les organisations désignées soient des salariés de l'entreprise concernée afin que l'employeur puisse négocier directement les conditions d'emploi avec ses propres salariés qui ont des intérêts directs dans l'issue des discussions, plutôt qu'avec des tiers qui peuvent avoir d'autres préoccupations; ainsi, les syndicats peuvent continuer à employer du personnel pouvant assister les représentants des travailleurs dans les négociations, mais celui-ci n'aurait pas le droit de mener ces négociations lui-même. Constatant que de nouveaux représentants syndicaux pourraient être élus au moment du réenregistrement, le comité rappelle que les dispositions relatives à la nécessité d'appartenir à une profession ou une entreprise pour pouvoir être dirigeant syndical sont contraires au droit des travailleurs de choisir librement leurs représentants. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 407.] Il rappelle en outre que les organisations de travailleurs doivent pouvoir choisir elles-mêmes leurs délégués aux fins de les représenter dans les négociations collectives, sans ingérence des autorités publiques. En ce qui concerne la disposition interdisant aux tiers d'intervenir dans le règlement des différends, le comité a noté que les organisations ne peuvent, en raison de cette interdiction, se faire assister par des conseillers. Le comité estime que pareille exclusion constitue une limitation grave du libre fonctionnement des organisations syndicales. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 984 et 987.] Tout en reconnaissant les préoccupations du gouvernement, qui souhaite que les négociations aient lieu avec les personnes directement touchées par les problèmes en question, le comité souligne que les syndicats concernés devraient être libres de choisir leurs représentants dans la négociation collective et être accompagnés par des tiers s'ils le jugent nécessaire.*

iii) Selon les articles n^{os} 10 à 12, un syndicat doit demander par écrit au Premier ministre d'être élu ou réélu représentant de l'unité de négociation; le Premier ministre décide de la composition et du mandat de l'unité de négociation en vue d'organiser l'élection d'un représentant, et le greffier organise et supervise les élections au sein de l'unité de négociation. Notant les préoccupations exprimées par l'organisation plaignante relativement à l'étendue du pouvoir discrétionnaire dont dispose le Premier ministre lorsqu'il autorise un candidat à briguer la représentation de l'unité de négociation, et en l'absence d'informations fournies par le

gouvernement, le comité rappelle qu'une disposition législative prévoyant que le droit d'association est soumis à une autorisation donnée d'une manière purement discrétionnaire par un département ministériel est incompatible avec le principe de la liberté syndicale. En outre, le droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs dirigeants constitue une condition indispensable pour qu'elles puissent effectivement agir en toute indépendance et promouvoir avec efficacité les intérêts de leurs membres. Pour que ce droit soit pleinement reconnu, il importe que les autorités publiques s'abstiennent de toute intervention de nature à en entraver l'exercice, que ce soit dans la détermination des conditions d'éligibilité des dirigeants ou dans le déroulement des élections elles-mêmes. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 273 et 391.]*

iv) En ce qui concerne le rôle des représentants – qu'ils appartiennent ou non à un syndicat – en tant qu'agents de négociation collective, tel que prévu dans la partie 3 et l'article 2, le comité rappelle ses conclusions précédentes concernant la nécessité de faire en sorte que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés.

v) En vertu des articles 12 et 14, un seul représentant est élu pour représenter les travailleurs de l'unité de négociation, et un syndicat n'est enregistré en tant que représentant de l'unité de négociation que si 50 pour cent des travailleurs +1 de l'unité votent en sa faveur. Le comité note que le gouvernement indique, d'une part, que les travailleurs peuvent toujours disposer d'un syndicat reconnu à des fins de négociation collective dès lors qu'une majorité de travailleurs en exprime clairement la volonté et, d'autre part, que les travailleurs qui ne souhaitent pas être représentés par un syndicat doivent aussi avoir cette liberté. A cet égard, étant donné que le libellé de l'article 14, en particulier de l'alinéa (4), laisse penser que le chiffre de 50 pour cent +1 est non seulement le pourcentage nécessaire pour conférer à un syndicat la qualité d'agent exclusif de négociation, mais également pour lui permettre d'être enregistré, le comité rappelle à nouveau que le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix implique notamment la possibilité effective de créer – si les travailleurs le désirent – plus d'une organisation de travailleurs par entreprise. Il rappelle également sa précédente conclusion selon laquelle une disposition subordonnant la création d'un syndicat à l'approbation de 50 pour cent au moins des travailleurs concernés ne serait pas conforme à la convention n° 87.

vi) Conformément à l'article 8, toutes les conventions collectives existantes sont nulles et non avenues soixante jours après l'entrée en vigueur du décret, et les nouvelles conventions doivent être négociées par les parties concernées avant l'expiration des soixante jours; autrement, l'entreprise peut mettre en œuvre unilatéralement de nouvelles conditions par le biais d'une nouvelle convention collective ou de contrats individuels. Le comité prend note également de l'indication du gouvernement selon laquelle, en vertu du décret, un employeur ne peut, au sein d'une entreprise désignée, imposer des conditions qu'après avoir mené des négociations de bonne foi pendant au moins soixante jours; et, lorsqu'une nouvelle convention collective est imposée, il est possible d'exercer un droit de recours auprès du ministre pour demander la révision de son contenu. Le comité souligne à nouveau qu'une disposition légale qui autorise l'employeur à modifier unilatéralement la teneur de conventions collectives conclues antérieurement, ou contraint les parties à les renégocier, est contraire aux principes de la négociation collective. En examinant des allégations relatives à l'annulation et à la renégociation forcée de conventions collectives en raison d'une crise économique, le comité a considéré que l'obligation de renégocier des conventions collectives en vigueur en vertu d'une loi est contraire aux principes de la négociation collective libre et volontaire consacrés par la convention n° 98 et a insisté sur le fait que le gouvernement aurait dû s'efforcer de faire en sorte que la renégociation des conventions collectives en vigueur soit décidée en vertu d'un accord entre les parties. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 942 et 1021.] En outre,*

aucune raison claire et impérative n'a apparemment été donnée pour justifier la nécessité d'une stabilisation économique dans un contexte précis. La législation a des répercussions sur des secteurs entiers et ne fait nullement allusion à des dispositions particulières ne pouvant être appliquées dans le cadre d'une crise nationale grave, mais elle prévoyait plutôt une intervention générale pour toutes les conventions collectives. Le comité estime donc que l'abrogation de conventions collectives ainsi que l'imposition unilatérale de conditions de travail, faute d'un accord entre les parties sur la modification de ces conventions, sont contraires à l'article 4 de la convention n° 98 en ce qui concerne les mesures prises pour encourager et promouvoir la négociation collective.

vii) *Conformément à l'article 27, et sous peine de graves sanctions civiles et pénales, les grèves menées dans les industries nationales essentielles dans le but d'obtenir l'enregistrement, d'influencer le résultat ou le cours des négociations et les différends sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective sont expressément interdites. L'unité de négociation ne peut faire grève que si les parties concernées ne sont pas parvenues à conclure une convention collective à l'issue de trois ans de négociations, et ce sous réserve d'un préavis de vingt-huit jours et sur autorisation écrite préalable du gouvernement. Le Premier ministre peut, par ordonnance, déclarer illégal tout lock-out ou grève ou dans une industrie nationale essentielle. Aux termes des règlements sur les industries nationales essentielles et les entreprises désignées de 2011, les limitations précitées du droit de grève s'appliquent aux secteurs suivants qui sont actuellement considérés comme étant des «industries nationales essentielles»: le secteur financier (y compris les douanes); le secteur des télécommunications; le secteur de l'aviation civile; et le secteur des services publics (y compris les services d'approvisionnement en électricité et en eau). Selon la définition qui figure à l'article 2 du décret, le terme «industrie nationale essentielle» renvoie à des industries: i) d'une importance vitale pour que l'économie nationale des Fidji puisse continuer à prospérer ou que le produit intérieur brut poursuive sa progression, ou celles dans lesquelles les pouvoirs publics détiennent la majorité du capital ou qui sont pour eux d'un intérêt essentiel; et ii) qui sont déclarées industries nationales essentielles par le ministère aux termes de règlements pris en exécution de ce décret. Le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle: i) le décret respecte les droits fondamentaux des travailleurs de mener une action de revendication pour défendre leurs intérêts légitimes, ce droit étant néanmoins limité pour éviter des perturbations préjudiciables de l'activité commerciale; et ii) des sanctions non négligeables sont prévues au cas où des personnes physiques ou morales ne respecteraient pas les dispositions du décret et tenteraient de perturber le déroulement des opérations dans une industrie nationale essentielle, car il est nécessaire de disposer d'une mesure de dissuasion efficace contre des actions illégales menées dans un intérêt personnel et qui pourraient avoir des conséquences désastreuses sur les entreprises concernées et toucher des dizaines de milliers de Fidjiens ainsi que l'économie du pays. A cet égard, le comité tient à nouveau à souligner que le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Le comité rappelle que le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé des personnes. En conséquence, le comité rappelle que les services d'approvisionnement en électricité et en eau et les services téléphoniques peuvent être considérés comme services essentiels dans lesquels le droit de grève peut être restreint ou supprimé, et que l'interdiction du droit de grève aux travailleurs des douanes, fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, n'est pas*

contraire aux principes de la liberté syndicale. Toutefois, la radio et la télévision, les banques et l'aviation civile en général ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme. Le comité considère que le fait d'établir un lien entre les restrictions aux actions revendicatives et l'entrave aux échanges et au commerce permet de porter atteinte à une large gamme d'actions légitimes. Certes, l'impact économique des actions revendicatives et leurs effets sur les échanges et le commerce sont regrettables; cependant, ils ne suffisent pas à rendre le service «essentiel» et le droit de grève devrait être maintenu. Le comité souhaite en outre souligner que la décision de déclarer la grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement, mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance. Par ailleurs, des sanctions pénales ne devraient pouvoir être infligées pour faits de grève que dans les cas d'infraction à des interdictions de la grève conformes aux principes de la liberté syndicale. Toute sanction infligée en raison d'activités liées à des grèves illégitimes devrait être proportionnée à la faute ou au délit commis, et les autorités devraient exclure le recours à des mesures d'emprisonnement contre ceux qui organisent une grève pacifique ou y participent. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 628 et 668.]*

viii) En vertu de l'article 26, les litiges relatifs à la discipline et au renvoi ainsi qu'à l'interprétation ou l'application d'une convention collective doivent être réglés de manière interne ou par le responsable de la révision mandaté par l'employeur sans passer par un organe judiciaire ou quasi judiciaire; les différends ayant trait à une somme de plus de 5 millions de dollars fidjiens (2,78 millions de dollars E.-U.) qui ne sont toujours pas réglés peuvent être portés devant le Premier ministre pour qu'il rende une décision finale et exécutoire. Le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle le décret garantit aux travailleurs, dans des entreprises désignées, le droit de recourir à diverses procédures de «règlement des litiges» concernant des questions disciplinaires et l'interprétation des contrats (sous réserve d'un seuil financier défini); et selon laquelle ces procédures sont dorénavant requises en vertu de la loi indépendamment du jeu de pouvoirs indissociable de la négociation collective. Le comité rappelle à nouveau que les litiges portant sur les droits doivent pouvoir faire l'objet d'un recours devant les tribunaux.

779. *Compte tenu de ce qui précède, le comité rappelle ses conclusions précédentes selon lesquelles de nombreuses dispositions du décret sur les industries nationales essentielles et ses règlements d'application donnent lieu à de graves violations des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. En outre, tout en notant l'indication du gouvernement selon laquelle, lorsqu'un syndicat a été reconnu aux fins de la négociation collective, l'employeur est tenu de reconnaître ses représentants et de négocier de bonne foi avec eux, le comité prend dûment note des allégations relatives aux conséquences catastrophiques en pratique du décret sur les industries nationales essentielles sur les syndicats représentant les industries auxquelles il s'applique, telles que: incapacité d'enregistrer des unités de négociation à cause du seuil élevé de 75 salariés accomplissant des tâches similaires pour le même employeur, prévu dans la section 2 du décret; dissolution volontaire d'un syndicat au motif de son incapacité de constituer des unités de négociation dans n'importe laquelle des entreprises où il était représenté; impossibilité de conclure un accord collectif, excepté pour l'une des unités de négociation très liée avec la direction; efforts vains des syndicats pour entamer des négociations collectives avec l'employeur et mener à bien des négociations de bonne foi; au lieu de cela, l'employeur a imposé des modifications unilatérales aux conditions de travail ou a menacé de le faire; suppression partielle ou totale de la possibilité de retenir les cotisations à la source; restitution des cotisations des affiliés du syndicat directement à l'unité de négociation plutôt qu'au syndicat concerné; le retard de la négociation collective a entraîné un déclin radical de la composition du syndicat et, par conséquent, une grave perte de ressources s'agissant de défendre les intérêts des travailleurs. Le comité avait déjà prié instamment le*

gouvernement d'amender les dispositions du décret sur les industries nationales essentielles dès que possible, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, afin de le mettre en conformité avec les conventions n^os^ 87 et 98, ratifiées par les Fidji. A cet égard, le comité note le fait que le rapport de la mission de contacts directs mentionne que, dans le cadre de l'élaboration actuelle d'une nouvelle Constitution non fondée sur la race pour les Fidji, qui devrait être achevée au début de 2013, par le biais d'un dialogue national inclusif ouvrant la voie aux premières élections démocratiques prévues pour 2014, étant donné que cette nouvelle Constitution reflétera les huit conventions fondamentales de l'OIT et que la législation nationale du travail devra être compatible avec elle, la sous-commission tripartite de l'ERAB a été chargée de réexaminer tous les décrets gouvernementaux existant en matière de travail en vue d'assurer leur conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT. Le comité note en outre le fait que, selon le Congrès des syndicats de Fidji (FTUC), la sous-commission tripartite du Conseil consultatif sur les relations de l'emploi (ERAB) a accepté de supprimer la plupart des dispositions offensantes du décret sur les industries nationales essentielles. Le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle la sous-commission de l'ERAB, qui s'est réunie pour la dernière fois le 13 août 2012, devrait se réunir à nouveau vers la fin du mois de septembre pour entendre les points de vue de la Commission de la fonction publique (PSC) et du procureur général; le comité note aussi qu'il est prévu que les travaux de l'ERAB et de sa sous-commission soient achevés en octobre 2012. Le comité s'attend fermement à ce que les mesures dont ont convenu les membres de la sous-commission tripartite de l'ERAB soient mises en place et appliquées sans délai afin de mettre la législation en conformité avec les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, et il demande au gouvernement de le tenir informé sans délai des progrès réalisés à cet égard.

780. *Quant au droit au recours des fonctionnaires, le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) les syndicats du secteur public n'ont encore aucun moyen de faire recours, sauf dans les affaires très onéreuses car nulle action ou décision de la PSC ou d'autres entités gouvernementales visant à réformer, restructurer ou modifier les conditions d'emploi ne sauraient être mises en cause devant un tribunal ou une autre instance; ii) les syndicats du secteur public n'ont pas le droit de représenter ou de défendre leurs membres dans des cas de discrimination car ils sont désormais exclus du champ d'application de la loi sur les relations professionnelles (ERP); et iii) même si le personnel des organes statutaires ou des entreprises commerciales gouvernementales et les travailleurs du secteur privé ont le droit d'approcher les institutions de l'ERP pour faire état de leurs revendications, parce qu'ils ne sont pas (encore) assujettis au décret cité plus haut, les lenteurs sont fréquentes à cause de l'augmentation de la charge de travail des forums de médiation et des tribunaux. Le comité note en outre l'indication du gouvernement selon laquelle: i) depuis la promulgation du décret (amendement) sur le service public (n^o^ 36), tous les fonctionnaires aux Fidji peuvent se prévaloir des mécanismes de sauvegarde de l'emploi semblables à ceux qui sont prévus dans l'ERP pour le secteur privé; ii) les fonctionnaires peuvent saisir la Haute Cour des Fidji et demander un examen judiciaire s'ils ne sont pas satisfaits de la décision du comité disciplinaire de la PSC. A cet égard, le gouvernement fait référence au jugement de l'affaire qui a opposé l'Etat au secrétaire permanent des travaux publics, des transports et services de distribution ex parte Rusiate Tubunaruarua & Ors HBJ01 de 2012, selon lequel la Haute Cour a décidé qu'elle avait toute compétence pour accepter de connaître des plaintes de fonctionnaires qui souhaitent contester une décision du gouvernement ou de la PSC, y compris toute décision visant à faire cesser leur relation d'emploi ou à la suspendre; et iii) pour permettre la résolution rapide des différends et des revendications en matière d'emploi, la PSC a mis en place de nouvelles modalités internes de traitement des revendications comprenant la désignation de conciliateurs au sein des ministères et des départements gouvernementaux.*

781. *Le comité note avec intérêt l'adoption du décret (amendement) sur le service public n^o^ 36 de 2011 qui, après leur exclusion de la loi sur les relations professionnelles, restaure la*

protection des fonctionnaires contre la discrimination, y compris la discrimination à l'encontre des syndicats. En ce qui concerne l'accès aux tribunaux, le comité se réjouit de la décision récemment rendue par la Haute Cour des Fidji et des nouvelles modalités internes de traitement des revendications mises en place par la PSC. Il demande au gouvernement de lui fournir un exemplaire de la décision de la Haute Cour et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer qu'en pratique tous les fonctionnaires pourront demander le réexamen des décisions administratives et judiciaires ou des actions des entités gouvernementales. En outre, le comité demande au gouvernement de fournir des informations sur les mécanismes pertinents actuellement disponibles pour les fonctionnaires qui souhaitent présenter des revendications individuelles et collectives, et d'indiquer les résultats du réexamen par la sous-commission tripartite de l'ERAB de tous les décrets gouvernementaux existants relatifs au service public en vue de s'assurer de leur conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT.

782. *Enfin, le comité note que, selon les allégations, une conséquence directe du décret (amendement) sur le service public et du décret sur les industries nationales essentielles est que les syndicats du secteur public et les syndicats représentant les industries auxquelles s'applique le décret sur les industries nationales essentielles sont confrontés à de graves difficultés financières ou doivent même lutter pour leur survie à cause de la suppression ou du rétablissement partiel uniquement de la possibilité de retenir les cotisations à la source. Il note aussi la déclaration du gouvernement selon laquelle le décret sur les industries nationales essentielles n'interdit pas le système de rétention des cotisations à la source dans les entreprises désignées, mais il permet aux employeurs de ne pas l'appliquer, ce qui est une approche employée fréquemment dans de nombreux autres pays. Le comité rappelle que la suppression de la possibilité de retenir les cotisations à la source, qui pourrait déboucher sur des difficultés financières pour les organisations syndicales, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses et devrait donc être évitée. Il estime en outre que la suppression d'une possibilité qui revêtait une importance cruciale pour les syndicats et qui était accordée précédemment pourrait, dans le contexte actuel, être considérée comme une nouvelle tentative d'affaiblir le mouvement syndical aux Fidji. Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les parties s'accordent en vue de la restauration pleine et entière de la possibilité de retenir les cotisations syndicales à la source dans le secteur public et les secteurs pertinents considérés comme des «industries nationales essentielles».*

Recommandations du comité

783. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Bien que le gouvernement, suite à la recommandation du comité, ait accepté l'envoi dans le pays d'une mission de contacts directs, le comité note avec préoccupation que la mission en question, dépêchée aux Fidji en septembre 2012, n'a pas été autorisée à poursuivre ses activités et a été priée de partir rapidement afin que le gouvernement puisse accueillir une nouvelle mission aux termes du nouveau mandat qu'il avait présenté; le comité attend fermement du gouvernement qu'il renoue rapidement le dialogue afin que la mission puisse, dans le cadre du mandat qui lui a été assigné, retourner sans délai dans le pays et présenter un rapport au Conseil d'administration.

b) Ayant appris que M. Koroi a quitté le pays, le comité s'attend à ce que l'ERAB examine ce cas dans les plus brefs délais et, dans le cadre de cet examen, tienne dûment compte des conclusions formulées à ce sujet par le comité lors de sa réunion de novembre 2010 [voir 358e rapport,

paragr. 550-553] afin d'assurer la réhabilitation de M. Koroi et, si celui-ci devait revenir aux Fidji, d'envisager sa réintégration.

c) Rappelant qu'il est profondément préoccupé par les nombreux actes d'agression, de harcèlement et d'intimidation qui, selon les allégations des organisations plaignantes, auraient été commis contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes ayant exercé leur droit à la liberté d'association, le comité demande instamment au gouvernement, même si les victimes ont entre-temps déposé une plainte, de diligenter d'office et dans les plus brefs délais une enquête indépendante sur les actes de violence, de harcèlement et d'intimidation qui auraient été commis contre: M. Felix Anthony, secrétaire national du FTUC et secrétaire général du Syndicat des travailleurs de l'industrie sucrière des Fidji; M. Mohammed Khalil, président du Syndicat des travailleurs de l'industrie sucrière et des autres industries des Fidji (antenne de Ba); M. Attar Singh, secrétaire général du FICTU; M. Taniela Tabu, secrétaire général du Syndicat national Viti des travailleurs de Taukei; M. Anand Singh, avocat. Le comité prie le gouvernement de lui communiquer des informations détaillées sur les résultats de cette enquête ainsi que sur les mesures prises en conséquence. S'agissant en particulier de l'allégation selon laquelle un acte d'agression aurait été commis à l'encontre d'un dirigeant syndical à titre de représailles pour des déclarations faites par le secrétaire national du FTUC lors de la Conférence internationale du Travail, le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce qu'aucun syndicaliste ne subisse des représailles pour avoir exercé sa liberté d'expression. Le comité invite instamment le gouvernement à tenir pleinement compte à l'avenir des principes énoncés dans ses conclusions.

d) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour obtenir l'abandon immédiat de l'ensemble des poursuites engagées pour rassemblement illégal contre M. Daniel Urai, président du FTUC et secrétaire général du NUHCTIE, et M. Nitendra Goundar, membre du NUHCTIE, au motif qu'ils auraient contrevenu aux dispositions relatives à l'état d'urgence; le comité prie le gouvernement de le tenir rapidement informé de l'évolution de la situation, et notamment des résultats de l'audience, dont le comité croit comprendre qu'elle a été ajournée.

e) Tout en se félicitant de la levée de l'état d'urgence survenue le 7 janvier 2012 et en confirmant son approbation de la décision concernant la suspension temporaire de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi sur l'ordre public, telle que modifiée par décret, qui soumettait la liberté de réunion à d'importantes restrictions, le comité prie le gouvernement d'envisager l'abrogation ou la modification du décret. Rappelant que la liberté de réunion et la liberté d'opinion et d'expression sont des préalables indispensables à l'exercice de la liberté syndicale, le comité prie instamment le gouvernement de tenir pleinement compte à l'avenir des principes énoncés dans ses conclusions et de ne pas entraver abusivement l'exercice légitime des droits syndicaux. Il prie également le gouvernement de réintégrer sans délai M. Rajeshwar Singh, secrétaire national adjoint du FTUC, dans ses fonctions de représentant des intérêts des travailleurs au sein du conseil d'administration d'ATS.

f) Rappelant qu'il a déjà conclu que le décret n° 35 de 2011 sur les industries nationales essentielles et les règlements d'application correspondants donnent lieu à de graves violations des conventions nos 87 et 98 ainsi que des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, et tenant dûment compte du fait que ces textes auraient des effets désastreux sur les syndicats concernés, le comité note que la sous-commission tripartite de l'ERAB procède au réexamen de l'ensemble des décrets gouvernementaux relatifs aux salariés afin de vérifier s'ils sont conformes aux conventions fondamentales de l'OIT; il note en outre que la sous-commission, ainsi que l'indique l'organisation plaignante, a donné son accord pour que l'on supprime la plupart des dispositions du décret sur les industries nationales essentielles jugées critiquables. Le comité veut croire que les mesures décidées par la sous-commission tripartite de l'ERAB seront activement et rapidement mises en œuvre afin de rendre la législation conforme aux principes de la liberté d'association et de la négociation collective, et demande au gouvernement de le tenir informé sans délai des avancées réalisées dans ce sens.

g) Notant avec intérêt l'adoption du décret n° 36 de 2011 portant modification de la loi sur la fonction publique, et se félicitant de la décision récemment rendue par la Haute Cour des Fidji ainsi que de la nouvelle procédure interne de réclamation mise en œuvre par la PSC, le comité demande au gouvernement de lui communiquer une copie de la décision de la Haute Cour. Il prie également le gouvernement de fournir des informations sur les mécanismes de traitement des plaintes individuelles et collectives accessibles aux fonctionnaires et de lui indiquer les résultats du réexamen, entrepris par la sous-commission tripartite de l'ERAB, de l'ensemble des décrets gouvernementaux existants relatifs au service public afin de s'assurer de leur conformité aux conventions fondamentales de l'OIT.

h) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les parties prennent les dispositions requises pour assurer la pleine restauration du système de retenue directe des cotisations dans le secteur public et dans les secteurs considérés comme faisant partie des «industries nationales essentielles».

i) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.

j) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

Annexes

Annexe I Rapport concernant la mission de contacts directs du BIT aux Fidji (Suva, 17-19 septembre 2011)

Annexe II Communication datée du 10 juillet 2012, dans laquelle le BIT confirme le contexte, le champ et la composition de la mission

Annexe III Projet de mandat de la mission, fourni le 12 septembre 2012 par le ministère du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi

Annexe IV Projet de calendrier de la mission en date du 14 septembre 2012

Annexe V Nouveau mandat de la mission, présenté le 17 septembre 2012 par le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre

Annexe VI Note explicative concernant le champ de la mission de contacts directs

Annexe VII Lettre du juge Koroma datée du 18 septembre 2012 après-midi et remise en mains propres à M. Jone Usamate, ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi

Annexe VIII Lettre datée du 18 septembre et remise en mains propres le 19 septembre 2012 dans la matinée, signée par le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre

Annexe IX Lettre du juge Koroma à Son Excellence, Monsieur le Premier ministre, datée du 19 septembre 2012

Annexe I

Rapport concernant la mission de contacts directs du BIT aux Fidji
(Suva, 17-19 septembre 2011)

I. Contexte, objectif et mandat

La mission de contacts directs du BIT a été demandée par le Comité de la liberté syndicale en novembre 2011, compte tenu de la gravité des violations de liberté syndicale alléguées par les parties plaignantes dans le cas n° 2723 et de l'absence d'informations complètes sur la situation sur le terrain. Cette demande a été réitérée en décembre 2011 par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), ainsi qu'à la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique du BIT dans sa résolution concernant les Fidji. Les objectifs et le but de la mission de contacts directs étaient de clarifier les faits et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions appropriées aux questions soulevées devant les organes de contrôle de l'OIT, y compris l'application des principes de la liberté syndicale dans la législation et dans la pratique.

Le gouvernement des Fidji a accepté la mission de contacts directs du BIT par lettre du 23 mai 2012, signée par Son excellence, Monsieur le Premier ministre Commodore Josaia Voreqe Bainimarama [1]. A la suite de discussions avec la délégation des Fidji pendant la Conférence internationale du Travail, le BIT a confirmé, dans sa communication datée du 10 juillet 2012, le contexte, le champ et la composition de la mission (annexe II). Le gouvernement des Fidji a par la suite entrepris, avec le bureau du BIT de Suva, l'élaboration du mandat sur la base duquel il inviterait les autorités gouvernementales compétentes à rencontrer les membres de la mission. Un projet de mandat général, qui cite abondamment les recommandations émises par le Comité de la liberté syndicale, a plus tard été simplifié et, le 12 septembre 2012, le ministère du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi a fourni au BIT le mandat révisé, approuvé par le gouvernement (annexe III).

La venue des membres de la mission de contacts directs dans le pays a été programmée du 17 au 21 septembre 2012. La mission était dirigée par le juge Abdul G. Koroma, membre de la CEACR et ancien juge à la Cour internationale de Justice. Il était accompagné par M^me^ Karen Curtis, directrice adjointe du Département des normes internationales du travail chargée de la liberté syndicale, et M^me^ Christine Bader, juriste (liberté syndicale et négociation collective) au Département des normes internationales du travail.

La mission a débuté son programme le lundi 17 septembre 2012, sur la base du mandat susmentionné, lequel était considéré comme conforme aux objectifs et au but de la

[1] Extrait pertinent: «A cet égard, je comprends que le Comité de la liberté syndicale du BIT a suggéré qu'une mission de contacts directs du BIT est nécessaire pour clarifier les faits. Je considère qu'une mission de contacts directs du BIT objective, équitable, transparente et globale sera la bienvenue. A ce propos, mon gouvernement fournira bientôt au BIT le mandat de la mission de contacts directs. Etant donné que les consultations constitutionnelles et l'inscription des électeurs votant électroniquement commenceront respectivement en juillet, il vaut mieux que la mission de contacts directs ait lieu aux Fidji au troisième ou au dernier trimestre de 2012. Le ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi, M. Jone Usamate, communiquera avec le Directeur du BIT à Suva une fois que le mandat aura été finalisé.»

mission tels qu'ils avaient été approuvés par le Conseil d'administration, avec une liste convenue de hauts fonctionnaires et de représentants de l'organisation des employeurs et des centrales syndicales nationales que les membres de la mission devaient rencontrer.

II. Rencontre avec le ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi

La première réunion a eu lieu le lundi 17 septembre 2012 à 9 heures, dans les locaux du ministère du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi.

Personnes présentes:

– Monsieur Jone Usamate, ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi;

– Taito R. Waqa, secrétaire permanent chargé du travail, des relations professionnelles et de l'emploi; et

– Samuela Namosimalua, secrétaire adjointe, ministère du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi.

Le ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi s'est félicité de pouvoir présenter la situation exacte des Fidji et donner aux membres de la mission une vision et une compréhension plus complètes du contexte. Il a fait part de son espoir que toutes les questions alléguées seraient résolues à la suite de la mission de contacts directs.

Il a informé la mission que les Fidji avaient récemment approuvé huit instruments de l'OIT en vue de leur ratification ou adoption, à savoir la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006); la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et sa recommandation; la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002; la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002; et la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

Etant donné que son pays aspirait à une démocratie durable, la Charte des peuples pour le changement, la paix et le progrès élaborée par le gouvernement avait pour objectif de s'attaquer à tous les problèmes qui étaient à l'origine de coups d'Etat militaires dans le passé, tels que les tensions ethniques, les conflits avec l'église, le favoritisme, la corruption, etc. Avec l'élaboration d'une nouvelle Constitution non fondée sur la race pour les Fidji, des efforts étaient en train d'être déployés pour que tous les citoyens soient impliqués. A cette fin, la Commission constitutionnelle se déplaçait à travers tout le pays pour présenter son travail et recueillir les propositions du peuple fidjien.

En vue d'avancer sur le chemin de la démocratie, le gouvernement était guidé par trois principes: 1) donner le pouvoir au peuple selon le concept «une personne, une voix, une valeur» en supprimant les attitudes racistes et en accordant un traitement égal à tous les Fidjiens; 2) moderniser les Fidji au moyen de la réforme de la législation du travail; et 3) renforcer l'économie nationale.

Concernant la réforme de la législation du travail, laquelle incluait le réexamen de tous les décrets et lois ayant un rapport avec les conventions de l'OIT ratifiées par les Fidji, une sous-commission consultative tripartite du Conseil consultatif sur les relations de l'emploi (ERAB) avait été établie et comprenait des représentants du Congrès des syndicats de Fidji (FTUC), de la Fédération des commerces et des employeurs de Fidji

(FCEF) et du gouvernement. Le ministre a exprimé l'espoir que le rapport de la sous-commission serait prêt à la fin de septembre afin d'être par la suite examiné par le Conseil des ministres.

Le secrétaire permanent a réaffirmé l'engagement du Premier ministre envers la réforme de la législation du travail et en vue de garantir le respect des conventions de l'OIT. Le processus tripartite en cours devant l'ERAB et sa sous-commission était essentiel dans la mesure où la nouvelle Constitution allait refléter les huit conventions fondamentales de l'OIT et la législation du travail devait être compatible avec celle-ci. Il a répété que MM. Felix Anthony et Daniel Urai du FTUC avaient participé au processus tripartite, étant donné que le FTUC était un syndicat majoritaire aux Fidji (les travailleurs syndiqués aux Fidji représentant 28 pour cent de la totalité de la main-d'œuvre). Les commentaires du Comité de la liberté syndicale et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations avaient été transmis à la sous-commission du Conseil consultatif sur les relations de l'emploi afin qu'ils puissent être dûment pris en compte. Le gouvernement faisait de très grands efforts pour achever cet exercice de manière rigoureuse et rapide, mais les délais étaient très serrés étant donné que la nouvelle Constitution devait être adoptée en mars 2013.

Le secrétaire permanent a indiqué que, depuis avril 2012, l'ERAB s'était réuni trois fois et sa sous-commission sept fois. Le travail de la sous-commission de l'ERAB était réparti en quatre domaines: i) réexamen des décrets liés au travail; ii) réexamen des 22 amendements à la loi sur les relations de travail (ERA); iii) incorporation des huit instruments de l'OIT récemment approuvés; et iv) examen de nouvelles questions liées à la politique du travail (par exemple, réforme des conseils des salaires, nouveau centre de médiation, etc.). Le rôle de la sous-commission de l'ERAB était de faire des recommandations au gouvernement dans ces quatre domaines.

Pour l'heure, le réexamen des décrets liés au travail ainsi que les 22 amendements apportés à l'ERA étaient terminés et l'on attendait les commentaires du gouvernement. Le travail d'incorporation des instruments récemment adoptés était terminé, sauf en ce qui concernait la MLC, 2006, en raison de sa complexité; le secrétaire permanent a indiqué qu'une assistance technique était nécessaire à cet égard. L'examen des nouvelles questions liées à la politique du travail n'était pas encore terminé; concernant la médiation, il a été souligné que le taux de réussite de la médiation préliminaire des conflits du travail, et donc du règlement efficace des conflits, était de 80 pour cent et que la médiation serait utilisée comme un filtre en matière de différends et comme un recours qui devrait être épuisé en première instance, afin d'accroître la productivité.

La dernière réunion de la sous-commission de l'ERAB avait eu lieu le 13 août 2012. Elle se réunirait de nouveau vers la fin de septembre avec les avis de la Commission de la fonction publique et du procureur général, ce qui permettrait également aux parties de retourner vers leur groupe, de mener des consultations et de préparer l'examen des questions liées à la politique du travail. La sous-commission de l'ERAB aurait probablement besoin d'une ou de deux réunions supplémentaires pour terminer son travail dans les quatre domaines et, par la suite, ses recommandations seraient soumises à l'ERAB. L'on prévoyait par conséquent que le travail de l'ERAB et de sa sous-commission serait terminé d'ici octobre 2012.

Outre la réforme de la législation du travail en cours d'examen dans le cadre du processus tripartite de l'ERAB, le secrétaire permanent a attiré l'attention sur les mémorandums d'accord signés avec la Papouasie-Nouvelle-Guinée dans le domaine de la sécurité et la santé au travail et avec Kiribati dans le domaine de la réforme et l'inspection du travail, lesquels étaient l'illustration d'une excellente coopération Sud-Sud.

Enfin, le secrétaire permanent a fourni à la mission un dossier écrit contenant un tableau résumant les réunions de l'ERAB et de sa sous-commission.

III. Interruption du travail de la mission

Vers la fin de cette réunion constructive, à la suite d'un coup de fil au ministre, ce dernier a demandé à la mission d'annuler toutes les autres réunions prévues ce jour-là jusqu'à nouvel ordre (voir le projet de programme des réunions à l'annexe IV).

A 17 h 35, la mission a reçu un nouveau mandat du gouvernement et demandé à assister à une réunion au bureau du Premier ministre à 18 heures.

Les membres du gouvernement ci-après étaient présents à la réunion: le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre; le ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi; ainsi que son secrétaire permanent.

Le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre a demandé que les préoccupations ci-après soient consignées au procès-verbal: i) en raison d'une mauvaise communication entre les différents ministères fidjiens, le gouvernement considérait que le mandat précédemment approuvé n'exprimait pas convenablement le champ de la mission et souhaitait donner à la mission un nouveau mandat aux termes duquel son travail devait être accompli (annexe V); ii) il y avait des doutes au sujet de l'indépendance et l'objectivité de la mission, le chef de la mission étant un membre de la CEACR et les autres membres travaillant au Département des normes internationales du travail; et iii) il serait prématuré de rencontrer le président de la Commission constitutionnelle. Il a également déclaré que, à moins de recevoir des garanties au sujet des préoccupations susmentionnées, les membres de la mission actuelle devaient s'en aller afin que le gouvernement puisse inviter une autre équipe le plus tôt possible.

La mission a insisté sur le fait que la CEACR était un organe de contrôle indépendant, objectif et impartial de l'OIT, laquelle est une organisation internationale tripartite. L'accent a également été mis sur le fait que le travail de la mission était distinct de celui des organes de contrôle. La mission était mandatée pour recueillir et transmettre fidèlement aux organes compétents de l'OIT toute l'information et les documents reçus. Concernant la rencontre avec le président de la Commission constitutionnelle, la mission a exprimé son avis selon lequel celle-ci aurait pu être utile pour souligner les efforts globaux déployés par le gouvernement pour rédiger la nouvelle Constitution et ses progrès vers la démocratie, mais n'était pas essentielle pour l'exécution de la mission si le gouvernement préférait qu'elle n'ait pas lieu.

S'agissant du mandat, la mission a fait observer que le nouveau mandat proposé demandait notamment que la mission évalue la représentativité du mouvement syndical aux Fidji ainsi que les intérêts politiques et financiers de certains dirigeants syndicaux. Plus généralement, le mandat exposait un point de vue du gouvernement pour lequel il cherchait une confirmation, tout en remettant en question certains principes et conclusions du Comité de la liberté syndicale tripartite dans le cadre desquels la mission œuvrait. La mission a commencé par souligner le fait que toutes les observations que le gouvernement pourrait souhaiter présenter relativement aux violations de liberté syndicale alléguées étaient les bienvenues et seraient dûment consignées dans son rapport d'une manière équitable et impartiale. Tel qu'il se présentait, le mandat constituait cependant une déviation inacceptable, importante et grave de l'objet et du but de la mission du BIT. Comme voie de sortie possible, la mission a proposé que, au lieu de négocier un mandat redéfini, le travail de la mission se poursuive simplement aux termes du mandat général donné par le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, lequel inclurait toute information pertinente que le gouvernement souhaiterait obtenir.

Le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre a déclaré que l'indépendance de la mission n'avait pas besoin d'être réaffirmée et que les questions soulevées à ce sujet avaient été traitées. Concernant le mandat, il a déclaré qu'un document clarifiant le champ de la mission serait utile, compte tenu de l'absence d'un mandat convenu. La position du gouvernement au sujet d'une rencontre avec le président de la Commission constitutionnelle pourrait changer en raison de l'indication selon laquelle la mission pourrait faire part au Conseil d'administration des efforts déployés par le gouvernement sur le chemin de la démocratie.

Comme promis, la mission a envoyé, le soir même, une note explicative concernant le champ de la mission de contacts directs au bureau du Premier ministre (annexe VI).

L'après-midi suivant, le 18 septembre 2012, en l'absence d'une réponse et préoccupé par le fait que le peu de temps dont disposait la mission était en train de s'amenuiser, le chef de la mission a envoyé une lettre au ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi pour lui faire part de ses préoccupations au sujet des délais et demander une audience avec le Premier ministre, M. Commodore Josaia Voreqe Bainimarama, et le procureur général et ministre de la Justice, M. Aiyaz Sayed-Khaiyum, en vue de convenir de la manière dont la mission pourrait poursuivre son travail (annexe VII). A ce jour cependant, le gouvernement n'a pas répondu ni accusé réception de la lettre.

Le mercredi 19 septembre au matin, une lettre datée du 18 septembre 2012 a été remise en mains propres au chef de la mission (annexe VIII), demandant à la mission de partir rapidement afin que le gouvernement puisse accueillir une mission aux termes du nouveau mandat qu'il avait présenté. Le chef de la mission a de nouveau écrit, cette fois au Premier ministre (annexe IX), regrettant qu'une audience ne lui soit pas accordée dans le but de dissiper tout malentendu et parvenir à un accord commun en vue de permettre à la mission d'atteindre ses objectifs, d'autant plus qu'il considérait que le gouvernement aurait pu exprimer toutes ses préoccupations dans le cadre du mandat plus large au titre duquel la mission agissait.

La mission a quitté Suva le jour même et le pays le jeudi 20 septembre 2012 au matin.

Pendant leur séjour, les membres de la mission de contacts directs ont brièvement rencontré le FTUC [2], le Conseil des syndicats des îles Fidji (FICTU) [3] et la FCEF [4] afin d'expliquer la situation, y compris l'annulation des réunions prévues et l'avortement de la mission. A l'heure actuelle, le FTUC et le FICTU ont envoyé des communications écrites à la mission, lesquelles ont été transmises au gouvernement dans le cadre de la procédure du Comité de la liberté syndicale.

[2] Felix Anthony, secrétaire national du FTUC; Daniel Urai, président du FTUC; John V. Mudaliar, secrétaire général, Syndicat national des employés d'usine et de commerce (NUFCW); Rajeshwar Singh, secrétaire général de l'Association des services publics de Fidji (FPSA) et secrétaire national adjoint du FTUC; Agni Deo Singh, secrétaire général du Syndicat des enseignants de Fidji (FTU) et trésorier national du FTUC.

[3] Attar Singh, secrétaire général du FICTU; Maika Namudu, secrétaire général de l'Association des enseignants fidjiens (FTA); et sept autres syndicalistes (noms à fournir).

[4] Marc Matthews, président de la FCEF et vice-président de l'Organisation du secteur privé dans les Iles Pacifique (PIPSO).

Annexe II

10 juillet 2012

Monsieur le ministre du Travail,
des Relations professionnelles
et de l'Emploi
Boîte postale 2216
Edifices du gouvernement
SUVA
Iles Fidji

Référence: TUR 1-208

Monsieur,

J'aimerais vous remercier une fois de plus pour la réunion constructive que nous avons eue pendant la 101e session de la Conférence internationale du Travail. J'ai été très heureuse d'apprendre les efforts déployés par votre gouvernement pour ratifier un certain nombre de conventions de l'OIT et je me réjouis de recevoir les instruments de ratification dans un très proche avenir.

Comme promis, je prends maintenant contact avec vous au sujet de la prochaine mission de contacts directs sur la liberté syndicale. L'acceptation de cette mission par Son Excellence, Monsieur le Premier ministre, dans sa lettre du 23 mai 2012, est un signal remarquable donné par le pays à l'OIT et à ses mandants de l'importance qu'il accorde à l'Organisation et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail.

Comme nous l'avons vu à Genève, la mission devra visiter le pays pendant la semaine du 17 septembre 2012 si elle veut être en mesure de rapporter les progrès réalisés à la 316e session du Conseil d'administration en novembre, comme cela a été demandé à la 313e session (mars 2012). Ayant à l'esprit les préoccupations que vous avez exprimées, j'ai demandé au juge Koroma de Sierra Leone de diriger cette mission. Le juge Koroma jouit d'une excellente réputation, est un diplomate et un ambassadeur de longue date pour son pays, un juge à la Cour internationale de Justice et un membre éminent de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations. Le juge Koroma sera accompagné par Mme Karen Curtis, directrice adjointe du Département des normes internationales du travail, et Mme Christine Bader, juriste au même département.

Le mandat de la mission, qui émane de la demande faite par le Comité de la liberté syndicale et l'appel repris dans la résolution adoptée à la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, est de traiter toutes les questions liées à la liberté syndicale, y compris l'application de ce principe fondamental dans la législation et dans la pratique. Il est par conséquent extrêmement important que la mission puisse rencontrer librement les différentes parties à la plainte en cours, de même que les hauts fonctionnaires du gouvernement et les acteurs non gouvernementaux compétents dans les domaines traités dans ce cas. A ce propos, je vous prie de bien vouloir user de vos bons offices pour organiser un calendrier de rencontres pour la mission avec Son Excellence, Monsieur le Premier ministre Commodore Josaia Voreqe Bainimarama, le procureur général, M. Sayed-Khaiyum, le bureau du juge en chef et le solliciteur général, le ministre des Affaires étrangères et la Commission constitutionnelle. La mission devrait vous rencontrer, Monsieur le ministre, tant au tout début de la visite pour expliquer les objectifs, le but et le déroulement de la mission qu'à la fin pour présenter un compte rendu. Si les conditions le permettent, la mission pourrait par ailleurs demander à organiser une réunion tripartite afin de rendre compte de son travail.

Nous serons en contact direct avec le directeur du bureau du BIT de Suva en vue de prendre les dispositions nécessaires à l'organisation de réunions avec le Congrès des syndicats de Fidji et la Fédération des commerces et des employeurs de Fidji, ainsi que les autres syndicats qui sont parties plaignantes au cas (le Conseil des syndicats des îles Fidji et le Syndicat des enseignants de Fidji).

Je vous remercie beaucoup pour l'aide que vous m'apporterez en vue de faire de cette mission une réussite et me réjouis d'avance de la poursuite de notre collaboration.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de ma haute considération.

Pour le Directeur général,

(Signé)

Cleopatra Doumbia-Henry
Directrice du Département
des normes internationales
du travail

Annexe III

MISSION DE CONTACTS DIRECTS DU BIT DE 2012 À LA RÉPUBLIQUE DES FIDJI

PROJET DE MANDAT

1.0. CONTEXTE

1.1. La demande d'envoyer une mission de contacts directs du BIT aux Fidji résulte de la requête adressée par le Comité de la liberté syndicale au Conseil d'administration en 2011 et de la résolution tripartite adoptée à la 15e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique tenue à Kyoto au Japon en décembre 2011.

1.2. Dans le rapport 2012 sur les Fidji relatif à la convention no 87 (et la convention no 98) de l'OIT qu'elle a soumis à la Conférence, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a pris note des conclusions et recommandations auxquelles est parvenu le Comité de la liberté syndicale dans le cadre du cas no 2723 (licenciement de M. Tevita Koroi), notamment en ce qui concerne des allégations de voies de fait, de harcèlement, d'intimidation et d'arrestation de syndicalistes, et en particulier du fait qu'il attire l'attention du Conseil d'administration sur l'urgence des problèmes en cause dans cette affaire et prie instamment le gouvernement fidjien d'accepter la tenue d'une mission de contacts directs du BIT («la mission») afin de clarifier les faits et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions appropriées conformes aux principes de la liberté syndicale.

1.3. Pendant la 312e session du Conseil d'administration du BIT tenue à Genève en novembre 2011, le Conseil d'administration a examiné le 362e rapport du Comité de la liberté syndicale sur les Fidji. Le Comité de la liberté syndicale attire l'attention de la CEACR sur les aspects législatifs de ce cas. Le Comité de la liberté syndicale attire aussi spécialement l'attention du Conseil d'administration sur ce cas.

1.4. Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le Comité de la liberté syndicale invite le Conseil d'administration à approuver, entre autres, les recommandations suivantes:

i) compte tenu des allégations des syndicats et de l'absence d'informations complètes sur la situation sur le terrain, le comité prie instamment le gouvernement d'accepter la tenue d'une mission de contacts directs qui aura pour mandat de clarifier les faits et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions appropriées conformes aux principes de la liberté syndicale;

ii) le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas; et

iii) le comité attire aussi spécialement l'attention du Conseil d'administration sur ce cas en raison de l'urgence des problèmes en cause.

1.5. A la suite du rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les Fidji (lequel incluait les questions soulevées au paragraphe 1.4 ci-dessus) concernant des allégations de violations des conventions nos 87 et 98 de l'OIT, le gouvernement fidjien a fourni des réponses détaillées aux allégations dans son rapport consolidé de 2012 daté du 25 mai 2012, qui a été déposé au bureau du

Département des normes de l'OIT à Genève le 28 mai 2012 avant le début de la 101e session de la Conférence internationale du Travail à Genève.

1.6. Un élément important du rapport est la lettre du Premier ministre fidjien du 23 mai 2012 au Directeur général du BIT, dans laquelle il se réjouit de la tenue d'une mission de contacts directs du BIT aux Fidji qui aura pour mandat d'établir les faits sur le terrain et affirme l'engagement du gouvernement fidjien à réexaminer toute sa législation du travail afin de s'assurer de sa conformité avec toutes les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées.

1.7. Le Premier ministre a également indiqué dans sa lettre que le gouvernement a démarré le processus tripartite de réexamen de toute la législation du travail des Fidji à la réunion du Conseil consultatif sur les relations de l'emploi du 11 avril 2012.

1.8. Afin de tenir l'engagement pris par le Premier ministre, le conseil, à sa réunion du 16 juillet 2012, a transmis les recommandations du Comité de la liberté syndicale et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à sa commission consultative tripartite.

1.9. La commission, qui s'est d'abord réunie le 23 juillet 2012, a entamé l'examen de toute la législation du travail des Fidji ayant un lien avec toutes les conventions de l'OIT ratifiées par les Fidji, y compris les conventions nos 87 et 98, et recommandera des amendements à la législation du travail des Fidji au conseil en août 2012.

1.10. Le conseil a également recommandé que tous ces amendements soient approuvés par le bureau du procureur général et présentés au ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi en vue d'un examen par le Conseil des ministres fidjien.

1.11. Ce réexamen de la législation du travail fait partie du dialogue social national inclusif engagé par le gouvernement fidjien dans le cadre de l'élaboration d'une Constitution fidjienne moderne, la première qui ne soit pas fondée sur l'appartenance ethnique, d'ici le début de 2013, en vue d'une élection générale réellement libre et équitable en 2014.

2.0. MISSION DE CONTACTS DIRECTS

2.1. La présente mission de contacts directs est menée conformément aux procédures des organes de contrôle, à savoir la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, la Commission de l'application des normes de la Conférence et le Comité de la liberté syndicale.

2.2. La mission aux Fidji se compose de représentants du Directeur général du BIT et a pour mandat de chercher des solutions aux difficultés rencontrées relativement à l'application des conventions ratifiées, en particulier les conventions nos 87 et 98 et d'autres conventions fondamentales de l'OIT.

2.3. Les représentants du Directeur général du BIT et les membres de la mission doivent présenter toutes les garanties d'objectivité et d'impartialité nécessaires et, à l'issue de la mission, un rapport doit être soumis au Conseil d'administration.

2.4. Une fois que le Conseil d'administration aura examiné le rapport et sera parvenu à ses conclusions, le rapport de la mission sera envoyé au gouvernement fidjien.

2.5. La présente mission de contacts directs est mise sur pied avec le consentement et sur l'invitation du gouvernement fidjien.

2.6. Les membres de la mission doivent pouvoir s'entretenir librement avec toutes les parties ou personnes mentionnées au paragraphe 5.0 afin de recueillir des éléments de preuve et d'être pleinement et objectivement informés de tous les aspects liés aux questions et problèmes soulevés au paragraphe 1.4.

3.0. CHAMP DE LA MISSION

3.1. Le mandat de base de la mission de contacts, qui émane de la demande faite par le Comité de la liberté syndicale au titre du paragraphe 1.4 et de l'appel repris dans la résolution adoptée à la 15e Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, est de traiter toutes les questions en rapport avec la liberté syndicale, y compris l'application de ce principe fondamental dans la législation et dans la pratique, ainsi que toute autre question pertinente en matière d'application.

4.0. COMPOSITION DE LA MISSION

4.1. A la suite des discussions qui ont eu lieu entre le Directeur général du BIT élu, M. Guy Ryder, et le ministre fidjien du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi, M. Jone Usamate, à la Conférence internationale du Travail à Genève le 14 juin 2012, les membres de la mission de contacts directs du BIT aux Fidji sont:

a) Le juge Koroma de Sierra Leone, directeur de la mission;

b) Mme Karen Curtis, directrice adjointe du Département des normes internationales du travail; et

c) Mme Christine Bader, juriste au Département des normes internationales du travail.

5.0. CALENDRIER DES RÉUNIONS

5.1. Afin de permettre à la mission de contacts directs d'accomplir son travail, il est extrêmement important qu'elle puisse rencontrer librement les différentes parties à la plainte en cours, de même que les hauts fonctionnaires du gouvernement et les acteurs non gouvernementaux compétents dans les domaines traités dans le présent cas.

5.2. A cet égard, le bureau du ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi, en partenariat avec le bureau du directeur du BIT pour le Pacifique Sud, organisera pour la mission un calendrier de rencontres avec les dignitaires et les personnes ci-après:

a) Son Excellence, Monsieur le Premier ministre, Commodore Josaia Voreqe Bainimarama;

b) le procureur général, M. Sayed-Khaiyum;

c) le juge en chef, M. Anthony Gates;

d) le président de la Commission de la fonction publique;

e) le solliciteur général par intérim, M. Sharvada Sharma;

f) le ministre des Affaires étrangères et de la Coopération internationale;

g) le président de la Commission constitutionnelle;

h) les membres du comité exécutif du Congrès des syndicats de Fidji (FTUC);

i) les membres du comité exécutif du Conseil des syndicats des îles Fidji (FICTU);

j) les membres du comité exécutif de l'Association des enseignants fidjiens (FTA);

k) les membres du comité exécutif de la Fédération des commerces et des employeurs de Fidji (FCEF);

l) les membres du comité exécutif de la Chambre de commerce et d'industrie de Fidji (FCCI);

m) le ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi; et

n) toute autre personne considérée comme compétente.

5.3. La mission rencontrera également le ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi, tant au tout début de la visite pour expliquer les objectifs, le but et le déroulement de la mission qu'à la fin pour présenter un compte rendu.

6.0. DURÉE

6.1. La mission sera aux Fidji pour réaliser son calendrier de réunions et d'établissement des faits pour une durée d'une semaine, entre le lundi 17 septembre 2012 et le vendredi 21 septembre 2012 inclusivement.

Annexe IV

Projet de calendrier de la mission

Jour/heure	Nom	Poste/organisation	Lieu
Dimanche 16 septembre 2012			
La délégation arrivera par le vol Air Pacific FJ392 (Nadi) à 07h05 et sera immédiatement conduite à Suva.			
Dîner (19 heures)	Coordonnateur résident des Nations Unies et équipe principale		Bureau de l'OIT
Lundi 17 septembre 2012			
9 heures - 10 h 30	Ministre Jone Usamate et hauts fonctionnaires	Ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi	Bureau du ministre
11 heures - 12 h 30	Réunion avec le FTUC	Président/secrétaire général	Bureau de l'OIT
14 heures - 15 h 30	Réunion avec la FCEF	Président/directeur général et conseil	Salle du conseil de la FCEF
16 heures - 17 h 30	Réunion avec le FICTU et la FTA	Président/secrétaire général	Bureau du FICTU
Mardi 18 septembre 2012			
Le ministère du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi organisera les réunions suivantes, qui auront lieu mardi, mercredi et jeudi: ■ Premier ministre Commodore Josaia Voreqe Bainimarama ■ Procureur général et ministre de la Justice, de la Lutte anticorruption, des Entreprises publiques, des Communications, de l'Aviation civile, du Tourisme, de l'Industrie et du Commerce, M. Aiyaz Sayed-Khaiyum ■ Juge en chef ■ Ministre des Affaires étrangères ■ Solliciteur général ■ Président de la Commission de la fonction publique ■ Président de la Commission constitutionnelle			
Mercredi 19 septembre 2012			
8 h 30 - 9 h 30	Petit-déjeuner	Membres du corps diplomatique	Holiday Inn
Jeudi 20 septembre 2012			
9 heures - 10 heures	Syndicat des travailleurs de la mine de Fidji	Joseva Sadrau, président Hancy Peters, secrétaire général	Bureau de l'OIT
10 heures - 11 heures	Père Kevin Barr	Ancien président du conseil salarial (indépendant)	Bureau de l'OIT
Vendredi 21 septembre 2012			
11 heures - 11 h 45	FTUC	Président/secrétaire général	Bureau de l'OIT
13 heures - 13 h 45	FCEF	Président/directeur général et conseil	Salle du conseil de la FCEF
14 heures	Compte rendu au ministre Jone Usamate et aux hauts fonctionnaires	Ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi	Bureau du ministre
15 h 30	Départ de Suva pour Nadi		
Samedi 22 septembre 2012			

Annexe V

Mandat de la mission de contacts directs du BIT
(17-21 septembre 2012)

Champ de la mission

a) Mesurer l'impact du décret sur les secteurs essentiels de 2011 («décret») sur les secteurs essentiels, en particulier:

i) déterminer si les buts et les objectifs du décret sont en contradiction avec les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs d'un secteur essentiel;

ii) déterminer si les travailleurs d'un secteur essentiel ont pu s'organiser collectivement et constituer des syndicats;

iii) déterminer si les travailleurs d'un secteur essentiel ont pu conclure des conventions collectives avec leurs employeurs;

iv) déterminer si les travailleurs d'un secteur essentiel ont pu convenir collectivement avec les employeurs d'un moyen équitable de régler les conflits du travail;

v) déterminer si maintenant les travailleurs d'un secteur essentiel ont effectivement de meilleures conditions d'emploi et de travail que celles qui existaient auparavant;

b) évaluer si les Fidji disposent de lois et de procédures adéquates pour enquêter, engager des poursuites et statuer efficacement concernant des plaintes pour voies de fait, intimidation et harcèlement déposées par n'importe quelle personne, y compris un dirigeant syndical;

c) examiner les conditions d'emploi et de travail applicables aux fonctionnaires et déterminer en particulier si les fonctionnaires ont le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer et s'ils jouissent des principes et droits fondamentaux au travail;

d) évaluer si les fonctionnaires disposent d'une voie de recours pour que leurs réclamations personnelles soient examinées par un pouvoir judiciaire indépendant;

e) évaluer si l'on empêche les syndicats représentant les fonctionnaires de négocier des conditions d'emploi et de travail pour les fonctionnaires;

f) évaluer si les syndicats, les travailleurs et les employeurs peuvent tenir des réunions et s'associer, compte tenu de la suppression des règlements d'urgence d'ordre public;

g) évaluer si les plaintes qui ont été déposées contre le gouvernement fidjien correspondent aux préoccupations de tous les travailleurs aux Fidji ou si elles ne concernent qu'un petit nombre de syndicalistes qui les ont déposées pour leurs propres intérêts politiques ou pécuniaires;

h) évaluer sincèrement la situation des travailleurs et des employeurs aux Fidji, sans s'en tenir simplement aux déclarations d'un petit nombre de syndicalistes (comme cela a été fait par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale);

i) discuter avec les fonctionnaires du gouvernement des différentes réformes entreprises par le gouvernement pour préserver et créer des emplois pour les travailleurs, pour soutenir les secteurs essentiels pour les Fidji et pour améliorer les conditions de vie de tous les Fidjiens; et

j) évaluer l'engagement des Fidji envers les conventions de l'OIT, compte tenu de la récente ratification par les Fidji de nombreuses conventions de l'OIT.

Calendrier des réunions de la mission

Plutôt que de rencontrer uniquement les membres du comité exécutif du FTUC, du FICTU et de la FTA, la mission doit également rencontrer directement les travailleurs employés dans les secteurs essentiels. Elle doit notamment rencontrer les représentants des travailleurs de secteurs tels que le transport aérien (Air Pacific), les représentants des ouvriers d'usine, les travailleurs employés dans les secteurs financier et bancaire. Elle doit aussi rencontrer de nombreux autres dirigeants syndicaux recommandés par le gouvernement et les employeurs, au lieu de rencontrer uniquement les membres du comité exécutif du FTUC et du FICTU.

La mission doit également rencontrer les employeurs des secteurs essentiels, à savoir Air Pacific, les employeurs des secteurs bancaire et financier (direction des impôts et des douanes, banque ANZ, banque Westpac, banque BSP, banque BOB, banque Bred), du secteur des télécommunications (organisme de radiodiffusion et de télévision FBCL, société de télécommunications TFL, société de télécommunications internationales FINTEL) et du secteur des services publics (administration de l'électricité et administration de l'eau).

Elle doit également rencontrer le préfet de police, le délégué de la Commission indépendante de lutte anticorruption des Fidji (FICAC) et le directeur des poursuites publiques.

Composition de la mission

Comme cela a été clairement indiqué à l'OIT par le Premier ministre dans sa lettre de mai 2012, la mission doit être objective, transparente, équitable et globale.

Considérant que la mission se compose de personnes qui collaborent de près avec la commission d'experts de l'OIT, le Comité de la liberté syndicale, la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Département des normes internationales du travail de l'OIT, le gouvernement fidjien souhaite avoir un engagement de la mission selon lequel elle sera objective, équitable et transparente à l'égard des consultations qu'elle mènera auprès des parties prenantes intéressées aux Fidji, et son rapport final reflétera les principes de bonne gouvernance énoncés plus haut.

Annexe VI

Note explicative concernant le champ de la mission de contacts directs du BIT

Les objectifs et le but de la mission de contacts directs du BIT, demandée par le Comité de la liberté syndicale et acceptée dans la lettre du Premier ministre de mai 2011 adressée au Directeur général du BIT, sont de clarifier les faits et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions appropriées aux questions de liberté syndicale soulevées devant les organes de contrôle de l'OIT, y compris concernant:

– le décret n° 35 de 2011 sur les secteurs nationaux essentiels;

– la loi sur les relations professionnelles de 2007;

– le décret n° 21 de 2011 modifiant la loi sur les relations professionnelles;

– le décret de 2009 sur l'administration de la justice; et

– les allégations de restrictions à la liberté syndicale, de réunion et d'expression, tel que cela est indiqué dans diverses communications reçues par le BIT et transmises au gouvernement.

La mission accomplira son travail de manière objective, équitable et transparente afin d'attirer l'attention du Comité de la liberté syndicale sur tous les points de vue exprimés, de manière à ce qu'il puisse examiner les questions en suspens en connaissance de cause.

La mission de contacts directs et ses rapports seront une importante occasion pour toutes les parties d'être entendues et de faire connaître les mesures qui ont été prises pour régler les cas en suspens. A cette fin, la mission considère qu'il est particulièrement important qu'elle rencontre les autorités gouvernementales mentionnées dans le projet de calendrier de la mission et se réjouit de la suggestion supplémentaire du gouvernement de rencontrer le préfet de police, le délégué de la Commission indépendante de lutte anticorruption des Fidji (FICAC) et le directeur des poursuites publiques.

La mission est guidée par ses préoccupations et sa responsabilité d'aider les parties à assurer le respect des obligations au titre des normes internationales du travail pertinentes.

Annexe VII

Lettre du juge Koroma datée du 18 septembre 2012 après-midi et remise en mains propres au ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi

208FIJ/MoL

18 septembre 2012

Monsieur Jone Usamate
Ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi
Niveau 4, Civic House
Suva

Monsieur,

J'aimerais vous exprimer ma gratitude pour avoir reçu la mission hier et pour les renseignements utiles que vous nous avez fournis. Malheureusement, depuis cette réunion constructive et votre demande d'attendre d'autres indications avant de poursuivre nos réunions, notre mission a enregistré des retards.

A cet égard, j'aimerais attirer votre attention sur le fait que notre mission est censée se terminer ce vendredi. Les délais actuels restreignent notre possibilité d'être pleinement informés par toutes les autorités gouvernementales compétentes et de présenter leurs points de vue dans notre rapport. Je vous saurais par conséquent gré de bien vouloir m'indiquer la meilleure manière de procéder pour que je puisse, le mieux possible, accomplir le mandat qui m'a été donné par le Conseil d'administration du BIT.

Compte tenu de l'importance de cette mission pour le gouvernement des Fidji, je demanderais respectueusement, en raison du peu de temps dont dispose la mission, une audience avec Son Excellence, Monsieur le Premier ministre Commodore Voreqe Bainimarama, et le procureur général et ministre de la Justice, M. Aiyaz Sayed-Khaiyum, dès que possible.

Veuillez recevoir, Monsieur, l'assurance de ma plus haute considération.

(Signé)

Juge Abdul G. Koroma

Annexe VIII

Lettre datée du 18 septembre et remise en mains propres le 19 septembre 2012 dans la matinée, signée par le secrétaire permanent du bureau du Premier ministre

Juge Abdul G. Koroma
s/c Organisation internationale du Travail
8e étage, Place FNPF
Victoria Parade
Suva

Monsieur,

Mission de contacts directs du BIT

1. Je me réfère à notre réunion du 17 septembre 2012 concernant votre venue aux Fidji.

2. Comme vous le savez, le Premier ministre des Fidji, dans sa lettre du 23 mai 2012 («lettre») au Directeur général du BIT, s'est réjoui de la venue aux Fidji d'une mission d'établissement des faits indépendante, transparente et objective.

3. Dans cette lettre, le Premier ministre avait aussi clairement indiqué au Directeur général du BIT que le gouvernement fidjien fournirait au BIT le mandat de cette mission.

4. Malheureusement, en raison d'une mauvaise communication entre les différents ministères fidjiens, le mandat fourni par le ministère du Travail ne reflétait pas le champ exact de cette mission.

5. Vous trouverez ci-joint le mandat que je vous ai présenté à vous et à votre équipe hier soir et qui correspond au mandat aux termes duquel le gouvernement fidjien souhaite que la mission soit exécutée.

6. Compte tenu de ce qui précède, nous sommes d'avis que votre mission, dans sa composition actuelle au titre du mandat que vous nous avez fourni et dont vous avez déclaré qu'il ne peut pas être remplacé, ne peut pas se poursuivre.

7. Comme il est indiqué dans la lettre, le gouvernement fidjien serait heureux d'accueillir une mission aux termes du mandat ci-joint.

8. En conséquence, il est préférable que vous et votre équipe quittiez rapidement le pays afin de permettre la venue d'une mission aux termes du mandat ci-joint. Nous regrettons tous les désagréments que cette situation pourrait causer.

9. Le gouvernement fidjien réitère sa position selon laquelle, en tant que Membre de l'OIT, il se réjouit d'accueillir une mission d'établissement des faits indépendante aux termes du mandat ci-joint. Il répète également qu'il est fermement engagé à promouvoir et protéger les droits de tous les travailleurs et employeurs aux Fidji, entre autres en soutenant la croissance économique et en s'assurant de la viabilité à long terme des industries de Fidji.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma haute considération.

(Signé)

Pio Tikoduadua
Secrétaire permanent
bureau du Premier ministre

18 septembre 2012

p.j.

Mandat

Champ de la mission

a) Mesurer l'impact du décret sur les secteurs essentiels de 2011 («décret») sur les secteurs essentiels, en particulier:

i) déterminer si les buts et les objectifs du décret sont en contradiction avec les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs d'un secteur essentiel;

ii) déterminer si les travailleurs d'un secteur essentiel ont pu s'organiser collectivement et constituer des syndicats;

iii) déterminer si les travailleurs d'un secteur essentiel ont pu conclure des conventions collectives avec leurs employeurs;

iv) déterminer si les travailleurs d'un secteur essentiel ont pu convenir collectivement avec les employeurs d'un moyen équitable de régler les conflits du travail;

v) déterminer si maintenant les travailleurs d'un secteur essentiel ont effectivement de meilleures conditions d'emploi et de travail que celles qui existaient auparavant;

b) évaluer si les Fidji disposent de lois et de procédures adéquates pour enquêter, engager des poursuites et statuer efficacement concernant des plaintes pour voies de fait, intimidation et harcèlement déposées par n'importe quelle personne, y compris un dirigeant syndical;

c) examiner les conditions d'emploi et de travail applicables aux fonctionnaires et déterminer en particulier si les fonctionnaires ont le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer et s'ils jouissent des principes et droits fondamentaux au travail;

d) évaluer si les fonctionnaires disposent d'une voie de recours pour que leurs réclamations personnelles soient examinées par un pouvoir judiciaire indépendant;

e) évaluer si l'on empêche les syndicats représentant les fonctionnaires de négocier des conditions d'emploi et de travail pour les fonctionnaires;

f) évaluer si les syndicats, les travailleurs et les employeurs peuvent tenir des réunions et s'associer, compte tenu de la suppression des règlements d'urgence d'ordre public;

g) évaluer si les plaintes qui ont été déposées contre le gouvernement fidjien correspondent aux préoccupations de tous les travailleurs aux Fidji ou si elles ne concernent qu'un petit nombre de syndicalistes qui les ont déposées pour leurs propres intérêts politiques ou pécuniaires;

h) évaluer sincèrement la situation des travailleurs et des employeurs aux Fidji, sans s'en tenir simplement aux déclarations d'un petit nombre de syndicalistes (comme cela a été fait par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale);

i) discuter avec les fonctionnaires du gouvernement des différentes réformes entreprises par le gouvernement pour préserver et créer des emplois pour les travailleurs, pour soutenir les secteurs essentiels pour les Fidji et pour améliorer les conditions de vie de tous les Fidjiens; et

j) évaluer l'engagement des Fidji envers les conventions de l'OIT, compte tenu de la récente ratification par les Fidji de nombreuses conventions de l'OIT.

Calendrier des réunions de la mission

Plutôt que de rencontrer uniquement les membres du comité exécutif du FTUC, du FICTU et de la FTA, la mission doit également rencontrer directement les travailleurs employés dans les secteurs essentiels. Elle doit notamment rencontrer les représentants des travailleurs de secteurs tels que le transport aérien (Air Pacific), les représentants des ouvriers d'usine, les travailleurs employés dans les secteurs financier et bancaire. Elle doit aussi rencontrer de nombreux autres dirigeants syndicaux recommandés par le gouvernement et les employeurs, au lieu de rencontrer uniquement les membres du comité exécutif du FTUC et du FICTU.

La mission doit également rencontrer les employeurs des secteurs essentiels, à savoir Air Pacific, les employeurs des secteurs bancaire et financier (direction des impôts et des douanes, banque ANZ, banque Westpac, banque BSP, banque BOB, banque Bred), du secteur des télécommunications (organisme de radiodiffusion et de télévision FBCL, société de télécommunications TFL, société de télécommunications internationales FINTEL) et du secteur des services publics (administration de l'électricité et administration de l'eau).

Elle doit également rencontrer le préfet de police, le délégué de la Commission indépendante de lutte anticorruption des Fidji (FICAC) et le directeur des poursuites publiques.

Annexe IX

Lettre du juge Koroma à Son Excellence le Premier ministre, datée du 19 septembre 2012

208FIJI/PM

19 septembre 2012

Commodore Josaia V. Bainimarama
Premier ministre des Fidji
Bureau du Premier ministre
Niveau 4, Nouvelle Aile
SUVA

Excellence,

Mission de contacts directs du BIT

Je me réfère à la communication de votre bureau datée du 18 septembre 2012 relative à l'objet susmentionné.

Dans ma lettre également datée du 18 septembre 2012 au ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi, j'avais demandé une audience avec Votre Excellence au sujet du but et de l'objectif de ma mission aux Fidji, laquelle, je l'espérais, permettrait d'éclaircir tout malentendu et d'ouvrir la voie afin que cette mission puisse être menée à bien.

Il est regrettable que cette audience ne m'ait pas été accordée avant la réception de la lettre susmentionnée du secrétaire permanent du bureau du Premier ministre.

Nous avions espoir que cette rencontre avec Votre Excellence aurait favorisé une compréhension commune et permis à la mission d'atteindre ses objectifs. En outre, je suis d'avis que le mandat joint à la lettre du secrétaire permanent s'intègre pleinement au mandat plus large qui avait été fourni par le ministre du Travail et aux termes duquel nous avions commencé notre travail le lundi 17 septembre 2012.

Permettez-moi de vous assurer, Votre Excellence, que je transmettrai fidèlement aux organes compétents de l'OIT tous les renseignements et documents reçus par la mission, d'une manière équitable et impartiale.

Je vous prie de recevoir, Excellence, l'assurance de ma plus haute considération.

(Signé)

Juge Abdul G. Koroma

Copie: M. Jone Usamate, ministre du Travail, des Relations professionnelles et de l'Emploi

M. Pio Tikoduadua, secrétaire permanent, bureau du Premier ministre

CAS N° 2820

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plaintes contre le gouvernement de la Grèce
présentées par
– la Confédération générale grecque du travail (GSEE)
– la Confédération des fonctionnaires (ADEDY)
– la Fédération générale des employés de la Société nationale de l'électricité (GENOP-DEI-KIE) et
– la Fédération grecque des employés du secteur privé (OIYE)
appuyée par
la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent de nombreuses violations des droits syndicaux et de négociation collective, imposées suite aux mesures d'austérité prises dans le cadre du mécanisme international de renflouement de l'économie grecque

784. Les plaintes figurent dans des communications de la Confédération générale grecque du travail (GSEE) en date des 21 octobre et 2 décembre 2010, 18 novembre 2011 et 16 juillet 2012. La Confédération des fonctionnaires (ADEDY), la Fédération générale des employés de la Société nationale de l'électricité (GENOP-DEI-KIE) et la Fédération grecque des employés du secteur privé (OIYE) se sont associées à la plainte et ont fourni des informations complémentaires dans une communication datée du 9 mars 2011. La Confédération syndicale internationale (CSI) s'est associée à la plainte dans une communication datée du 30 octobre 2010.

785. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications datées des 16 mai 2011 et 16 mai 2012.

786. La Grèce a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

787. Dans sa communication du 21 octobre 2010, la GSEE affirme que les mesures imposées suite au plan d'austérité mis en œuvre dans le cadre du mécanisme de renflouement international de l'économie grecque portent gravement atteinte au droit fondamental des travailleurs à la libre négociation collective ainsi qu'à leur droit d'établir des normes minimales de travail décent, uniformes et contraignantes, par le biais de conventions-cadres négociées collectivement au niveau national (ci-après, NGCA).

788. La GSEE renvoie à cet égard à la loi nº 3833/2010 sur la «Protection de l'économie nationale – Mesures d'urgence pour affronter la crise financière», adoptée par le Parlement grec le 5 mars 2010. Selon la GSEE, entre autres mesures (à savoir les importantes réductions salariales imposées à tous les employés du secteur public), cette loi prévoit:

a) des baisses importantes de salaire pour tous les travailleurs titulaires d'un contrat de droit privé employés dans le secteur public et parapublic (gouvernement central, municipalités, entreprises publiques, collectivités locales, organismes d'Etat et autres institutions publiques, à l'exception des banques), soit:

i) 7 pour cent des salaires, indemnités, rémunération et autres émoluments réguliers, prévus par des dispositions législatives générales ou spécifiques, par les clauses ou dispositions d'une convention collective, d'une sentence arbitrale, d'un contrat ou d'un accord individuel de travail; et

ii) 30 pour cent de la prime payable aux travailleurs réguliers pour les congés annuels, ainsi que ceux de Noël et de Pâques, conformément à la loi;

b) l'interdiction faite aux travailleurs mentionnés ci-dessus, à partir de l'entrée en vigueur de la loi jusqu'au 31 décembre 2010, d'exercer leur droit à la libre négociation collective et de conclure des conventions collectives qui leur octroieraient une augmentation salariale (art. 3, paragr. 1).

789. La GSEE mentionne également la loi-cadre n° 3845/2010, qui instaure des mesures d'application directe notamment:

a) des dispositions permanentes habilitant l'Etat à intervenir dans le système de libre négociation collective et à modifier le mécanisme, prévu par la NGCA, pour la fixation des salaires minima, d'application générale et obligatoire, ainsi que les conditions de travail applicables à tous les travailleurs employés sur le territoire grec aux termes de contrats de travail subsidiaires de droit privé (art. 2, paragr. 7);

b) des dispositions excluant expressément (ou instaurant les bases juridiques permettant une telle exclusion) certains groupes de travailleurs, notamment les plus vulnérables, comme les jeunes travailleurs, du champ d'application de la NGCA et des dispositions de portée générale sur les salaires minima et les conditions de travail, actuellement en vigueur (art. 2 et 9, paragr. 6, alinéas *e)* et *f)*);

c) des dispositions permanentes (distinctes de la politique de revenus de l'année 2010), imposant des réductions supplémentaires à compter du 1er juin 2010, soit:

i) baisse de 3 pour cent du salaire régulier de tous les travailleurs sous contrat de droit privé dans le secteur parapublic et les entreprises publiques, en violation des conventions collectives en vigueur;

ii) abolition des primes régulières payées aux travailleurs mentionnés ci-dessus, pour les congés annuels et ceux de Noël et de Pâques, qui sont remplacées par une prime forfaitaire minime;

iii) dispositions permettant l'adoption de mesures supplémentaires majorant le seuil minimum établi pour l'application de la procédure de licenciements collectifs et réduisant considérablement le montant des indemnités et le délai de préavis pour lesdits licenciements; et

iv) dispositions permanentes réduisant considérablement les pensions versées aux retraités de tous les principaux fonds de sécurité sociale.

790. L'organisation plaignante souligne que le gouvernement grec a violé les engagements internationaux du pays en adoptant et imposant les mesures permanentes suivantes, à savoir les restrictions juridiques (abolition) apportées au système qui permettait auparavant de fixer les salaires minima et les conditions de travail par le biais de la NGCA

(dispositions applicables sans discrimination à tous les travailleurs sur le territoire grec), ainsi que l'abolition du principe fondamental de droit du travail voulant que les dispositions des autres accords collectifs (accords sectoriels, professionnels ou d'entreprise) ne peuvent être inférieures aux normes minimales adoptées au niveau national. L'article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010, prévoit:

> 7. Les accords collectifs professionnels et d'entreprise peuvent (dorénavant) déroger aux clauses pertinentes des conventions sectorielles et des conventions générales nationales; les conventions collectives sectorielles peuvent déroger aux clauses pertinentes des conventions collectives générales nationales. Toutes les modalités d'application de cette disposition peuvent être définies par décret ministériel.

791. La GSEE souligne que la liberté syndicale est également violée par les dispositions prévoyant que les jeunes chômeurs (jusqu'à 24 ans) sont exclus des normes minimales de salaire et de conditions de travail établies par la NGCA, qu'ils peuvent être rémunérés à 80 pour cent du salaire minimum de base, et bénéficient d'une protection sociale relativement réduite (art. 2, paragr. 2, de la loi n° 3845/2010), dans le cadre de contrats «d'apprentissage» assortis d'une longue période de probation.

792. Par ailleurs, contreviennent également aux principes de la liberté syndicale les dispositions sur l'abolition du salaire minimum, d'application générale et obligatoire en application de l'accord national, visant les jeunes travailleurs (jusqu'à 25 ans) primo-entrants sur le marché du travail, qui seront désormais rémunérés à 84 pour cent du salaire minimum, mais aussi les travailleurs mineurs, qui – en vertu des dispositions autorisant les employeurs à les embaucher aux termes de «contrats d'apprentissage» qui ne leur donnent aucune protection – sont maintenant rémunérés à 70 pour cent du salaire minimum, n'ont qu'une couverture sociale réduite et ne bénéficient pas des protections prévues par la NGCA et la législation du travail concernant notamment: la durée du travail; l'amplitude des heures de travail, modulée en fonction des horaires scolaires; les périodes de repos obligatoire; les congés annuels payés obligatoires; les congés scolaires et d'étude; les congés de maladie, etc. (art. 73, paragr. 8 et 9, de la loi n° 3863/2010).

793. Selon la GSEE, ces mesures constituent une violation des conventions collectives en vigueur, ainsi qu'une ingérence dans leur mise en œuvre, qui entraînent d'importantes baisses de salaire (en vertu des mesures permanentes, adoptées à deux reprises dans une période de six mois) pour les travailleurs titulaires de contrats de droit privé dans le secteur public, entièrement régi par des conventions collectives, dont la négociation et la signature sont désormais interdites (art. 1, paragr. 1, et art. 3, paragr. 5, de la loi n° 3833/2010; art. 3 et 6, paragr. 4, de la loi n° 3845/2010).

794. La GSEE critique l'engagement du gouvernement dans le mémorandum de prêt de continuer à s'ingérer dans le processus de négociation collective dans le secteur privé:

> Comme les salaires du secteur public, les rémunérations du secteur privé doivent être plus flexibles afin de permettre une baisse durable des coûts. Après consultation avec les partenaires sociaux et dans le cadre de la législation de l'UE, le gouvernement réformera le cadre juridique des négociations salariales dans le secteur privé, en éliminant notamment les dispositions asymétriques en matière d'arbitrage. Le gouvernement adoptera une législation sur le salaire minimum afin de promouvoir la création d'emplois pour les groupes à risque, tels les jeunes et les chômeurs de longue durée.

795. D'autres accords et engagements, énoncés dans le texte original du «Protocole d'entente sur la Politique spécifique de conditionnalité économique» prévoient que:

> D'ici à la fin du deuxième trimestre 2010, dans le but de renforcer les institutions du marché du travail, le gouvernement entamera des discussions avec les partenaires sociaux afin de

réviser le régime des négociations salariales et les arrangements contractuels dans le secteur privé.

D'ici à la fin du quatrième trimestre 2010, dans le but de renforcer les institutions du marché du travail:

> ... Le gouvernement adoptera une loi réformant le régime des négociations salariales dans le secteur privé, qui devrait: prévoir une baisse de la rémunération des heures supplémentaires et une flexibilité accrue de la gestion du temps de travail; autoriser, dans les accords territoriaux, un taux de croissance salariale inférieur à celui des accords sectoriels; et introduire le principe de la rémunération variable, liant les salaires à la productivité dans les entreprises.
>
> ... Le gouvernement adoptera une législation sur le salaire minimum prévoyant des niveaux de rémunération inférieurs pour les groupes à risque, tels les jeunes et les chômeurs de longue durée, et mettra en place des mesures garantissant que le salaire minimum actuel conservera sa valeur nominale pendant trois ans.
>
> ... Le gouvernement amendera la législation sur l'emploi en portant à un an la période d'essai pour les nouveaux emplois, afin de réduire le niveau global des indemnités de licenciement; veillera à ce que les travailleurs des secteurs secondaire et tertiaire bénéficient des mêmes conditions quant aux indemnités de licenciement; relèvera le seuil minimum pour l'application des règles relatives aux licenciements collectifs (notamment dans les grandes entreprises); et facilitera le recours aux contrats temporaires et à temps partiel.

796. La GSEE rappelle que le gouvernement a réitéré ses engagements, figurant dans le Protocole (actualisé) concernant les politiques économiques et financières, en ce qui concerne la Politique de réformes structurelles, comme suit:

> 20. La réforme du marché du travail est pratiquement achevée. D'importants amendements législatifs ont été introduits en juillet, afin d'assouplir les dispositions sur la protection de l'emploi et les licenciements collectifs, de réformer la législation sur le salaire minimum, de réduire la rémunération des heures supplémentaires, et de permettre la primauté des accords d'entreprise sur les conventions conclues à d'autres niveaux. Parallèlement aux réformes engagées pour les emplois publics afin de réduire les distorsions du marché du travail, ces mesures augmenteront la capacité d'adaptation des entreprises, ce qui stimulera l'emploi. D'autres mesures seront prises pour réformer la négociation collective, y compris l'abolition de l'extension automatique des accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations...

797. Cette approche a été reprise dans le cadre des protocoles de sorte que, d'ici à la fin du troisième trimestre 2010, et dans le but de renforcer les institutions du marché du travail:

> Après un dialogue avec les partenaires sociaux, le gouvernement a décidé d'adopter et d'appliquer des mesures en vue de réformer le système de négociation salariale dans le secteur privé, qui devrait prévoir une baisse de la rémunération des heures supplémentaires et une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail... Le gouvernement veillera à ce que les accords d'entreprise priment sur les accords sectoriels, qui auront eux-mêmes préséance sur les accords professionnels. Il supprimera la disposition permettant au ministère du Travail d'étendre tous les accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations collectives... Il modifiera la législation sur la protection de l'emploi en portant à un an la période d'essai pour les nouveaux emplois, et favorisera le recours aux contrats temporaires et à temps partiel.

798. La GSEE souligne que le cadre institutionnel national en vigueur durant les vingt dernières années disposait que les normes minimales de salaire et de conditions de travail étaient définies par les conventions-cadres nationales, conclues librement par voie de négociations collectives entre les organisations d'employeurs les plus représentatives et la GSEE (l'organisation unitaire la plus représentative de tous les travailleurs sous contrat de droit privé); aucune autre convention collective (sectorielle, professionnelle ou accord d'entreprise) – ne pouvait prévoir de dispositions moins favorables que celles établies au

niveau national. Cela garantissait un filet de sécurité très solide pour tous les travailleurs, sans distinction ou discrimination.

799. En adoptant la législation précitée, le gouvernement viole non seulement son obligation légale de respecter les conventions collectives, mais s'ingère de façon flagrante dans les textes juridiques permanents encadrant la libre négociation collective, en fixant des salaires minima et des conditions de travail moins favorables que les normes minimales prévues par la NGCA. Le gouvernement viole ainsi expressément les obligations du gouvernement aux termes de plusieurs conventions «d'encourager et de promouvoir la négociation collective en vue de réglementer les conditions d'emploi par des conventions collectives» (convention n° 98), «de s'abstenir de prendre des mesures inappropriées ou insuffisantes qui empêchent la libre négociation collective et la conclusion de conventions collectives» (convention n° 154), et «de prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées pour assurer que le droit de se syndiquer est librement exercé» (convention n° 87).

800. L'organisation plaignante rappelle que la loi n° 1876 sur la libre négociation collective, en vigueur depuis 1990, constitue le cadre législatif régissant la libre négociation collective et la conclusion de conventions collectives, conformément aux conventions fondamentales de l'OIT n^{os} 98 et 154.

801. La loi n° 1876/1990 stipule que les conventions collectives, par leur portée et leur champ d'application, définissent les dispositions obligatoires concernant les conditions de travail. La NGCA a préséance sur les clauses statutaires de tous les types d'accords collectifs. Conformément aux dispositions de la loi n° 1876/1990:

a) les conventions-cadres nationales sont conclues entre la GSEE, organisation syndicale faîtière de troisième niveau, et les organisations patronales les plus représentatives ou d'envergure nationale;

b) les conventions-cadres nationales s'appliquent à tous les travailleurs sur le territoire grec – syndiqués ou non – liés par une relation d'emploi sous contrat de droit privé à tout employeur (grec ou étranger), ou à un établissement, une entreprise ou un service des secteurs public ou privé de l'économie nationale, y compris les travailleurs des secteurs de l'agriculture et de l'élevage et des professions apparentées, les travailleurs à domicile, ainsi que les personnes qui, tout en n'étant pas liées par une relation de travail, exécutent leurs fonctions dans une relation de dépendance et ont besoin d'une protection semblable à celle dont bénéficient les autres travailleurs; et

c) les conventions-cadres nationales fixent des normes minimales de salaire et de conditions de travail et lient uniformément tous les employeurs du pays.

802. La valeur ajoutée institutionnelle, conférée aux conventions-cadres nationales par le mécanisme légal de normes minimales de salaire et de conditions de travail pour la protection des travailleurs, a encore été renforcée par les clauses de protection énoncées dans deux dispositions clés de la loi n° 1876/1990, auxquelles les nouvelles mesures apportent des dérogations:

a) Article 3.2: Aucun accord sectoriel ou d'entreprise, et aucun accord professionnel national ou local ne doit prévoir de dispositions moins favorables aux travailleurs que celles prévues dans les conventions-cadres nationales.

b) Article 10: Lorsqu'une relation de travail est régie par plus d'une convention collective, le texte octroyant les conditions les plus favorables aux travailleurs prévaut. Pour comparer et choisir les conditions applicables dans ces situations, il est tenu compte: *a)* de l'uniformité de la rémunération; et *b)* de l'uniformité des autres conditions.

803. Il convient également de souligner que la loi n° 1876/1990, qui régit, garantit et favorise le système de libre négociation collective, est le produit d'un «Pacte social» adopté à l'unanimité en 1990 par tous les partis politiques représentés au Parlement grec, qui a recueilli le consensus des plus hauts dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, au terme d'un dialogue social approfondi. Cette loi avait permis de créer un système intégré et équilibré, qui a prouvé sa validité, son efficacité et sa vigueur au fil des ans. La NGCA conclue par voie de libre négociation collective constitue un mécanisme permettant de définir des normes obligatoires de salaire minimum et d'offrir des garanties nationales légitimes, qui justifient en grande partie la non-ratification par la Grèce de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

804. Néanmoins, le gouvernement grec est maintenant intervenu dans le processus de libre négociation collective et dans les conventions collectives en vigueur, afin de réglementer les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs du secteur public en leur imposant plusieurs réductions salariales (art. 3, paragr. 4, 6 et 8 de la loi n° 3845/2010; art. 1, paragr. 5, de la loi n° 3833/2010).

805. L'organisation plaignante souligne en outre que, suite à l'entrée en vigueur de l'article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010, les employeurs et leurs organisations ont intensifié les pressions lors des négociations collectives afin de pouvoir payer des salaires inférieurs aux normes salariales minimales obligatoires, déjà faibles cependant, jusqu'alors fixées par la NGCA. Cette tendance est illustrée notamment par:

a) l'accord d'entreprise qui fixe les modalités de rémunération et de travail à la société G4S SECURE SOLUTIONS SA, entreprise multinationale de premier plan qui fournit des services de sécurité au secteur privé ainsi que dans les secteurs public et parapublic, dans lequel l'entreprise a obtenu de payer aux nouveaux employés une rémunération inférieure aux normes salariales minimales énoncées par la NGCA en vigueur, en faisant insérer dans l'accord en vigueur une clause prévoyant expressément que le salaire pour les trois premières années d'emploi est de 640 euros, au lieu des 739,56 euros prévus dans la convention nationale. En outre, ces pressions à la baisse sur le coût du travail nuisent globalement aux travailleurs embauchés pour fournir des services de sécurité attribués à l'entreprise mentionnée ci-dessus par la société Athens Piraeus Electric Railways SA, l'une des plus importantes entreprises étatiques de services de transport public;

b) l'accord d'entreprise qui fixe les salaires et les conditions de travail dans une entreprise du secteur agricole secondaire (Greek Animal Feeding Stuffs Industries SA), et dispose que les nouveaux travailleurs de la société percevront durant leurs huit premières années de travail une rémunération inférieure à la norme minimale (701,79 euros) prévue par la NGCA. Ainsi, cet accord enfreint non seulement les dispositions sur le salaire minimum, mais aussi la règle négociée consistant à accorder des augmentations salariales par périodes de trois ans d'ancienneté, qui fait partie intégrante des conventions-cadres nationales depuis 1975.

806. La GSEE condamne l'ingérence de l'Etat dans l'autonomie des négociations collectives, en ce qu'il a adopté et imposé des mesures «structurelles» permanentes en invoquant l'intérêt national, tout en violant de façon flagrante les principes de proportionnalité et de modération, ce qui a considérablement affaibli l'institution fondamentale des conventions-cadres nationales par l'instauration d'une réglementation moins favorable des normes minimales de travail, qui porte préjudice à tous les travailleurs.

807. La GSEE souligne que la portée, les effets et les répercussions plus profondes de cette ingérence doivent être évalués en fonction de la précarité généralisée du marché du travail, du volume considérable de travail non déclaré ou flexible et du taux de chômage en

augmentation constante, autant de facteurs qui rendent les demandeurs d'emploi plus vulnérables et les incitent à accepter contre leur gré des conditions de travail inférieures ou des emplois plus flexibles.

808. Cette ingérence doit également être évaluée en tenant compte des dispositions générales autorisant – sans texte précis, comme le voudrait la règle de droit – des restrictions supplémentaires aux conditions essentielles de travail, prévues par la loi n° 3845/2010 et les protocoles (par exemple, augmentation du seuil minimum pour le déclenchement de la procédure de licenciements collectifs, réduction des indemnités de licenciement, fixation par l'Etat des normes minimales de salaire et de conditions de travail pour les jeunes travailleurs jusqu'à 25 ans, réduction globale des prestations de chômage). Par ailleurs, cette même loi n° 3845/2010 prévoit des augmentations significatives de la TVA sur tous les produits et services, ce qui a fait considérablement augmenter les prix des biens de consommation, des carburants et des services publics. Ces mesures manifestement disproportionnées affaiblissent les travailleurs et les rendent plus vulnérables aux effets combinés des licenciements, du gel des salaires et de l'abolition des normes salariales minimales. Elles remettent en cause l'obligation fondamentale de l'Etat de fournir et protéger le travail décent, violent les droits individuels et sociaux fondamentaux et mettent en péril la paix et la cohésion sociales.

809. L'argument de la nécessité des mesures d'austérité avancé par le gouvernement ne saurait être étendu au point de violer les droits individuels et sociaux fondamentaux; le qualificatif «nécessaire» devrait intégrer les notions de mesure et de modération jugées essentielles, applicables et adaptées dans une société démocratique qui respecte et garantit la valeur de l'être humain, ainsi que les principes d'équité, de travail décent et d'autonomie collective.

810. Par ailleurs, il n'existe pas de proportionnalité raisonnable, ni de lien économique quantifiable entre, d'une part, l'ampleur, la gravité et la durée de ces restrictions dans le secteur privé, adoptées et mises en œuvre au détriment de l'autonomie collective, des conventions collectives et des droits des travailleurs et, d'autre part, les objectifs poursuivis, qui sont principalement d'instaurer la discipline budgétaire nécessaire pour faire face à la dette souveraine et au déficit budgétaire du pays, de mettre en œuvre le programme de stabilité et de rétablir la confiance des partenaires européens et des marchés financiers mondiaux envers la Grèce. La politique d'austérité inéquitable et injustifiée visant à maîtriser les coûts salariaux, au détriment des travailleurs, affaiblit l'ensemble du processus de libre négociation collective et du système de normes minimales prévu par la NGCA. Même si le gouvernement prenait à l'avenir des mesures en faveur des groupes socialement vulnérables, celles-ci ne suffiraient pas à réparer les dommages irréversibles causés aux intérêts économiques et professionnels des travailleurs par la modification radicale du régime de normes minimales de salaire et de conditions de travail.

811. En outre, les politiques économiques et de revenu étant définies annuellement, la réduction ou la non-réévaluation régulière des conditions de travail – et notamment des salaires – entraînent non seulement une réduction des salaires réels eux-mêmes, mais aussi un «gel salarial» permanent du revenu réel des travailleurs. L'Institut du travail de la GSEE prévoit notamment que ce gel fera reculer le pouvoir d'achat des catégories salariales inférieures à son niveau de 1984. L'une des implications majeures de cet état de fait est que le salaire ne permet plus aux travailleurs d'assurer leur subsistance, ce qui aggrave l'impact sur l'économie du pays, qui dépend de la demande intérieure, à savoir le niveau de consommation de la population.

812. L'organisation plaignante souligne en outre que le niveau des salaires en Grèce ne constitue pas un désavantage concurrentiel, mais plutôt un avantage pour les entreprises du pays, fait reconnu par les trois organisations représentatives grecques d'employeurs, dont les dirigeants se sont récemment dits d'avis que les salaires grecs ne sont pas élevés. De

fait, il est communément admis que le système de négociation collective établi au niveau national par les NGCA est équilibré et protège la saine concurrence entre les entreprises, car il prévient l'acquisition d'avantages concurrentiels par des réductions salariales sans fin.

813. Les objectifs de l'autonomie collective et de la liberté syndicale sont la préservation et la promotion des intérêts économiques des travailleurs, mais leur réalisation est dorénavant sérieusement entravée par l'intervention de l'Etat, puisque: les conventions collectives ne sont pas respectées et appliquées; la conclusion de conventions collectives est interdite ou impossible, ou leur rôle est limité; et l'intérêt de la syndicalisation pour les travailleurs est gravement compromis, puisque le pouvoir de négociation des syndicats est affaibli.

814. Enfin, la GSEE affirme que les retombées de ces lois ont entraîné la violation d'autres normes internationales du travail ratifiées par la Grèce. Ces mesures n'ont pas fait l'objet d'un dialogue social, mais ont été plutôt transmises directement au Parlement grec pour adoption en urgence. Seule la loi n° 3846/2010 sur les garanties contre l'insécurité d'emploi a fait l'objet d'un processus de dialogue social, qui a pris fin en mars 2010; toutefois, il n'y a eu ni informations ni consultations, bien que le pays fût déjà sous pression en raison de la crise économique. Il convient de noter que les vives pressions exercées par les organisations patronales durant ce processus de dialogue social ont conduit à des changements substantiels en leur faveur, notamment la flexibilité de l'emploi, de sorte que cette loi, malgré les efforts d'amélioration du cadre institutionnel, n'a pas atteint son objectif initial, soit la lutte contre l'insécurité au travail.

815. La loi n° 3863/2010 traduit la poursuite de la mise en œuvre des engagements pris par le gouvernement dans le cadre des protocoles, qui ne laissent aucune place à l'amélioration de la politique de consultations régulières, déjà quasi inexistantes. Le gouvernement ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de dialogue social. Au contraire, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a déclaré que les partenaires sociaux devaient se prononcer à l'unanimité sur les questions en litige dans un très court laps de temps, à défaut de quoi les mesures prévues dans le texte initial du projet de loi (affectant gravement les droits des travailleurs) seraient adoptées immédiatement.

816. La GSEE affirme en outre que les employeurs ont indûment tardé à ratifier l'accord national du 15 juillet 2010, jusqu'à l'adoption de la loi n° 3863/2010, afin de pouvoir bénéficier des nouvelles dispositions sur l'augmentation du seuil fixé pour le déclenchement de la procédure de licenciements collectifs, la réduction des indemnités de licenciement, la baisse de la rémunération des heures supplémentaires, la réduction des salaires des jeunes travailleurs, etc.; le syndicat avait espéré pour sa part être en mesure de négocier des dispositions importantes pour la protection des travailleurs durant la crise économique.

817. L'organisation plaignante conclut que le gouvernement n'a pas engagé un véritable dialogue social approfondi, susceptible de promouvoir d'autres solutions et propositions plus acceptables, avancées à plusieurs reprises par la GSEE ou d'autres partenaires sociaux concernant, entre autres, la dimension sociale et l'efficacité à long terme des mesures prises pour surmonter la crise financière. Les pressions qui ont accompagné l'application de la législation concernée ne remettent aucunement en cause la nécessité d'optimiser la cohésion sociale et la compréhension mutuelle. Bien au contraire, l'urgence, la portée et l'impact des mesures prises accentuent la nécessité de légitimer au mieux l'action du pouvoir législatif et soulignent l'importance du dialogue social.

818. La GSEE considère que le gouvernement est allé au-delà des limites qu'on pourrait considérer comme acceptables dans une situation d'urgence car ces mesures: n'ont pas été instituées pour une période définie et limitée; ne sont ni proportionnées ni adéquates; et ont

été adoptées sans examen suffisant d'autres solutions réfléchies et plus appropriées; par ailleurs, il n'existe aucune proportionnalité entre la portée, la rigueur et la durée des restrictions imposées et les objectifs poursuivis; enfin, les mesures prises n'ont pas été assorties de garanties appropriées et concrètes pour protéger le niveau de vie des travailleurs et de renforcer l'aptitude des groupes vulnérables de la population à absorber l'impact direct des mesures d'austérité, ainsi que les multiples effets secondaires et collatéraux de la crise économique.

819. La GSEE joint à sa communication du 2 décembre 2010 copie d'une lettre adressée par le Président du Conseil économique et social de la Grèce au Premier ministre, qui, selon elle, renforce ses arguments sur l'impact de la déstabilisation résultant de l'abolition du système de négociation collective et d'accords collectifs. L'auteur de cette lettre demande au Premier ministre de réexaminer les changements entrepris et d'engager un dialogue constructif mettant l'accent sur ces questions cruciales avant l'adoption de toute mesure législative.

820. Dans leur communication du 9 mars 2011, l'ADEY, la GENOP-DEI-KEI et l'OIYE s'associent à la plainte et font observer qu'elles représentent à la fois les secteurs public et privé, qui ont été touchés par ces mesures législatives. Les organisations plaignantes soulignent notamment qu'une législation qui déroge au principe selon lequel les accords collectifs de niveau supérieur doivent impérativement fixer les normes minimales, les accords de niveau inférieur ne pouvant y déroger qu'en faveur des salariés, viole nécessairement les obligations en vertu des conventions internationales, qui visent à promouvoir et encourager la négociation collective à tous les niveaux.

821. Les requérants soulignent à cet égard que la loi n° 3845 du 6 mai 2010 autorise de telles dérogations aux conventions interprofessionnelles nationales, y compris au moyen de mesures moins favorables aux travailleurs, dans les accords locaux et territoriaux. Les accords d'entreprise peuvent également déroger aux accords sectoriels et de branche. L'objectif de cette loi est patent: créer les conditions d'un marché totalement libre, dans un cadre de développement concurrentiel. En outre, ces violations flagrantes des conventions nos 87, 98 et 154 ne font aucun cas des principes élaborés en ce qui concerne les dérogations, qui devraient être limitées dans le temps, assurer des garanties appropriées pour les plus vulnérables et résulter de consultations avec les employeurs et les organisations de travailleurs en vue d'un accord. La loi n° 3845/2010 a été votée sans dialogue préalable avec les syndicats.

822. Les organisations plaignantes se disent également très préoccupées par la loi n° 3899/2010 qui autorise la négociation avec le syndicat de branche s'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise. Etant donné que toute partie peut soumettre un différend à l'arbitrage, les organisations plaignantes craignent que les syndicats de branche ne soient placés dans une situation où l'arbitrage obligatoire pourrait assujettir les employés d'une entreprise à un accord que personne n'aurait accepté.

823. Les organisations plaignantes affirment que la loi n° 3871 du 17 août 2010 impose en pratique un gel des salaires, car elle annule toute décision arbitrale octroyant une augmentation salariale pour 2010 et le premier semestre 2011. Ce texte annule également toute disposition d'une convention collective prévoyant une hausse salariale supérieure aux augmentations prévues dans la NGCA, plafonnées au taux d'inflation européen. Selon les organisations plaignantes, cela implique une baisse des salaires puisque l'inflation grecque est supérieure au niveau européen. Ces restrictions, qui concernaient initialement l'année 2009, se traduisent par des contraintes sur la négociation collective depuis plus de trois ans, soit largement au-delà de la limite établie par le Comité de la liberté syndicale dans de tels cas.

824. Les organisations plaignantes citent enfin la loi n° 3863 du 15 juillet 2010, qui instaure des contrats d'apprentissage spéciaux pour les jeunes travailleurs entre 15 et 18 ans, les prive de la protection des conventions collectives et viole leurs droits syndicaux.

825. Dans sa communication du 18 novembre 2011, la GSEE fournit des informations supplémentaires concernant les dispositions récemment introduites par la loi n° 4024/2011 qui, selon elle, participent encore davantage à la dégradation du système de relations professionnelles, qui permettait auparavant de fixer efficacement des normes minimales de travail pour tous les travailleurs par le biais de conventions collectives librement négociées dans les secteurs privé, public et parapublic. Les nouvelles mesures comprennent notamment des dispositions qui suppriment l'interdiction absolue de dérogation aux conventions générales, et instituent la prévalence des accords d'entreprise moins favorables que les conventions sectorielles obligatoires sur les normes uniformes de salaire et de conditions de travail. En outre, la nouvelle loi supprime l'extension du champ d'application des conventions collectives sectorielles et autorise le législateur à intervenir – au-delà des réductions unilatérales draconiennes des salaires et traitements – pour annuler intégralement les conventions collectives en vigueur et imposer une échelle salariale uniforme dans les entreprises des secteurs public et parapublic, où les conventions collectives sont universellement applicables et où la loi interdit déjà expressément les augmentations salariales obtenues par voie de négociations collectives. Cette législation récente comporte un autre aspect très discutable, à savoir l'imposition du processus dit de «réserve de main-d'œuvre», qui cache en fait le licenciement collectif de milliers de travailleurs dans les secteurs public et parapublic.

826. D'autres dispositions de la loi n° 4024/2011 constituent une ingérence flagrante dans la structure et le fonctionnement des syndicats, et contreviennent au droit des travailleurs à la représentation collective vis-à-vis de leurs employeurs par des personnes élues librement et démocratiquement. Cette loi essentiellement antisyndicale étend le droit de négocier et de conclure des accords d'entreprise à des entités nébuleuses, non élues, dénommées «associations de personnes», et compromet gravement le principe de la représentation collective. L'employeur est ainsi libéré de toute obligation envers une organisation syndicale, alors même que les représentants de cette «association de personnes» n'ont pas un mandat permanent pour représenter les travailleurs vis-à-vis de l'employeur sur les questions collectives de travail; de plus, ils ne disposent pas des droits syndicaux et de la protection légale dont jouissent les représentants élus des travailleurs. Sous prétexte de permettre aux PME de se prévaloir du système de flexibilité du temps de travail (augmentation ou baisse des périodes de travail, sans augmentation ou réduction salariale durant les périodes concernées), l'Etat autorise la création «d'associations de personnes» si elles représentent 25 pour cent du personnel (dans les entreprises de plus de 20 salariés), ou 15 pour cent du personnel (dans celles qui en comptent moins de 20). Tout accord entre l'employeur et une telle «association de personnes» – qui pourrait même se composer d'une seule personne dans les entreprises comptant dix salariés – devient obligatoire pour tous les travailleurs. Parallèlement, cette disposition supprime l'obligation pour l'employeur de respecter la hiérarchie des consultations et de s'adresser d'abord au syndicat représentatif dans l'entreprise ou, s'il n'en existe pas, au syndicat sectoriel représentant les travailleurs affiliés, afin de convenir des règles relatives à l'organisation du temps de travail. L'organisation plaignante se dit particulièrement préoccupée du fait que ces dernières dispositions remplacent l'article 13 de la loi n° 3899/2010 sur les accords collectifs spéciaux d'entreprise, disposition négociée entre les partenaires sociaux en réponse aux conditions établies dans les protocoles.

827. En accordant à ces entités parasites virtuelles le droit syndical fondamental de conclure des conventions collectives qui, en vertu de la Constitution et de la législation nationale, est reconnu comme la responsabilité et le droit exclusifs des syndicats, le gouvernement grec viole les garanties fondamentales des droits d'organisation et de négociation collective,

consacrés dans les conventions fondamentales de l'OIT n[os] 87, 98 et 135, réduit substantiellement le rôle et le pouvoir de négociation des syndicats et ouvre la voie à leur marginalisation. Il existe un danger imminent de création d'associations de personnes et de syndicats «jaunes» au niveau des entreprises, directement influencés ou contrôlés par l'employeur, afin de faciliter la mise en œuvre des décisions de la direction à l'encontre des droits des travailleurs, et notamment de permettre l'application généralisée d'accords collectifs d'entreprise réduisant la protection des travailleurs et introduisant l'inégalité dans les rémunérations et de conditions de travail.

828. Selon la GSEE, il existe déjà certaines preuves démontrant que les grandes entreprises (affiliées à des organisations sectorielles d'employeurs), où il n'existe pas de syndicat puisque les travailleurs sont membres d'un syndicat sectoriel (c'est-à-dire les hôtels, les supermarchés, les sociétés de sécurité, etc.), se fonderont directement sur ces dispositions pour réduire les salaires en concluant des accords «collectifs» avec une association «jaune», constituée dans ce seul but.

829. En outre, la menace d'abolition pure et simple du mécanisme de la NGCA a été employée à plusieurs reprises pour paver la voie à l'imposition de nouvelles mesures unilatérales «manipulant» la fixation des salaires dans le secteur privé. Ainsi, l'article 37 de la loi n[o] 4024/2011 a imposé de nouvelles mesures cumulatives:

– Réduction draconienne de la durée des effets contraignants de l'extension du champ d'application des conventions collectives, parallèlement à la suspension de la procédure d'extension elle-même, pour les accords collectifs sectoriels et professionnels, et ce pour une durée indéterminée, à savoir «pendant la période d'application du Plan de stratégie budgétaire à moyen terme».

– Suspension du «principe de clause préférentielle» pour une durée indéterminée, notamment «durant la période d'application du Plan de stratégie budgétaire à moyen terme», soit une protection fondamentale qui garantissait la primauté des clauses des conventions collectives plus favorables aux travailleurs, dans le but ultime de l'éliminer, comme le demandent les créanciers de la Grèce.

830. Les conventions collectives sectorielles et professionnelles ne liant désormais que les employeurs et les syndicats signataires et leurs membres, sans possibilité institutionnelle d'étendre le champ d'application d'une convention collective et de la déclarer universellement contraignante, les employeurs peuvent discrétionnairement se désaffilier de leur organisation sectorielle et se soustraire ainsi aux effets obligatoires de la convention collective conclue à ce niveau. Ces dispositions ouvriront inévitablement la voie à une concurrence déloyale entre les entreprises, ainsi qu'entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués. En outre, cela crée une situation où les entreprises ne sont aucunement incitées à participer aux activités des organisations d'employeurs, afin d'influencer le résultat des négociations collectives liées à la fixation du coût du travail dans une profession ou un secteur donnés. En suspendant le mécanisme d'extension des conventions collectives pour une durée indéterminée, l'Etat ne laisse à de nombreuses catégories de salariés d'autre choix que la négociation individuelle avec les employeurs.

831. Considérant que ce mécanisme d'extension des conventions collectives existe dans la plupart des pays de l'Union européenne, ces nouvelles dispositions législatives semblent montrer qu'une «expérience» unique de démantèlement du système et des institutions de relations professionnelles est maintenant bien engagée en Grèce. Bien que les conventions collectives n'aient pas été formellement interdites et que les parties peuvent en conclure, les employeurs disposent maintenant en pratique de plusieurs options leur permettant de se soustraire à l'effet obligatoire des conventions collectives et d'imposer discrétionnairement des conditions d'emploi moins favorables à tous leurs travailleurs. Par ailleurs, le principe

de préséance avait eu pour effet de créer une «pyramide» réglementaire au niveau sectoriel, qui assurait une saine concurrence basée sur le coût minimum du travail dans un secteur donné; les entreprises pouvaient dès lors tenir compte de leur capacité de payer pour fixer les meilleures conditions de salaire et d'emploi pour leurs travailleurs. Pour cette raison, les salaires qui étaient fixés au moyen des accords collectifs d'entreprise avaient régulièrement servi de point de référence pour déterminer les salaires dans les conventions sectorielles correspondantes; ils étaient généralement plus élevés que les salaires au niveau sectoriel, qui étaient eux-mêmes généralement plus élevés que le salaire minimum prévu dans la NGCA. L'abolition de ce principe ne peut qu'entraîner un nivellement par le bas, au niveau du salaire minimum prévu dans la convention collective nationale, avec des réductions prévisibles de plus de 30 pour cent.

832. Ces nouvelles dispositions non seulement affaiblissent la négociation collective libre et volontaire des conventions collectives, qui constitue un pilier essentiel de la démocratie, mais feront baisser considérablement les salaires dans le secteur privé et aggraveront la récession, sans aucun résultat positif pour la compétitivité de l'économie. Cet affaiblissement décisif des conventions collectives sectorielles, la marginalisation de la représentation syndicale libre, démocratique et efficace des travailleurs, et les carences du système d'inspection du travail, font que les rémunérations et les conditions de travail seront désormais fixées unilatéralement par les employeurs, sous menace de licenciement. L'adoption de ces nouvelles mesures a été qualifiée, publiquement et de façon inopportune, comme une condition «sine qua non» du déblocage du sixième prêt consenti à la Grèce. Le dialogue social qui s'imposerait avant l'adoption de toute mesure n'a pas eu lieu, et ne peut que se dégrader en raison des décisions dictées par la Troïka, qui engagent le gouvernement.

833. En outre, le nouveau maillage réglementaire donne aux employeurs le droit de recourir unilatéralement au processus d'arbitrage obligatoire, alors que simultanément: i) l'obligation de participer de bonne foi à l'étape préalable de la médiation est abolie, puisqu'il n'est plus nécessaire d'accepter les propositions du médiateur avant de demander l'arbitrage; ii) le champ de compétence des arbitres est sérieusement restreint, et se limite à la fixation du salaire de base et de la rémunération quotidienne; et iii) l'interdiction absolue de faire grève durant le processus d'arbitrage est maintenue, même lorsque l'employeur recourt unilatéralement à l'arbitrage.

834. Ces mesures, qui vont bien au-delà des recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2261, affaiblissent considérablement les syndicats, et risquent d'aboutir à l'élimination définitive des droits que les travailleurs ont acquis par la négociation collective, en ce qui concerne toute une série de sujets fondamentaux, notamment: la sécurité et la santé, la réglementation du temps de travail, le statut du personnel, les congés parentaux, l'élimination de la discrimination sexuelle au travail, les congés de formation, les cotisations syndicales, ainsi que les questions relatives à la procédure et aux modalités de négociation collective, de médiation et d'arbitrage.

835. Etant donné que la prestation de travail – au-delà du seul aspect du coût salarial – concerne toutes les conditions d'exécution du travail, le contenu et le champ d'application des sentences arbitrales ne sauraient s'écarter des principes généraux, consacrés par la Constitution, concernant les conventions conclues par voie de négociations collectives.

836. Les nouvelles dispositions constituent une ingérence grave dans les fonctions et la compétence des arbitres indépendants, et restreignent la portée de leurs décisions aux questions concernant la rémunération de base; elles leur interdisent notamment, rétroactivement au début de l'année 2010, d'accorder toute augmentation de salaire pour l'année 2010 et la première moitié de l'année 2011. Pour la période allant du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2012, les augmentations octroyées par sentence arbitrale sont

plafonnées au taux annuel d'inflation en Europe, la loi stipulant que toute déviation par rapport à ce principe sera nulle et non avenue; la même obligation est imposée aux médiateurs. En outre, les textes sur la réforme du système d'arbitrage (OMED) disposent que le mandat des médiateurs et des arbitres actuellement en fonction expirera de plein droit le 30 mars 2011, date à laquelle ils seront tous remplacés, indépendamment des affaires dont ils sont saisis.

837. La GSEE mentionne également: les mesures qui concernent tous les types de rémunération et d'avantages sociaux, applicables à tous les travailleurs quel que soit leur type de contrat (durée déterminée ou indéterminée) dans les entreprises d'utilité publique; le maintien du gel général des salaires; l'interdiction expresse faite aux syndicats de ces entreprises d'exercer leur droit à la libre négociation collective pour l'année 2011 (en violation des conventions collectives existantes) et de conclure des conventions collectives octroyant une augmentation de salaire aux travailleurs, celles-ci étant maintenant assujetties aux restrictions mentionnées ci-haut, imposées par voie législative. De plus, l'article 31 de la loi n° 4024/2011 a intégralement annulé les conventions collectives fixant les rémunérations et les conditions de travail dans toutes les entreprises du secteur parapublic, et y a établi un plafond salarial, outre les réductions de salaire imposées antérieurement. Dorénavant, les travailleurs de ces entreprises seront assujettis au régime salarial du secteur public, sans égard à leur régime antérieur de rémunération, complètement différent, qui était adéquatement défini en fonction du type d'entreprise, de la productivité de chaque entité, du profil des travailleurs (niveau de formation, qualifications professionnelles) et des conditions de travail particulières (par exemple, travail dangereux ou insalubre). En outre, ces mesures prévoient l'abolition de toutes les conventions collectives en vigueur, imposent un contenu, prédéfini par la loi, pour les négociations collectives, ainsi que l'obligation faite aux travailleurs de certaines entreprises de services publics de conclure le processus dans le mois suivant le début des négociations (faute de quoi, les conditions de travail sont exclusivement fixées par la loi). On citera à titre d'exemple la loi n° 3891/2010 (art. 16 à 18) applicable à la Société grecque des chemins de fer, et la loi n° 3920/2011 (art. 8 à 12) visant la Société de transports urbains d'Athènes. En plus de ces procédures imposées aux travailleurs concernés, ces entreprises sont également soumises aux dispositions impératives de l'article 31 de la loi n° 4024/2011.

838. Outre les mesures visant l'année 2010, une nouvelle disposition prévoit que tous les jeunes travailleurs percevront seulement 80 pour cent du salaire minimum. Malgré l'engagement initial du gouvernement, selon lequel ces contrats dits «d'apprentissage» ne devaient pas excéder un an, leur durée a maintenant été portée à 24 mois, ce qui affaiblit encore la protection accordée à cette catégorie vulnérable de travailleurs.

839. Les nouvelles mesures facilitent le licenciement des travailleurs sans indemnités, ainsi que le «recyclage» des travailleurs temporaires par le biais d'une prolongation importante de la période d'essai, portée de deux à douze mois. Si un employeur estime – sans avoir à apporter de justification – qu'un travailleur ne répond pas à ses exigences, ce dernier est automatiquement licencié, sans préavis ni indemnités (art. 18, paragr. 5 *a)*, de la loi n° 3899/2010).

840. La GSEE renvoie à cet égard à l'abolition des clauses de sauvegarde contenues dans les conventions collectives, qui protégeaient les travailleurs contre les licenciements imposés par le biais de contrats à durée déterminée, rédigés de façon à arriver à terme à la date de cessation d'emploi du travailleur. L'abolition des dispositions stipulant que ces contrats de travail ne peuvent être résiliés sans justification valable ouvre la voie aux licenciements abusifs dans certaines catégories d'entreprises, principalement les banques et les sociétés d'utilité publique (art. 40 de la loi n° 3896/2011).

841. Le gouvernement a introduit de nouvelles mesures fiscales draconiennes, qui ont un impact sur l'emploi et la rémunération des travailleurs dans les secteurs public et parapublic (gouvernement central, municipalités, entreprises publiques, collectivités locales, organismes d'Etat et autres institutions publiques), y compris:

a) une baisse supplémentaire, imposée unilatéralement, des salaires et traitements au moyen d'une contribution de solidarité spéciale, se montant à 2 pour cent du salaire régulier, pour lutter contre le chômage;

b) un nouveau gel des salaires pour les travailleurs des secteurs public et parapublic, venant s'ajouter aux importantes réductions salariales antérieures, par le biais d'un gel provisoire des primes d'avancement de carrière (modification de la grille des rémunérations); et

c) imposition d'un nouveau système, dit de «réserve de main-d'œuvre», aux termes duquel les employés «excédentaires» des entreprises et organismes publics sont transférés à une réserve de main-d'œuvre, après un processus de réévaluation en vue de leur placement dans le secteur public ou parapublic, et payés durant un an à 60 pour cent de leur salaire de base (art. 37 et 38 de la loi n° 3896/2010; art. 33 et 34 de la loi n° 4024/2011).

842. Le gouvernement a pris ces mesures, y compris les coupes budgétaires et fiscales, sans renforcer les mécanismes d'inspection du travail, malgré les besoins criants existant à cet égard. Le mouvement syndical, et notamment les organisations représentant les inspecteurs du travail, se plaignent fortement du manque de personnel de l'Inspection du travail et soulignent que la formation insuffisante sur les nouvelles dispositions législatives complique encore leur tâche.

843. Les deux protocoles actualisés exposent les engagements du gouvernement grec et illustrent les vives pressions exercées par les créanciers du pays, visant à promouvoir et mettre rapidement en œuvre les réformes structurelles du marché du travail tout en affaiblissant le rôle institutionnel des syndicats et leur principal outil, à savoir le droit de conclure des conventions collectives contraignantes fixant des normes minimales de protection du travail (qualifiées «d'obstacles sur le marché du travail»), telle la NGCA et les conventions collectives sectorielles et nationales. La détermination des autorités à renforcer les prérogatives des employeurs et à promouvoir sans réserve la flexibilité du marché du travail, afin de réduire le coût du travail et de renforcer la flexibilité salariale au niveau des entreprises, ressort clairement de ces documents.

844. La GSEE rappelle les engagements suivants du gouvernement:

> D'autres mesures seront prises pour réformer la négociation collective, notamment l'abolition de l'extension automatique des accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations...
>
> *a) Protocole d'entente (actualisé) sur la Politique spécifique de conditionnalité économique* (6 août 2010):
>
> ... à la fin du troisième trimestre, dans le but de renforcer les institutions du marché du travail, et suite à un processus de dialogue avec les partenaires sociaux, le gouvernement adoptera et appliquera des mesures visant à réformer le système de négociation salariale dans le secteur privé, qui devrait prévoir une réduction de la rémunération des heures supplémentaires de travail et une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail.
>
> Le gouvernement veillera à ce que les accords d'entreprise priment sur les accords sectoriels, qui auront eux-mêmes préséance sur les accords professionnels. Le gouvernement supprimera la disposition permettant au ministère du Travail d'étendre les accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations.

Le gouvernement modifiera la législation sur la protection de l'emploi, portera à un an la période d'essai pour les nouveaux emplois et favorisera le recours aux contrats temporaires et à temps partiel...

b) *Protocole (actualisé) sur les Politiques économiques et financières* (février 2011):

i) La mise en œuvre des réformes du marché du travail est en cours. La législation relative à l'arbitrage et à la négociation collective a été adoptée en décembre. En ce qui concerne la négociation collective, le gouvernement a autorisé la conclusion d'accords spéciaux d'entreprise, afin d'encourager une plus grande flexibilité des salaires. Ces accords étaient auparavant soumis à certaines conditions, y compris une évaluation non contraignante, effectuée par l'Inspection du travail (réunissant des représentants du gouvernement, des partenaires sociaux et des autorités locales), ainsi que le consentement des syndicats sectoriels dans les petites entreprises. Le gouvernement suivra de près la mise en œuvre de cette réforme, rappellera aux partenaires sociaux leur droit de conclure des accords spéciaux d'entreprise, et réaffirmera le caractère non contraignant des évaluations menées par l'Inspection du travail. Le gouvernement est prêt à modifier la législation d'ici la fin juillet, si cela s'avère nécessaire pour renforcer la flexibilité des salaires au niveau des entreprises.

c) *Protocole d'entente (actualisé) sur la Politique spécifique de conditionnalité économique* (11 février 2011):

i) Le gouvernement réformera la législation sur les contrats à durée déterminée et la gestion du temps de travail, et simplifiera la procédure pour la création de syndicats au niveau des entreprises.

ii) A la fin du troisième trimestre 2011, dans le but de promouvoir la réforme structurelle du marché du travail, le gouvernement favorisera, contrôlera et évaluera la mise en œuvre des nouveaux accords spéciaux d'entreprise. Il veillera à ce qu'il ne subsiste aucun obstacle, de fond ou de forme, au bon fonctionnement de ces accords et à ce qu'ils contribuent à aligner l'évolution des salaires sur celle de la productivité des entreprises, favorisant ainsi la compétitivité, la création et la préservation des emplois. Il publiera un rapport d'évaluation à ce sujet. Toute modification de la loi sur les négociations collectives sectorielles qui s'avérerait nécessaire sera adoptée avant la fin juillet 2011.

845. Ce climat de négociation se reflète bien dans le préambule de la NGCA, où les parties signataires (les partenaires sociaux au niveau national) indiquent ce qui suit:

Les négociations collectives pour la Convention-cadre nationale se sont déroulées dans un contexte exceptionnel, dû à la crise budgétaire, qui a conduit le pays à demander l'activation du mécanisme d'aide financière FMI-CE-BCE et à mettre en œuvre les mesures prévues dans le protocole applicable et la loi n° 3845/2010.

La protection des travailleurs et des organisations d'employeurs, compte tenu de l'interventionnisme traditionnel de l'Etat, et le renforcement de leur rôle dans la formulation de décisions et politiques sociales et économiques restent plus que jamais d'actualité, en raison de l'impact de la crise.

Nos organisations considèrent la Convention-cadre nationale comme le meilleur instrument de régulation et de formulation des politiques macroéconomiques à moyen terme pour les questions les plus urgentes, telles la sortie de la récession, la lutte contre la montée du taux de chômage, et la création des conditions nécessaires à la préservation et au renforcement de la cohésion sociale.

Au vu de ces circonstances – cruciales pour le pays –, les parties signataires de la NGCA estiment nécessaire de prendre des mesures de soutien du revenu disponible des travailleurs, notamment les salariés faiblement rémunérés, sans négliger pour autant les besoins des entreprises, afin de préserver la protection sociale et de stimuler l'économie privée, qui souffre d'un manque de liquidités, ce qui entraîne son déclin et provoque une importante progression du chômage.

846. La GSEE souligne également à cet égard que les employeurs et leurs organisations ont manifestement intensifié leurs pressions durant les négociations collectives de 2010, suite à l'entrée en vigueur de l'article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010, pour pousser les syndicats à accepter les normes minimales – déjà faibles – auparavant fixées par les conventions applicables.

847. S'agissant de l'OMED, la GSEE fait observer que l'article 14 de la loi n° 3899/2010 abolit l'obligation faite à toutes les parties d'accepter les propositions du médiateur avant d'exercer leur droit unilatéral de recourir à l'arbitrage, et dispose que, dorénavant, la décision d'arbitrage doit concerner uniquement la détermination des rémunérations et salaires de base. En vertu de l'article 16 de cette même loi, le mandat des médiateurs et arbitres alors en fonction expirera au début de l'année 2011, indépendamment des dossiers de différends collectifs dont ils sont saisis en vue d'un règlement.

848. En outre, la GSEE condamne la réaffirmation expresse de l'engagement du gouvernement d'abolir le mécanisme institutionnel d'extension du champ d'application des conventions collectives sectorielles (ayant des effets obligatoires pour tous), au motif qu'elles auraient un impact négatif sur les négociations collectives en cours, en vue de la signature des dizaines de conventions collectives – notamment les accords sectoriels – qui ont expiré au début de l'année 2010, qui concernent et protègent des milliers de travailleurs. La majorité de ces négociations a permis la conclusion de conventions collectives couvrant l'année 2010, malgré plusieurs retards et difficultés à la fin de l'année 2010 ou au début de l'année 2011, mais de nombreuses négociations restent en suspens, telle la négociation des accords-cadres nationaux du secteur bancaire pour l'année 2010. Pareillement, les négociations concernant le secteur touristique ont pris fin en août 2010; celles de la métallurgie en octobre 2010; celles du pétrole, des raffineries et du gaz liquéfié en décembre 2010; celles du secteur du commerce en avril 2011; et celles des visiteurs médicaux en juin 2011.

849. En outre, selon les données de l'OMED, plusieurs dossiers (dix pour l'année 2010, et 17 pour l'année 2011) sont au stade de la médiation, et dix cas sont à l'étape de l'arbitrage pour l'année 2011.

850. Comme il a déjà été mentionné, la question de la durée de l'effet obligatoire des conventions collectives est essentielle, car les nouvelles dispositions retarderont le processus de négociation et la conclusion des conventions collectives. La législation en vigueur dispose que les clauses d'une convention collective ont un effet immédiat et obligatoire, et demeurent en vigueur pendant une période de six mois après l'expiration ou la dénonciation de la convention. A l'expiration de cette période de six mois, les conditions de travail existantes (incluses dans les conventions) continuent de s'appliquer en tant que conditions du contrat individuel de travail, jusqu'à sa résiliation ou de sa modification. Manifestement, cela renforce indûment le pouvoir de négociation des employeurs et les incite à faire durer les négociations et retarder la signature d'une convention puisque, une fois la période de six mois expirée, ils peuvent non seulement exercer de fortes pressions afin de relancer les négociations en faisant table rase des dispositions prévalant antérieurement, mais ont également désormais la possibilité de négocier des conditions différentes, moins favorables, pour les nouveaux travailleurs qu'ils envisagent d'embaucher.

851. Il convient également de noter que, sous l'effet conjugué des mesures d'austérité et de la volonté des autorités de réduire ou de geler les salaires, le processus de négociation collective dans le secteur maritime a été indûment compliqué et retardé, ce qui s'est traduit par un durcissement excessif de la position des employeurs (les armateurs) et ne laissait d'autre choix que la grève à la Fédération des marins grecs (PNO). Cette grève, parfaitement légitime et justifiée, a été immédiatement réprimée par le gouvernement, qui

a pris une ordonnance de réquisition civile valable jusqu'à nouvel ordre (c'est-à-dire pour une durée indéterminée), visant les équipages des navires de transport côtier de passagers, ce qui équivaut à une interdiction totale du droit de grève. Face à cette pratique illégale, la PNO et la Fédération des travailleurs des transports internationaux (ITF) ont déposé une plainte devant le Comité de la liberté syndicale (cas n° 2838), que la GSEE a appuyée sans réserve.

852. L'organisation plaignante allègue que, lors du troisième examen du programme d'ajustement de la Grèce, la Commission européenne a critiqué le gouvernement pour n'avoir pas pris suffisamment de mesures afin d'éliminer les accords sectoriels et d'y substituer des accords d'entreprise. Cette insistance de la Commission européenne et du FMI à exiger, entre autres, que le niveau de négociation en Grèce soit déterminé par la loi va directement à l'encontre du principe de la négociation collective libre et volontaire prévu à l'article 4 de la convention n° 98, selon lequel la détermination du niveau de négociation devrait essentiellement être laissée à la discrétion des parties et ne pas être imposée par la loi, par décision de l'autorité administrative ou par la jurisprudence de l'autorité administrative du travail.

853. La portée, les effets et les implications plus larges de cette ingérence de l'Etat dans le système de négociations et de conventions collectives doivent être évalués à la lumière de l'impact catastrophique de la politique économique mise en œuvre en Grèce. Cette politique aggrave les effets des lacunes qui existaient sur le marché grec du travail avant la crise – tels la précarité généralisée sur le marché du travail, le volume considérable de travail non déclaré ou flexible, et l'augmentation constante du taux de chômage –, qui rendent les travailleurs plus vulnérables aux effets de la crise.

854. Les principaux axes de la politique économique mise en œuvre en Grèce depuis octobre 2009, suite à l'explosion de la crise de la dette publique du pays, reposent sur une série de dispositions fiscales et de mesures d'austérité, qui ont fait régresser le niveau de vie des travailleurs grecs et des retraités, dans le secteur public comme privé. L'effet combiné de ces mesures amplifie les effets néfastes des interventions législatives sur le marché du travail et aggrave encore la marginalisation des travailleurs et des retraités. La réduction considérable de leurs revenus, associée au poids excessif de la fiscalité directe et indirecte, a entraîné une forte baisse de leur pouvoir d'achat, et de leur niveau de vie et de consommation, ce qui les rend particulièrement vulnérables à la déréglementation du marché du travail et à la récession, d'une ampleur sans précédent. Cela incite naturellement les travailleurs à accepter contre leur gré une régression de leurs droits ou des modalités d'emploi trop flexibles, telles que le travail posté à temps partiel.

855. L'économie grecque étant entrée dans sa troisième année de récession, on peut affirmer que le processus de dévaluation interne, maintenant largement engagé, n'a pas atteint ses objectifs, notamment le retour de la Grèce sur les marchés en 2012, malgré les douloureux sacrifices imposés aux travailleurs et aux retraités. La profonde récession a provoqué une baisse importante du niveau de revenu par habitant (retombé à son niveau de 2000) par rapport à la moyenne des 15 pays les plus avancés de l'UE, du pouvoir d'achat du salaire moyen (revenu à son niveau de 2001-02) et de la demande intérieure (ramenée à son niveau de 2003), tandis que le taux de chômage retrouvait celui des années soixante. Parallèlement, l'économie grecque a connu en 2010-11 un écart de 9 pour cent par rapport à la moyenne des 15 pays les plus avancés de l'UE, et le taux de convergence a régressé par rapport à la moyenne des pays de l'UE, passant de 84,5 pour cent en 2009 à 75,9 pour cent en 2011: ces chiffres traduisent une régression équivalente à une décennie de convergence réelle, qui est revenue à ses niveaux de 2001.

856. En réalité, ce programme de mesures a entraîné la Grèce dans un cercle vicieux où l'austérité génère la récession, suivie par encore plus d'austérité, de nouveaux impôts et

une aggravation supplémentaire de la récession, qui étrangle les perspectives de croissance économique, étouffe la création d'emplois et met à mal la cohésion sociale. Cette thérapie de choc – vouée à l'échec – n'a pas réussi à assainir durablement les finances de la Grèce, ni à stabiliser la zone euro. Elle a endommagé tous les indicateurs économiques, avec un coût humain et social énorme.

857. Les données du Bureau grec de la statistique (EL.STAT) montrent que l'économie est entrée en profonde récession et s'est contractée de 7,3 pour cent au deuxième trimestre de 2011, chiffre qui dépasse toutes les prévisions. Selon l'Institut du travail de la GSEE (INE), la chute spectaculaire de la demande intérieure dans la période 2009-2011 (–16,4 pour cent) a provoqué une compression dramatique du PIB et fait exploser le chômage. La baisse cumulative du PIB s'élève à 10,2 pour cent sur la période 2009-2011. A long terme, la baisse de la production sera la plus importante de la période d'après-guerre.

858. La consommation privée a baissé de 11 pour cent sur la période 2010-11, et devrait continuer à diminuer en 2012 (–2,2 pour cent, selon les prévisions de la Commission européenne), tandis que la consommation réelle régressera à son niveau de 2004.

859. Le doublement du taux de chômage sur la période 2009-2011, combiné aux réductions de salaires des fonctionnaires, a provoqué une chute des salaires réels de 11,5 pour cent dans l'ensemble de l'économie, et de 9,2 pour cent dans le secteur privé, sur cette même période. En outre, la baisse des revenus et la progression du chômage ont entraîné la faillite de nombreux ménages dont les dettes étaient trop importantes et qui, incapables de rembourser leurs emprunts, ont perdu leurs droits de propriété.

860. Les données de l'INE/GSEE démontrent en outre que le taux de chômage a doublé sur une période de trois ans (entre 2009-2011), avec une augmentation de 95 pour cent du nombre de chômeurs entre mars 2008 et mars 2011. Le taux de chômage, qui s'établissait à 17,6 pour cent en juillet 2011, devrait atteindre 18 pour cent d'ici la fin de l'année 2011, avec un taux de chômage réel estimé à 22-23 pour cent. Le chômage des jeunes s'établit à 43,2 pour cent, et touche un jeune sur deux. Le taux de chômage sans précédent des femmes (20,3 pour cent) par rapport à celui des hommes (13,8 pour cent) indique que l'austérité a en outre creusé l'écart salarial entre les sexes. La Grèce a en fait régressé aux niveaux des années soixante; pour la première fois dans la période d'après-guerre, elle est confrontée à une chute de l'emploi, le nombre de chômeurs dépassant celui de la population économiquement active.

861. D'autre part, la forte augmentation du chômage épuise les ressources des fonds de sécurité sociale, dont la viabilité future devient incertaine. Selon les estimations de la Caisse centrale de sécurité sociale (IKA), les revenus des travailleurs assurés baisseront de 6 pour cent, soit des pertes supplémentaires en 2011 (700 millions d'euros pour la seule IKA); si l'on tient compte du million de travailleurs non assurés et non déclarés, les fonds de pension subiront une perte supplémentaire de 5 milliards d'euros.

862. Ces chiffres indiquent que les travailleurs grecs sont entrés dans une longue période de régression économique et sociale, qui, associée à une baisse de leur niveau de vie, touchera principalement les groupes à revenus faibles et moyens, et provoquera la marginalisation des groupes sociaux les plus vulnérables, notamment les chômeurs de longue durée et les retraités. La plupart des récentes données économiques montrent une augmentation des taux de pauvreté et des niveaux d'inégalité; en 2010, 5 pour cent de la population a vu son niveau de revenu chuter sous le seuil de pauvreté de 2009, venant ainsi rejoindre la cohorte des 20 pour cent de Grecs pauvres.

863. C'est donc à la lumière de ces faits qu'il convient d'évaluer l'ampleur, l'impact et les répercussions plus profondes de l'ingérence de l'Etat dans le régime de négociation collective et le système d'accords collectifs, en tenant compte de la précarisation croissante du marché du travail et de la hausse persistante du chômage. A ce jour, la baisse du niveau de vie des travailleurs et la régression sociale et économique de la Grèce ne s'accompagnent pas d'indices perceptibles de reprise et de redressement économiques. L'économie grecque est entrée dans une phase de désinvestissement et de régression de l'appareil productif, qui rend sa main-d'œuvre obsolète.

864. Ces mesures, qui visent l'abolition du régime de protection universelle instauré par le biais des normes minimales établies dans la NGCA et les conventions-cadres sectorielles nationales, témoignent de l'ingérence de l'Etat dans l'autonomie collective, la libre négociation collective, l'effet obligatoire et le contenu des conventions collectives (au moyen des strictes limites apportées aux sujets pouvant faire l'objet d'une sentence arbitrale), ainsi que l'ensemble des mesures permanentes mentionnées ci-dessus.

865. En outre, l'Etat intervient dans le contenu des conventions collectives, en s'engageant au niveau international à imposer un gel des salaires dans le *secteur privé*, mesure sans relation de cause à effet, directe et quantifiable, pour résoudre le problème des finances publiques du pays. Par conséquent:

a) l'Etat grec viole son obligation de prendre toutes les mesures appropriées et suffisantes pour promouvoir et protéger efficacement le processus et les résultats du régime de libre négociation collective, qui se traduit dans les dispositions des conventions collectives, notamment celles relatives aux normes minimales du travail;

b) l'Etat grec viole son obligation de prendre toutes les mesures appropriées et suffisantes pour garantir le libre exercice du droit syndical, parce que les mesures imposées:

– entravent sérieusement les fonctions et activités syndicales de la GSEE, soit essentiellement la négociation et la conclusion de la NGCA, ainsi que la mise en œuvre de ses dispositions, qui déterminent les normes minimales de protection dont bénéficient tous les travailleurs sur le territoire grec, ce qui aggrave encore l'érosion des droits et protections des travailleurs qu'elle représente;

– entravent sérieusement les fonctions et activités fondamentales des fédérations sectorielles affiliées à la GSEE, soit essentiellement la négociation et la conclusion de conventions collectives sectorielles nationales et la mise en œuvre de leurs dispositions contraignantes, qui déterminent les normes minimales uniformes de protection applicables aux travailleurs d'une même branche d'activité, ce qui aggrave encore l'érosion des droits et protections des travailleurs que ces organisations représentent;

– incitent les travailleurs à ne pas se syndiquer, dans la mesure où elles entravent sérieusement le pouvoir de négociation et le rôle des syndicats en ce qui concerne la protection et la promotion des droits des travailleurs, leur sécurité économique et sociale et leurs droits au travail;

c) le gouvernement viole dans la pratique le principe juridique des «acquis sociaux» inaliénables, reconnu aux niveaux national, européen et international, en imposant de sérieuses restrictions permanentes à l'autonomie collective et à la liberté syndicale, notamment par l'abolition de la protection fondamentale octroyée aux travailleurs par le principe de «clause préférentielle».

La Grèce est ainsi devenue un «laboratoire» d'expérimentations sociales dangereuses qui, selon toute vraisemblance, seront transposées à d'autres pays en Europe, qui sont ou seront aux prises avec des difficultés financières et auront des besoins urgents de crédit.

866. L'objectif immédiat des mesures, annoncé dans les protocoles initiaux et actualisés, est la réduction des salaires du secteur privé d'au moins 20 pour cent jusqu'en 2013, afin de rétablir la compétitivité des produits grecs grâce à une dévaluation interne. L'objectif à long terme consiste à modifier totalement le système de fixation des salaires qui existait avant la crise, ce qui implique la marginalisation des syndicats et l'abolition du cadre institutionnel dont ils bénéficient.

867. Ces nouvelles mesures, inacceptables et dangereuses, accélèrent la dégradation des institutions et des droits du travail. Elles autorisent la représentation des travailleurs par des groupes composés de personnes non démocratiquement élues, soumises à l'influence des employeurs. Elles abolissent le principe fondamental des clauses préférentielles, et instaurent la primauté des accords d'entreprise (avec des conditions moins favorables) sur les conventions collectives sectorielles. Elles abolissent le mécanisme institutionnel d'extension du champ d'application des conventions collectives de travail, et autorisent le gouvernement à s'ingérer par voie législative – outre la réduction draconienne des salaires et traitements – pour supprimer totalement les conventions collectives de travail et mettre en œuvre une échelle salariale uniforme dans les entreprises des secteurs public et parapublic, où les conventions s'appliquent à tous les travailleurs, et où il est désormais expressément interdit de négocier collectivement des augmentations de salaire. En outre, ces mesures introduisent la notion contestable de «réserve de main-d'œuvre», qui dissimule en réalité le licenciement injuste de milliers de travailleurs des secteurs public et parapublic.

868. Toutes ces mesures bouleverseront le système actuel de fixation des salaires, feront baisser les rémunérations et affecteront les droits des travailleurs. La forte baisse des rémunérations du secteur privé, résultant des entraves apportées à la libre négociation collective et de l'abolition des conventions collectives établissant des conditions d'emploi et de rémunération minimales et uniformes, ne permettra pas de résoudre le problème de la compétitivité de l'économie grecque, ni de lutter contre le chômage. Au contraire, toute nouvelle mesure du même ordre aura pour effet de comprimer davantage le budget des ménages et d'approfondir la récession. Cette réglementation, non seulement n'aide pas l'économie grecque, mais l'enfonce encore davantage dans la récession. Elle porte également atteinte aux institutions démocratiques fondamentales et affaiblit les organisations syndicales et les partenaires sociaux, au moment même où le gouvernement, plus que jamais, devrait prioritairement s'efforcer de rechercher la coopération et le dialogue entre toutes les parties afin de parvenir à un consensus social minimal et d'assurer la cohésion sociale.

869. Les engagements de la Grèce envers ses créanciers internationaux ne suffisent pas à justifier les restrictions graves et permanentes aux droits fondamentaux consacrés dans la Constitution grecque et les conventions internationales, qui sont obligatoires pour tous les pays qui ratifient ces conventions et énoncent les normes minimales du travail universellement acceptées par la communauté mondiale. Le gouvernement ne saurait se retrancher derrière les protocoles sur l'application du mécanisme international d'emprunts pour légitimer l'élimination des normes minimales de protection de travail.

870. Tout en soulignant qu'elle est pleinement consciente de la gravité de la situation financière du pays, la GSEE estime que, pour être efficace, toute politique de sortie de crise doit être élaborée et mise en œuvre en tenant compte des valeurs fondamentales et des droits de l'homme, interdépendants des droits sociaux dont ils font partie intégrante. Dans ces circonstances, tout dispositif de «gouvernance économique» (comme le mécanisme

international de prêt à l'économie grecque) doit impérativement inclure les clauses sociales obligatoires pour les pays qui appliquent ce type de mesures; et son mécanisme de contrôle d'application doit prévoir la participation de fonctionnaires ayant compétence en matière d'emploi, d'affaires sociales, d'égalité des chances et de droits fondamentaux.

871. La GSEE allègue que ces nouveaux éléments: i) confirment que les violations graves et permanentes des conventions fondamentales de l'OIT mentionnées ci-dessus résultent directement des mesures adoptées et périodiquement renouvelées par le gouvernement grec; ii) attestent des effets néfastes de ces mesures sur l'exercice de ses droits et activités, qui entravent son fonctionnement et portent atteinte à son statut de syndicat; et iii) confirment que ses membres sont privés de leurs droits. Pour ces raisons et pour tous les motifs mentionnés ci-dessus, ces mesures doivent être immédiatement rappelées.

872. Dans sa communication en date du 16 juillet 2012, la GSEE soumet de nouvelles allégations concernant la loi n° 4046/2012, intitulée «Approbation du Plan concernant les accords de crédit entre le Fonds européen de stabilité financière (FESF), la République hellénique et la Banque de Grèce, le projet de Protocole d'accord entre la République hellénique, la Commission européenne et la Banque de Grèce, et autres dispositions urgentes pour la réduction de la dette publique et la relance de l'économie nationale», approuvée par le Parlement grec le 12 février 2012. La loi comporte plusieurs annexes, dont le texte du nouveau (deuxième) protocole sur les politiques économiques et financières, énonce les nombreux engagements pris par le gouvernement grec, y compris une nouvelle série de mesures permanentes d'austérité, constituant autant de violations supplémentaires des droits fondamentaux du travail et des institutions de relations professionnelles.

873. Ces mesures ont un impact dévastateur sur les institutions collectives du travail, la liberté syndicale, le dialogue social ainsi que le principe du partenariat social indépendant. Ces nouvelles mesures permanentes aggraveront irréversiblement l'effet des mesures déjà prises sur les droits fondamentaux de liberté syndicale et de libre négociation collective, et les modalités de leur exercice, en ce qu'elles détruisent pratiquement tous les aspects du système de négociation collective. Une fois de plus, comme c'est le cas en Grèce depuis mai 2010, lorsque le pays a été assujetti au mécanisme conditionnel de prêt FMI-UE-BCE, le gouvernement a adopté des mesures disproportionnées et insuffisantes sans examiner d'autres solutions réfléchies et plus appropriées, et en ignorant totalement l'accord conclu le 3 février 2012 par les partenaires sociaux au niveau national, à savoir le respect des normes minimales de travail convenues figurant dans la NGCA pour la période 2010-2012 (l'organisation plaignante joint à sa communication copie d'une lettre d'entente, datée du 3 février 2012, signée par la GSEE, la Fédération hellénique des entreprises (SEV), la Confédération hellénique des professionnels, des artisans et des commerçants (GSEVEE) et la Confédération nationale grecque du commerce (ESEE).

874. Sous la pression et les mesures d'intimidation sans précédent de la Troïka, le gouvernement grec s'est engagé à abolir la NGCA et a adopté une loi spéciale afin de réduire les barèmes de rémunération prévus par ce texte et d'y substituer un salaire minimum légal après juillet 2012, malgré l'accord susmentionné.

875. Selon le Bureau grec de la statistique (EL.STAT), le chômage a atteint 21 pour cent en décembre 2011, avec plus d'un million de chômeurs. Le taux de chômage des 15-24 ans est de 51,1 pour cent, ce qui signifie qu'un jeune travailleur sur deux est sans emploi. Le taux de chômage des 25-34 ans est de 21 pour cent. Celui des femmes se situe au niveau sans précédent de 24,5 pour cent, contre 18,3 pour cent pour les hommes, ce qui donne à penser que les mesures d'austérité creusent le fossé entre les sexes. Près de 30 pour cent de la population est tombée sous le seuil de pauvreté.

876. Dans ce contexte, les nouvelles mesures imposent une réduction de 32 pour cent, en ce qui concerne non seulement le salaire minimum, mais toutes les rémunérations prévues dans les conventions collectives pour les jeunes travailleurs de 15 à 25 ans, et une baisse de 22 pour cent du salaire minimum pour tous les travailleurs de plus de 25 ans. Les prestations de chômage, parmi les plus faibles et de la plus courte durée dans l'UE, ont été réduites bien en-deçà du niveau réel de subsistance en Grèce, soit une baisse de 22 pour cent (361 euros par mois) parce qu'elles ont été indexées sur le salaire minimum, malgré la hausse du coût de la vie. Parallèlement, la suppression des mesures «subsidiaires» de protection prévues dans les conventions collectives tirera vers le bas les rémunérations de 40 pour cent des contrats individuels, dans la mesure où ces derniers, après leur expiration ou leur dénonciation, seront automatiquement ramenés au niveau du salaire minimum; parallèlement, toute une série d'avantages et de primes liées aux conditions de travail de chaque profession sera supprimée. On prévoit des réductions de 25 à 40 pour cent dans le secteur public, où quelque 150 000 pertes d'emplois supplémentaires sont attendues, alors que ce secteur est déjà très fortement touché, le gouvernement prévoyant d'autres compressions de personnel dans les services publics, notamment la santé, la protection sociale et l'éducation.

877. En guise de conclusion, la nouvelle série de mesures d'austérité, imposée sous couvert de compétitivité, prive non seulement les travailleurs de la protection des normes minimales et détruit davantage le système de relations professionnelles, mais tente aussi d'imposer à la société grecque un niveau de dégradation que nul ne saurait accepter.

Violation de la convention-cadre nationale (NGCA)

878. La GSEE mentionne également les mesures suivantes, prises en violation des droits de liberté syndicale et de négociation collective:

- *Gel du salaire minimum quotidien/mensuel* prévu dans les conventions collectives jusqu'à ce que le taux de chômage passe sous la barre des 10 pour cent. Cette restriction est d'une durée indéterminée, les tendances négatives de l'emploi ne devant pas s'inverser, étant donné la contraction continue de l'économie.

- *Suspension pour une durée indéterminée des clauses d'ancienneté de la NGCA* (années de service), qui sont directement liées au salaire minimum quotidien ou mensuel, ainsi qu'au taux des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs et les employeurs. Cette ingérence sans précédent de l'Etat, qui veut altérer unilatéralement les avancées obtenues grâce au dialogue social national, et les résultats de la négociation collective (transposés dans la NGCA), non seulement abolit le régime de protection des normes minimales de travail convenu à l'unanimité, mais relègue également de vastes pans de la population active sous le seuil de pauvreté, puisque les cotisations de sécurité sociale et les impôts sont compris dans le montant brut de la rémunération journalière ou mensuelle. En outre, la réduction du salaire minimum contribue à l'érosion d'une série de prestations minimales de sécurité sociale – chômage, maladie, vieillesse, famille, maternité, invalidité, etc.

Violation de toutes les conventions collectives en vigueur

879. Outre toutes ces mesures déjà imposées par l'intervention de l'Etat dans le processus de libre négociation collective à tous les niveaux (national, sectoriel, professionnel, entreprise), ainsi qu'en ce qui concerne les avancées obtenues dans le cadre de ces négociations, la GSEE allègue que le gouvernement impose désormais de nouvelles mesures influant directement: *a)* sur les dispositions des contrats individuels liées au champ d'application des conventions collectives (légitimant ainsi la dégradation unilatérale

des salaires et des conditions de travail imposées aux travailleurs par les employeurs); et *b)* sur le contenu des futures conventions collectives, en prédéfinissant le champ de la négociation collective, là encore à l'avantage des employeurs. Les changements concernent plus précisément les points suivants:

- *Imposition d'une durée maximale des conventions collectives, pouvant aller jusqu'à trois ans*, indépendamment de l'accord des parties signataires quant à leur durée ou leur application.

- *Expiration obligatoire des conventions collectives en vigueur*, en dépit du fait que la plupart des conventions existantes ont été conclues et mises en œuvre en pleine connaissance de cause durant cette période par les parties signataires.

- Parallèlement, le gouvernement intervient afin d'altérer toute mesure de protection demeurée en vigueur après les interventions de l'année précédente, en ce qui concerne l'effet obligatoire (direct et subsidiaire) des conventions collectives:

  i) *modification de la période d'effet obligatoire direct, lors de l'expiration et de la renégociation d'une convention collective antérieure*: la législation en vigueur disposait jusqu'alors que la convention collective précédente conservait son caractère contraignant durant une période maximale de six mois (dite période «de grâce»), afin de protéger, dans l'esprit des négociations collectives équitables et de bonne foi, les salaires et conditions de travail fixés dans ladite convention. Cette période est maintenant réduite à trois mois;

  ii) *ingérence dans le contenu des conventions collectives expirées*, et date d'expiration obligatoire imposée par la loi. La législation jusqu'alors en vigueur stipulait qu'à l'expiration de la période de six mois, les conditions de travail fixées par la convention collective continuaient à s'appliquer jusqu'à la date de résiliation ou de modification des contrats de travail individuels, ce qui protégeait les travailleurs (couverts par le champ d'application de la convention collective échue) d'une modification unilatérale et illégale de leurs conditions de travail antérieures (ce qu'on qualifie parfois «d'effet subsidiaire»). La nouvelle législation dispose que si une nouvelle convention collective n'est pas conclue en-deçà de la période de grâce maintenant réduite à trois mois, la rémunération s'aligne automatiquement sur le salaire de base. Les dispositions concernant l'ancienneté, les enfants, l'éducation et les professions dangereuses continueront de s'appliquer, jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par les clauses d'une nouvelle convention collective, ou par les contrats individuels, nouveaux ou modifiés. Cette disposition viole un autre principe essentiel de protection du travail (art. 7, paragr. 2, de la loi n° 1876/1990), selon lequel les modalités des contrats individuels qui dérogent aux clauses d'une convention collective prévalent si elles protègent mieux les travailleurs. Etant donné l'impact négatif de toutes les mesures imposées quant à la conclusion de nouvelles conventions collectives – notamment les accords sectoriels et professionnels – cette disposition implique l'abolition directe d'une série d'indemnités minimales liées: à la nature du travail (par exemple, travaux dangereux, pénibles ou comportant des responsabilités particulières); au statut du travailleur (état civil, statut parental, famille monoparentale); aux qualifications professionnelles; ou au niveau d'instruction;

  iii) *suspension des clauses d'ancienneté des conventions collectives (années de service/d'emploi)* directement liées au salaire quotidien ou mensuel, et aux cotisations sociales versées par les travailleurs et les employeurs, que la Troïka considère inadmissibles parce qu'elles «donnent lieu à des augmentations salariales automatiques». Par la circulaire n° 4601/304 du 12 mars 2012, le

ministère étend cette restriction non seulement aux clauses relatives aux années de service, mais aussi à *toute autre clause* (par exemple, la promotion d'un travailleur après un processus d'évaluation) susceptible d'être liée, directement ou indirectement, à la rémunération minimum quotidienne ou mensuelle; et

iv) *abolition des clauses de «sécurité d'emploi» dans les contrats individuels*, en vertu desquelles étaient seulement autorisés les licenciements pour cause juste, et conversion automatique de ces contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée pour lesquels les procédures régulières de licenciement s'appliquent. Bien que les protocoles mentionnent seulement les clauses de «sécurité d'emploi» prévues dans les contrats expirant lorsqu'un travailleur prend sa retraite ou atteint la limite d'âge (clauses généralement incluses dans les conventions collectives), la loi va au-delà de ces définitions et dispose que toute clause de «sécurité d'emploi», expresse ou implicite, est abolie, ce qui entraîne l'abolition de toute forme de protection plus efficace contre les licenciements.

Violation du droit de recours à une procédure efficace de règlement des différends collectifs

880. La GSEE allègue en outre qu'un changement radical dans les dispositions de fond et de procédure concernant les services de médiation et d'arbitrage assurés par l'OMED limite considérablement le droit des travailleurs de recourir à une procédure de règlement efficace et équitable des conflits collectifs lors de la négociation des conventions collectives. Parallèlement à la sérieuse dégradation du processus de médiation, les nouvelles mesures abolissent le droit des travailleurs – et des employeurs – de recourir unilatéralement à l'arbitrage indépendant pour le règlement des conflits collectifs liés à la négociation d'une convention. Désormais, le recours à l'arbitrage n'est autorisé «que si les deux parties y consentent».

881. Le champ d'application des sentences arbitrales est limité à la rémunération de base mensuelle ou quotidienne, au moyen d'une interdiction expresse à cet effet imposée aux arbitres, qui doivent prendre en compte des «considérations économiques, financières et juridiques», à l'exclusion des critères sociaux. La loi va au-delà des mesures énoncées dans les protocoles, car elle stipule en outre que: *a)* si un cas est soumis à l'arbitrage, l'arbitre doit formuler sa décision en tenant compte de la nécessité de réduire le coût unitaire du travail d'environ 15 pour cent durant la période du programme, ainsi que de l'écart de compétitivité; *b)* l'arbitre n'a pas le droit d'inclure dans sa sentence une «clause de sauvegarde» visant les autres sujets couverts par la convention collective précédente; et *c)* tous les cas d'arbitrage en suspens à la date de publication de la loi n° 4046/2012 (14 février 2012) sont impérativement classés, ce qui contraste singulièrement avec la législation précédente qui couvrait l'ensemble de la procédure et donnait à chaque partie le droit de recourir seule à l'arbitrage, si l'autre s'opposait à la procédure de médiation. Toutes les sentences arbitrales rendues en 2011 par les membres indépendants du nouveau corps d'arbitres élus de l'OMED comprenaient une «clause de sauvegarde», en s'appuyant sur les dispositions de la Constitution grecque.

882. Parallèlement: i) l'obligation de participer de bonne foi à la médiation a été abolie par la loi n° 3899/2010, qui supprime l'obligation d'accepter les propositions du médiateur avant de recourir à l'arbitrage; ii) les employeurs n'auront aucun intérêt à demander la médiation ou l'arbitrage, puisque les dispositions mentionnées ci-dessus facilitent la dénonciation de la convention collective antérieure. Les employeurs ne sont aucunement incités à participer de bonne foi à un nouveau cycle de négociation collective, puisqu'ils peuvent faire traîner les négociations jusqu'à la fin de la «période de grâce» de trois mois (durant laquelle la

convention collective conserve sa force obligatoire), en escomptant une baisse des salaires et la suppression des droits des travailleurs par la simple opération de la loi.

Deux cas type: le Fonds social des travailleurs (OEE) et l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK)

883. Outre toutes les autres restrictions imposées à ce jour, qui éliminent pratiquement tous les aspects essentiels de l'action syndicale assurant une protection adéquate des droits des travailleurs, les nouvelles dispositions prévoient le démantèlement de deux institutions indépendantes, cruciales pour les activités des syndicats en matière de travail social, de financement et de logement ouvrier. Ces mesures, qui violent la NGCA, compromettent l'existence même des syndicats et les services qu'ils fournissent aux travailleurs.

884. Comme l'a demandé la Troïka, le gouvernement a inséré dans les nouveaux protocoles une disposition prévoyant expressément la disparition de l'OEK et de l'OEE-Ergatiki Estia. Le protocole pertinent de la Troïka précise que ces organismes appartiennent à la catégorie des «dépenses sociales non prioritaires» et des «fonds dédiés de faible envergure», qui devraient être abolis «par voie législative, avec une période de transition n'excédant pas six mois».

885. Parmi les autres coupures inutilement dommageables, cette demande de la Troïka soulève des questions particulièrement graves et a provoqué l'indignation des travailleurs, car ces deux institutions ont une fonction sociale indispensable et ne grèvent pas le budget de l'Etat. L'OEK et l'OEE sont financés par les cotisations des travailleurs et des employeurs. Leur mandat est directement lié aux aspects fondamentaux de la vie en société, comme le logement, le bien-être familial, la culture et les loisirs des travailleurs. Ils contribuent significativement au développement car leurs activités concernent des secteurs importants de l'économie réelle, tels le tourisme et la construction; ils sont régis en toute transparence par un conseil d'administration où travailleurs et employeurs sont représentés paritairement et sont supervisés par le ministère de la Sécurité sociale, qui nomme également le président du Conseil d'administration.

886. Le taux de cotisation à ces deux institutions, fixé librement par voie de négociations collectives, constitue un élément central de la NGCA et n'a jamais été remis en cause par les parties contractantes. Leur abolition dénote également une ingérence flagrante de l'Etat dans la NGCA.

887. L'OEE-Ergatiki Estia fournit depuis 1937 des services sociaux essentiels aux travailleurs et à leur famille, notamment: des services de garde et des camps d'été pour les enfants; des services récréatifs, culturels et sportifs; des bibliothèques, etc. Les objectifs énoncés dans ses statuts comprenant également l'appui à l'organisation et l'action collectives, l'OEE apporte un soutien modeste au financement des syndicats, selon des critères fixes et objectifs, et leur alloue des fonds leur permettant d'assurer les dépenses minimales engagées pour leur fonctionnement et leurs activités. L'OEE est également la principale source de financement de l'OMED, ce qui permet à ce dernier de préserver son autonomie vis-à-vis de l'Etat dans la prestation de services indépendants de médiation et d'arbitrage pour la résolution des conflits collectifs. Ce dernier aspect soulève également de sérieuses préoccupations, compte tenu des autres mesures prévoyant la marginalisation des institutions de médiation et d'arbitrage. Les cotisations à l'OEE étaient jusqu'alors collectées par l'IKA-ETAM, en même temps que d'autres cotisations des travailleurs et des employeurs, mais n'étaient pas intégralement versées à l'OEE, qui a assuré des services sociaux essentiels, malgré les maigres ressources dont elle dispose.

888. L'abolition de l'OEE aura des répercussions désastreuses sur le fonctionnement des syndicats, puisqu'une partie des personnes indispensables qu'ils emploient risque d'être

licenciée. La GSEE mentionne d'autres services sociaux importants, tels les crèches et les programmes de loisirs, qui devront être supprimés en raison de cette mesure.

889. Pour sa part, l'OEK assure depuis 1954 divers services en matière de logement pour les travailleurs à faible revenu: acquisition d'un premier logement à un prix abordable; conditions de prêt favorables; réhabilitation des logements anciens; subventions locatives pour un premier logement, etc. Depuis sa fondation, l'OEK a construit environ 50 000 foyers à travers la Grèce, et a logé ou fourni une aide au logement à plus de 700 000 familles. Durant la dernière décennie, elle a subventionné 80 000 prêts au logement, principalement destinés aux travailleurs à faible revenu, et a accordé des subventions locatives se montant à 1,13 milliard d'euros, également pour les travailleurs à faible revenu. La fermeture de l'OEK aura des effets désastreux pour les travailleurs et leur famille: 120 000 foyers seront privés de subventions locatives essentielles, qui apportent un soutien aux personnes ayant actuellement de mauvaises conditions de travail en raison de la forte détérioration du niveau de vie; les quelque 10 000 prêts que l'OEK consent chaque année pour l'achat ou la réparation d'une maison devront cesser; les programmes de construction en cours sont suspendus; 1 600 familles pauvres qui espéraient acheter une maison verront leurs espoirs s'évanouir au cours des prochains mois. Tous les prêts consentis sur les réserves en capital de l'OEK et les dettes afférentes aux prêts immobiliers déjà alloués, qui se montent en tout à 1,2 milliard d'euros, restent en suspens. Le paiement des bonifications d'intérêts pour les prêts bancaires est également suspendu. Quelque 83 000 prêts de ce type ont été accordés, ce qui suscite des inquiétudes quant à la façon dont les bénéficiaires rembourseront leur emprunt lorsque l'OEK cessera de payer les bonifications d'intérêts.

890. La GSEE exprime son indignation devant cet état de fait puisque, alors même que l'état social est en voie de désintégration et que près de 30 pour cent de la population sont tombés sous le seuil de pauvreté, les services de deux organismes sociaux essentiels sont supprimés, étant jugés «secondaires» et considérés comme des «dépenses sociales non prioritaires» par les protocoles. Cette décision traduit une hostilité ouverte envers les syndicats, et au premier chef la GSEE, car elle entravera le travail des syndicats, délégitimera leur action sociale et mettra en cause leur autonomie quant à la gestion des cotisations des travailleurs.

Dialogue social

891. La GSEE souligne que, depuis la signature du premier protocole en mai 2010, le dialogue social s'est graduellement détérioré, ce qui est très regrettable; il s'y est substitué un unilatéralisme autoritaire, qui marginalise totalement les partenaires sociaux nationaux. Outre les questions déjà soulevées, la GSEE souligne également que le gouvernement a décidé de procéder unilatéralement par voie législative, au mépris total des partenaires sociaux, et était déterminé à donner suite à ses intentions quelle que soit l'issue du dialogue social. Tant le projet de protocole que son texte final traduisent l'absence de considération de la Troïka envers les partenaires sociaux. La première version mentionne que si le dialogue social «ne permet pas d'identifier des solutions concrètes d'ici à la fin février», le gouvernement prendra des mesures législatives d'urgence dans l'intérêt public; la deuxième mouture indique que le dialogue social «n'a pas répondu aux attentes placées en lui», justifiant ainsi l'intervention du gouvernement. En outre, la loi n° 4046/2012 décrit les dispositions sur les réformes structurelles du marché du travail comme «des règles complètes de droit, directement applicables», signifiant ainsi qu'elles entreront immédiatement en vigueur. Par conséquent, les références incidentes au «dialogue social» dans les textes pertinents ne sont qu'un prétexte trompeur, car les mesures en question étaient déjà adoptées et prêtes pour une mise en œuvre directe.

892. Ces mesures reflètent sans équivoque les violations répétées des demandes de la Commission de l'application des normes qui, en juin 2011, avait prié le gouvernement d'intensifier ses efforts afin «d'engager un dialogue franc et approfondi avec les partenaires sociaux pour examiner l'impact des mesures d'austérité prises ou envisagées, en vue d'assurer que les dispositions de la convention n° 98 soient pleinement prises en compte à l'avenir». La GSEE souligne que, dans les circonstances prévalant actuellement en Grèce, qui mettent à rude épreuve la cohésion sociale, la dégradation du dialogue social est inefficace, antidémocratique et, en dernière analyse, dangereuse.

B. Réponses du gouvernement

893. Dans sa communication du 16 mai 2011, le gouvernement se dit convaincu que les mesures législatives prises en 2010 ne violent pas les droits fondamentaux des travailleurs énoncés dans les conventions n^{os} 87, 98 et 154.

I. La crise financière grecque et les mesures législatives prises pour réglementer les relations professionnelles et soutenir l'économie

894. Malgré l'euphorie engendrée par la mondialisation économique au cours des années quatre-vingt-dix, et notamment par l'union monétaire entre les Etats membres de l'UE et la création de la zone euro grâce à l'introduction de l'euro en 2001, la crise financière internationale de 2007-08 était lourde de menaces. Elle a créé les conditions de la récession, provoqué l'augmentation du chômage et menacé la stabilité et la qualité des relations professionnelles dans la zone euro et dans le monde entier.

895. En 2009, la Grèce est entrée dans une période de profonde crise financière, dont les principales caractéristiques étaient un déficit budgétaire et une dette publique extrêmement élevés (respectivement 13,6 et 115 pour cent du PIB en 2009), alors que le coût des emprunts publics avait atteint de tels sommets que le pays subissait de fortes pressions, dues à sa solvabilité incertaine. Durant les premiers mois de 2010, le pays a été confronté à de graves problèmes financiers qui ne peuvent se régler facilement.

896. Un mécanisme de soutien financier a été développé à cette fin au niveau européen entre février et avril 2010, afin d'éviter le risque de défaut de la Grèce. La solution retenue était un mécanisme international de soutien grâce à un prêt international de 110 milliards d'euros, auxquels s'ajoutent 80 milliards d'euros sous forme de prêts bilatéraux consentis par les Etats membres de l'UE et 30 milliards d'euros du FMI. Le prêt devait être débloqué graduellement, la première tranche de 30 milliards étant censée être versée en 2010. L'accord de prêt entre la Grèce, d'une part, et la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le FMI, d'autre part, était assorti d'un programme de mesures fiscales et d'autres objectifs de politique économique visant la reprise de l'économie grecque. Les conditions du prêt sont stipulées dans les protocoles annexés à l'accord de prêt, que le gouvernement a ratifié par l'article 1 de la loi n° 3845/2010, qui lie le déblocage du prêt au respect du programme de réduction des dépenses publiques et d'amélioration de la compétitivité de l'économie, tandis que les articles 2, 3, 4 et 5 énoncent les mesures structurelles et budgétaires nécessaires pour atteindre ces objectifs.

897. Les protocoles définissent les objectifs suivants:

a) élimination des causes profondes de la crise de la dette à laquelle la Grèce est confrontée, par la mise en œuvre de mesures et de politiques adéquates pour restaurer sa stabilité financière, afin que l'Etat arrête de dépenser plus qu'il ne perçoit;

b) amélioration de la compétitivité de l'économie grecque, de sorte que le pays cesse d'importer plus qu'il n'exporte;

c) création des conditions nécessaires à une gestion durable de la dette publique, afin que le gouvernement puisse continuer à financer ses besoins d'emprunt sur les marchés financiers, les mesures globales de planification énoncées dans les protocoles devant aider le gouvernement à atteindre cet objectif; et

d) restructuration du système national de sécurité sociale et du système financier, qui menacent la viabilité de l'économie grecque.

898. Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement a jugé nécessaire d'adopter un train de restrictions budgétaires et d'assouplir le régime de relations professionnelles, afin de soutenir l'économie et de préserver la durabilité et la compétitivité des entreprises, tout en prenant des mesures équilibrées pour protéger les droits des travailleurs. Les dispositions prises par le gouvernement grec comprennent une réforme de la législation et de la politique salariales.

II. Mesures prises par le gouvernement grec pour affronter la crise économique

899. Au cours du premier trimestre 2010, le gouvernement grec a tenté de faire face à la crise économique provoquée par la dette publique en réduisant les dépenses publiques et en améliorant le dispositif de recouvrement des recettes publiques. Pour ce faire, il a notamment baissé les salaires des travailleurs dans tout le secteur public afin de réduire immédiatement les dépenses fiscales, une initiative indispensable. Les mesures prises durant le premier trimestre 2010 s'étant révélées insuffisantes pour faire face à la crise économique nationale, l'accord de prêt a été assorti de nouvelles dispositions systémiques pour relancer l'économie. Il s'agissait à la fois de mesures fiscales – visant la réduction immédiate des dépenses publiques et l'amélioration de la collecte des recettes publiques, et de mesures structurelles – visant notamment à assurer la durabilité et la compétitivité des entreprises grecques et à lutter contre le chômage. Le gouvernement grec a pris les mesures suivantes:

Premièrement: réduction générale et uniforme des coûts salariaux dans l'ensemble du secteur public. Ces mesures, qui visaient tous les fonctionnaires employés dans les services publics et tous les travailleurs liés par une relation de travail dans tous les services et établissements publics, ont été prises en vertu des lois n^{os} 3833/2010, 3845/2010 et 3899/2010.

Deuxièmement: restriction générale et uniforme des augmentations salariales négociées par voie de convention collective ou fixées par sentence arbitrale, visant les employés de toutes les entités juridiques appartenant au secteur public (tous les fonctionnaires et les travailleurs liés par une relation de travail, dans tous les services et établissements publics). Ces mesures ont été prises en vertu des lois n^{os} 3833/2010 et 3899/2010.

Troisièmement: réduction du coût du travail et renforcement de la flexibilité des relations professionnelles. L'objectif de ces mesures, prises en vertu de l'article 2 de la loi n^{o} 3845/2010, de la loi n^{o} 3846/2010, de l'article 74 de la loi n^{o} 3863/2010 et des articles 13 et 17 de la loi n^{o} 3899/2010, était de renforcer la durabilité et la compétitivité des entreprises afin de maintenir l'emploi, ce qui, en retour, contribuerait à relancer l'économie nationale. Le gouvernement estime que ces mesures ne limitent pas la protection juridique des intérêts des travailleurs, n'affectent

pas leurs droits fondamentaux et respectent les principes de l'Etat-providence et du droit international et européen.

Quatrièmement: mesures structurelles de sauvetage du système de sécurité sociale. Ces mesures, prises en vertu de la loi n° 3863/2010, pour garantir la viabilité des caisses d'assurance sociale, comprenaient la refonte des prestations de retraite et des conditions préalables à l'obtention des droits à pension.

III. Evaluation globale de l'impact de la crise financière grecque sur les droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective

900. Le gouvernement souligne que la nouvelle législation ne viole pas les normes minimales sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Aucune restriction ou interdiction n'a été apportée à la liberté de négociation collective dans le secteur privé, et ce droit n'a pas été violé. Les restrictions législatives imposées à l'égard du secteur public s'imposaient en raison de la crise financière à laquelle la Grèce est confrontée; elles devraient durer jusqu'en 2012-13.

901. Durant toute la crise économique, le gouvernement grec continuera de soutenir fermement l'application intégrale et continue des droits syndicaux, le dialogue entre les partenaires sociaux et entre ces derniers et le gouvernement, ainsi que la liberté de négociation collective; ce sont là des facteurs essentiels pour sauvegarder la cohésion sociale et sortir de la crise financière.

Liberté de négociation collective en droit interne

902. Le gouvernement souligne tout d'abord que la liberté syndicale, le droit de mener des activités syndicales et le droit de négociation collective sont protégés par la Constitution et la législation nationale grecques, ainsi que par les conventions internationales du travail n^{os} 87, 98 et l54, ratifiées par la Grèce, qui prévalent sur toute disposition juridique contraire, conformément à l'article 28 de la Constitution et à la loi n° 1264/1982. La Constitution grecque prévoit la protection générale de la liberté syndicale et des protections spécifiques en ce qui concerne les activités syndicales et la négociation collective. Dans le cadre de ces dispositions constitutionnelles, la liberté syndicale est régie par la loi n° 1264/1982; la liberté de négociation collective est régie par la loi n° 1876/1990 en ce qui concerne tous les travailleurs liés par une relation de travail dans les secteurs public et privé, et par la loi n° 2738/1999 pour les fonctionnaires de l'administration publique.

903. Le principal aspect de la liberté de négociation collective, régie par la loi n° 1876/1990, est son caractère légalement exécutoire, à savoir l'application immédiate et obligatoire des conventions collectives, dans leur champ d'application; en vertu du principe de primauté, les conditions prévues dans les contrats individuels de travail prévalent sur les conventions collectives et la loi, si elles sont plus favorables aux travailleurs. Ce principe de primauté vaut également si la relation de travail est régie simultanément par la NGCA et un autre accord collectif, ou par une convention collective sectorielle et un accord d'entreprise. En outre, la loi dispose que le salaire minimum mensuel et journalier est régi par la NGCA, qui prévaut elle-même sur les conditions de travail prévues dans d'autres conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, si ces dernières sont moins favorables aux travailleurs. Enfin, comme il a déjà été mentionné, les conditions plus favorables (de nature obligatoire) prévues par les conventions collectives sectorielles prévalent sur les conditions parfois moins favorables des accords collectifs d'entreprise. Ces dispositions sont conformes aux garanties internationales relatives à l'exercice des droits syndicaux et de la liberté de négociation collective. Le gouvernement rappelle à cet égard que

l'*article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010*, établi sur la base de la loi n° 1876/1990, offre la possibilité de fixer les conditions de travail au moyen de conventions collectives professionnelles ou sectorielles, ou d'accords d'entreprise; ces conventions peuvent donc différer les unes des autres, ainsi que de la NGCA. Selon le gouvernement, ces dispositions n'enfreignent aucunement la liberté de négociation collective, puisque toutes les conventions collectives ont légalement force exécutoire pour les parties contractantes. Cette réglementation ne contrevient donc pas au principe de l'effet obligatoire des conventions collectives, et prévoit la possibilité de divergences entre les divers types de conventions.

904. Compte tenu de la crise financière, le gouvernement grec considérait que le régime de conventions collectives instauré par la loi n° 1876/1990 devait promouvoir la décentralisation de la négociation collective au moyen d'un nouveau type d'accords collectifs d'entreprise, l'objectif principal étant de soutenir la durabilité et la compétitivité des entreprises, confrontées à de vives pressions économiques. Le gouvernement a donc communiqué ses propositions aux partenaires sociaux et, suite à un dialogue mené entre octobre et novembre 2010, un nouveau type d'accord collectif d'entreprise a été instauré en vertu de l'article 13 de la loi n° 3899/2010, à savoir les accords spéciaux d'entreprise, qui peuvent comporter des clauses sur l'organisation du temps de travail, le nombre d'emplois préservés, le travail à temps partiel (posté et régulier), le chômage technique, et toute autre modalité de mise en œuvre de l'accord, y compris sa durée et les salaires, qui peuvent s'écarter des conventions collectives sectorielles, mais pas de la NGCA. Ces dispositions renforcent la liberté de négociation collective; elles n'y font pas entrave et ne constituent pas une ingérence de l'Etat.

905. Selon le gouvernement, l'article 2, paragraphe 6, de la loi n° 3845/2010 dispose que, par exception, les chômeurs de moins de 24 ans qui ont un contrat d'apprentissage (pouvant aller jusqu'à 12 mois) ne perçoivent pas le salaire minimum prévu par la NGCA, mais seulement 80 pour cent de celui-ci. Conformément à l'article 74, paragraphes 8 et 9, de la loi n° 3863/2010, les primo-accédants au marché du travail, jusqu'à l'âge de 25 ans, perçoivent, par exception, une rémunération équivalant à 84 pour cent du salaire prévu par la NGCA, et les jeunes de 15 à 18 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage touchent 70 pour cent de ce montant. Ces taux du salaire minimum versé aux jeunes de moins de 25 ans ont été fixés par la loi dans le cadre du programme de financement de l'assurance sociale, aux seules fins de ces contrats de travail particuliers, en tenant compte du manque d'expérience professionnelle des jeunes travailleurs et de la nécessité d'offrir des incitations pour leur permettre d'acquérir une telle expérience. Ces minima, exprimés en pourcentage du salaire minimum fixé par la NGCA, suivront donc l'évolution des rémunérations négociées librement et collectivement au niveau national. Le gouvernement souligne enfin que, indépendamment de la crise financière actuelle, ces dispositions sont impératives pour restructurer le marché du travail et lutter contre le chômage des jeunes, ce qui leur confère un caractère d'urgence. Il s'agit de mesures nécessaires pour lutter contre le chômage des jeunes, dans le cadre de la politique de l'emploi, qui ne contreviennent pas à la liberté de négociation collective ni ne portent atteinte aux droits syndicaux fondamentaux.

906. Le gouvernement confirme en outre que, *conformément à l'article 1, paragraphe 5, à l'article 3, paragraphe 1*, de la loi n° 3833/2010, ainsi qu'à l'article 3, paragraphe 4, de la loi n° 3845/2010, les salaires versés aux personnes employées dans le secteur public ont été réduits et qu'il leur est interdit de convenir d'une augmentation des salaires par voie de convention collective.

907. Le gouvernement souligne que cette politique législative, sans précédent en Grèce, se justifie par la crise financière qui touche l'économie du pays. La complexité des questions économiques et politiques, les consultations politiques avec les organisations

internationales (UE, FMI) et les Etats membres de l'UE et, plus généralement, les conditions d'élaboration du mécanisme de soutien européen à l'économie grecque, ne permettaient pas la tenue de consultations préalables avec les organisations syndicales. Le besoin urgent de réduire les dépenses publiques pour l'année 2010 impliquait une réduction du coût du travail pour les fonctionnaires et toutes les personnes liées par des contrats privés d'emploi dans les établissements publics. Il était impossible d'obtenir rapidement un consensus sur ces objectifs, au moyen de négociations visant la révision de toutes les conventions collectives.

908. La Constitution oblige le gouvernement grec à maintenir la paix sociale et à protéger l'intérêt général, tout en planifiant et en coordonnant l'activité économique du pays (art. 106, paragr. 1), et à garantir les droits des êtres humains en tant qu'individus et membres de la société, afin d'assurer le progrès social et la solidarité nationale. Dans les cas où il est amené à restreindre ces droits, le gouvernement doit respecter le principe de proportionnalité (art. 25, paragr. 1). L'article 106, paragraphe 2, dispose que «L'initiative économique privée ne doit pas s'exercer au détriment de la liberté et de la dignité humaines, ou de l'économie nationale.» Pour le gouvernement, on ne saurait considérer que les conventions n^{os} 98 et 154 ont été violées, au vu de la crise économique exceptionnellement grave qui frappe le pays.

909. Le Conseil d'Etat (la plus haute juridiction administrative du pays) doit bientôt statuer sur la compatibilité de ces mesures avec la législation nationale, et notamment la Constitution, ainsi qu'avec les conventions internationales protégeant les droits civils et sociaux, à la suite de plaintes présentées par des employés et des syndicats, y compris la GSEE. Il devait rendre sa décision très prochainement puisque l'affaire a été entendue en novembre 2010. Cependant, le juge s'est prononcé sur la constitutionnalité des mesures législatives réduisant les salaires des employés du secteur public, dans les termes suivants: «... ces mesures sont justifiées par des raisons impérieuses d'intérêt général relatives à la réduction du déficit budgétaire excessif et de la dette extérieure du pays, compte tenu des engagements pris par le pays dans le cadre de l'Union économique et monétaire. En outre, afin d'atteindre l'objectif d'ajustement budgétaire, des mesures législatives ont été adoptées non seulement pour maîtriser les dépenses en général, mais aussi pour augmenter les recettes fiscales...» Le Conseil a également souligné que «... ces mesures d'ajustement budgétaire ont été prises pour faire face à la grave crise financière qui empêchait le pays d'honorer ses engagements envers les prêteurs sur le marché international...» et que «… ces mesures, qui ont permis des atteintes aux droits de propriété, doivent en principe assurer un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et de la nécessaire protection des droits fondamentaux de l'homme...».

910. S'agissant du secteur privé, le gouvernement souligne qu'il n'existe pas de dispositions législatives sur la réduction des rémunérations prévues dans les conventions collectives, pas plus qu'il n'existe d'autres restrictions à la liberté de négociation collective. La liberté de négociation collective dans le secteur privé se reflète dans la NGCA, signée le 15 juillet 2010 pour les années deux mille dix, deux mille onze et deux mille douze, pour les raisons suivantes:

- Les négociations collectives se sont prolongées en raison de la sérieuse aggravation de la crise financière nationale au dernier trimestre 2009, qui a atteint un pic en janvier 2010.

- Des consultations ont été menées dans le cadre de la loi n^{o} 3833/2010, qui prévoit une réduction des salaires versés aux fonctionnaires et aux personnes employées dans le secteur public, et sous l'égide de la loi n^{o} 3845/2010.

- La NGCA a été conclue en tenant compte de la situation financière et des mesures économiques qui ont donné lieu à de fortes controverses politiques et provoqué de longues grèves, ainsi que de vives réactions des organisations d'employeurs contre les perturbations de la paix sociale et l'avenir de entreprises.

911. La NGCA ne prévoyait pas d'augmentations de salaire pour l'année 2010, mais plutôt des augmentations alignées sur le taux moyen d'inflation de l'année précédente dans la zone euro, pour la période allant du 1er juillet 2011 au 31 juin 2012, puis à partir du 1er juillet 2012. Sur le plan des principes, la NGCA 2010-2012 a fortement influé sur les modalités de toutes les conventions collectives conclues dans le pays en 2010.

912. S'agissant de la résolution de la Commission nationale des droits de l'homme, le gouvernement indique que la législation nationale peut renforcer ou restreindre les droits sociaux, y compris les droits des travailleurs, selon l'évolution de la situation sociopolitique, à condition d'observer les préceptes fondamentaux du droit international, y compris les normes de l'OIT. Le gouvernement considère que cette résolution ne démontre pas qu'il y a eu violation des droits de l'homme en raison des mesures draconiennes qu'il a dû prendre, mais qu'elle exprime plutôt une préoccupation raisonnable face aux risques découlant de la crise économique et souligne la nécessité d'appliquer le principe de proportionnalité.

913. En conclusion, malgré la gravité de la crise économique, le gouvernement reste fermement déterminé à protéger les droits de l'homme; il considère que les droits syndicaux et la liberté de négociation collective couverts par les conventions de l'OIT soutiennent la cohésion sociale et sont absolument nécessaires en temps de crise, comme l'est la politique choisie par le gouvernement. Selon lui, des mesures structurelles s'imposaient dans le domaine des relations professionnelles pour sortir de la crise financière; les dispositions adoptées sont proportionnelles à la gravité sans précédent de la crise économique; elles n'enfreignent pas les conventions de l'OIT, pas plus qu'elles ne portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs garantis par d'autres conventions internationales.

914. Le gouvernement estime notamment que les inquiétudes de la GSEE sont injustifiées et que la crainte qu'elle exprime, à savoir que les travailleurs n'auraient plus aucune incitation à se syndiquer, ne constitue qu'une posture politique. Le gouvernement considère que la liberté et le rôle politique du mouvement syndical doivent pouvoir se développer librement dans l'environnement social, sans intervention législative ou administrative du gouvernement, ce qui n'exclut pas qu'il puisse adopter des mesures sur les normes minimales de salaire et de conditions de travail.

915. En outre, la réglementation supplémentaire établissant des minima salariaux au moyen des mesures de lutte contre le chômage des jeunes traduit l'obligation de l'Etat de protéger l'intérêt public, et ne constitue pas une remise en cause du rôle des conventions collectives. Enfin, les mesures législatives sur les conditions de travail, qui visent à soutenir la pérennité et la compétitivité des entreprises, sont parfaitement compatibles avec la liberté de négociation collective et les modalités des conventions collectives.

916. Dans sa communication du 16 mai 2012, le gouvernement souligne que sa principale obligation aux termes des protocoles était la restructuration du marché du travail, dans le but d'améliorer la compétitivité de l'économie grecque. Pour ce faire, il a adopté des mesures dans le cadre de sa stratégie budgétaire à moyen terme pour l'exercice 2012-2015, complétées par les dispositions du nouvel accord de prêt du 9 février 2012. Les conditions fixées par les protocoles ont été prises en compte dans le rapport de la Mission de haut niveau du BIT (23 nov. 2011), qui a pris acte des difficultés rencontrées par la Grèce et de l'impact des politiques de la Troïka sur l'application des normes internationales du travail. Le gouvernement souligne que, selon le rapport: «La Mission de haut niveau conserve

l'impression que des changements sans précédent sont mis en place dans les institutions du marché du travail grec, d'une manière qui semble déconnectée de la réalité du pays, nuisant ainsi, entre autres, à l'impact et à l'effet réels des réformes.» La profonde crise économique vécue par la Grèce ne cesse de s'aggraver: selon les chiffres de février 2012, le déficit a atteint 368 milliards d'euros, soit plus de 169 pour cent du PIB. La majeure partie de la dette arrive à terme dans les prochaines années, d'où la nécessité absolue pour le gouvernement de dégager des liquidités. Cet accroissement de la dette résulte des taux d'intérêt élevés qui étaient – et continuent d'être – exigés sur le marché mondial. La restructuration de la dette a, entre autres, contraint le gouvernement à réduire très fortement les dépenses publiques, ainsi que les salaires dans les secteurs public et privé, aggravant ainsi la récession. Cette politique impliquait l'adoption de mesures plus radicales de restructuration du marché du travail, qui constituaient pour l'essentiel des conditions préalables à la conclusion de l'accord de prêt du 9 février 2012.

917. Dans ce contexte, le gouvernement souligne sa ferme détermination à respecter des normes internationales du travail et déclare que la crise financière et l'environnement économique international ont un impact négatif sur les droits au travail et redéfinissent la notion des droits fondamentaux du travail dans le pays économiquement développé qu'est la Grèce, ce qui nuira obligatoirement à la qualité de vie de ses citoyens. Les conditions de l'accord de prêt et la restructuration radicale du cadre institutionnel des relations professionnelles constituent un défi sans précédent pour la Grèce et la communauté internationale, fait souligné à la fois par la Mission de haut niveau et la commission d'experts. Les organisations internationales qui offrent une aide financière pour renflouer l'économie grecque ont choisi de mettre en œuvre des mesures qui renforcent la flexibilité du marché du travail, considérée comme la méthode la mieux adaptée pour améliorer la compétitivité de l'économie grecque.

918. Cette politique de flexibilité des relations professionnelles, visant au renforcement de la compétitivité de l'économie grecque, a été planifiée par la Troïka dans le premier protocole, dont la dernière version (actualisée) a mené à l'adoption de mesures législatives en octobre 2011, plus précisément, l'article 37 de la loi n° 4024/2011. En application du deuxième protocole (12 février 2012), le gouvernement a adopté de nouvelles mesures législatives afin de restructurer le système de négociation collective, conformément à l'article 1, paragraphe 6, de la loi n° 4046/2012, par le biais du décret ministériel n° 6/12 (PYS). Selon le rapport de la Mission de haut niveau du BIT, qui énumère les dispositions adoptées de mai 2010 à octobre 2011, toutes ces mesures, tant sur le fond que la façon dont elles ont été planifiées, présentent les caractéristiques suivantes:

a) leur planification résulte des politiques économiques retenues par la Troïka, que le gouvernement grec s'était engagé à observer afin de renforcer la compétitivité de son économie;

b) le gouvernement grec a exercé son influence pour préserver les droits fondamentaux des salariés; et

c) les partenaires sociaux ne disposaient pas du temps nécessaire pour élaborer des positions communes face aux réformes structurelles exigées par la Troïka et, s'agissant des questions sur lesquelles ils en ont présenté – tels le maintien du principe d'extension des conventions collectives et de clause préférentielle –, ils s'opposaient à ses choix fondamentaux.

919. Toutes ces mesures ont suscité une profonde évolution politique de novembre 2011 jusqu'aux élections législatives du 6 mai 2012, empêchant ainsi le gouvernement de répondre globalement aux questions soulevées par la GSEE dans ses informations complémentaires. En outre, le scepticisme des milieux sociaux et politiques quant à

l'efficacité de ces mesures législatives s'est reflété dans l'issue des élections législatives, ce qui accroît les incertitudes sur la restructuration du marché du travail grec.

920. Au vu de ce qui précède, le gouvernement considère que ces nouvelles interventions, plus contraignantes, qui viennent modifier le système de négociation collective, la forme et le fond des conventions collectives, ainsi que le système actuel de règlement des différends collectifs du travail (OMED), étaient nécessaires en raison de la situation économique catastrophique du pays. Ces mesures comprennent une restructuration partielle du système de libre négociation collective qui, toutefois, ne porte pas atteinte aux aspects fondamentaux des droits de liberté syndicale et de négociation collective.

921. S'agissant des accords spéciaux d'entreprise, qui n'ont été en vigueur qu'entre les dates d'entrée en vigueur de la loi n° 3899/2010 (17 déc. 2010) et de la loi n° 4024/2011 (27 oct. 2011), 14 de ces accords spéciaux ont été soumis aux autorités compétentes. Le nouveau niveau de négociation et d'accords collectifs temporairement mis en place supposait que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs négocient sur tous les sujets, conformément aux dispositions pertinentes de la loi n° 1876/1990. Ainsi, la liberté de négociation des parties concernées était protégée et l'Etat ne pouvait pas intervenir dans le processus de négociation, renforçant donc l'autonomie collective des parties.

922. La loi n° 4024/2011 non seulement abroge l'article 13, paragraphe 5A, de la loi n° 3899/2010, mais prévoit – et ce pour la première fois – que, s'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise, une «association de personnes», qui existe déjà, ou est établie à cet effet par au moins trois cinquièmes des travailleurs de l'entreprise, peut conclure un accord spécial d'entreprise. L'employeur peut également conclure de tels accords quel que soit le nombre de travailleurs qu'il emploie. Comme le prévoit expressément la législation, ces associations de personnes peuvent être constituées indépendamment du nombre total de salariés dans l'entreprise, et leur durée n'est pas limitée.

923. En outre, comme le souligne la circulaire d'interprétation du ministère du Travail (n° 819/50/164-2012), le processus de dialogue est facilité par les associations de personnes, puisque la loi prévoit que les travailleurs et les employeurs peuvent conclure un accord collectif au niveau de l'entreprise; cela concerne principalement celles où, à ce jour, il n'existait aucune organisation syndicale. Ces accords collectifs sont conclus, dans l'ordre: par les syndicats présents dans l'entreprise; par une association de personnes, s'il n'existe pas d'organisation syndicale; et, subsidiairement, par les organisations primaires sectorielles d'employeurs et de travailleurs, quels que soient la catégorie, les fonctions ou la spécialité des travailleurs de l'entreprise. La priorité est donnée aux négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'entreprise et, si cela n'est pas possible, la loi prévoit qu'elles se déroulent au niveau sectoriel. L'accord d'au moins trois cinquièmes des travailleurs de l'entreprise est requis pour élaborer un tel accord, et il faut au moins cinq travailleurs pour créer une telle association. L'acte constitutif doit mentionner les objectifs de l'association, qui doit avoir au moins deux représentants des travailleurs, élus au moyen d'un scrutin organisé par un comité d'élection composé de trois membres.

924. En vertu de l'article 14, paragraphe 4, de la loi n° 1264/1982, un licenciement pour activités syndicales est nul et non avenu, ce qui vaut aussi pour les membres des associations de personnes. Enfin, aux termes de l'article 20, les associations de personnes peuvent exercer leur droit de grève suite à une décision, prise au scrutin secret, par la majorité des travailleurs d'un établissement, d'une entreprise, d'un service public, d'une personne morale de droit public ou d'une agence locale autonome. Grâce à cette clarification législative, les associations de personnes qui acquièrent le droit à la négociation collective dans les conditions mentionnées ci-dessus constituent désormais un

type particulier d'organisation syndicale (il convient de noter qu'elles avaient déjà le droit de déclencher une grève). Ces dispositions ne soulèvent donc aucune difficulté sur le plan des droits syndicaux, qu'il s'agisse d'une restriction de ces droits, ou d'une concurrence indue envers les organisations syndicales traditionnelles, que ces mesures instaureraient; au contraire, les droits syndicaux sont renforcés afin de décentraliser plus encore la négociation collective. Cela étant, tenant compte des perspectives de décentralisation de la négociation collective prévues par la loi, et de la protection intégrale assurée en ce qui concerne la liberté syndicale, le mouvement syndical est en mesure d'organiser son action politique afin de représenter l'ensemble des organisations syndicales, quelle qu'en soit la nature.

925. La décentralisation accrue de la négociation collective faisait partie des mesures préconisées par la Troïka, visant à renforcer la compétitivité de l'économie grecque; cette question présentait également un intérêt direct pour le gouvernement. Pour ce faire, la Troïka jugeait essentiel de suspendre, pendant toute la période de mise en œuvre du Cadre stratégique budgétaire à moyen terme, le principe d'extension des conventions collectives, ainsi que le mécanisme de clause préférentielle en cas d'application simultanée d'une convention sectorielle et d'un accord d'entreprise, bien que les partenaires sociaux soient convenus de maintenir ces dispositifs institutionnels. Cependant, la gravité de la situation économique a contraint le gouvernement à prendre les mesures suivantes, dont l'efficacité fait l'objet d'un suivi continu.

926. En vertu de l'article 37, paragraphe 5, de la loi n° 4024/2011, en cas d'application simultanée d'une convention collective sectorielle et d'un accord d'entreprise, ce dernier prévaut; de plus, il ne doit pas établir des conditions de travail moins favorables pour les travailleurs que celles qui sont prévues dans la NGCA. Ainsi, les négociations collectives menées au niveau de l'entreprise, qui tiennent évidemment compte du contexte financier particulier de chaque établissement, régissent les salaires et les conditions de travail, qui ne peuvent être inférieures aux conditions minimales établies à cet égard au niveau national. S'agissant des nouvelles dispositions sur l'extension du champ d'application des conventions collectives, l'article 11 de la loi n° 1876/1990 prévoit que les conventions collectives sectorielles et professionnelles qui visent 51 pour cent des travailleurs d'un secteur ou d'une profession seront étendues aux entreprises et aux travailleurs du secteur ou de la profession concernés, par décision du ministre de la Sécurité sociale, si l'organisation d'employeurs ou de travailleurs liée par lesdites conventions lui en font la demande. L'objectif de cette réglementation est de créer les conditions d'une saine concurrence entre les entreprises en ce qui concerne le coût du travail, à condition que les entreprises non directement liées aient le droit de s'affilier à l'organisation patronale assujettie à ces conventions. L'article 37, paragraphe 6, de la loi n° 4024/2011 suspend l'application de ces dispositions afin de renforcer la flexibilité des relations de travail mais, pour autant, ne crée aucune obligation pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas directement liés par les conventions collectives.

927. Quant aux «associations de personnes», et notamment leurs pouvoirs en ce qui concerne le système de gestion du temps de travail, le gouvernement indique que l'article 42, paragraphe 6, de la loi n° 3986/2011 dispose ce qui suit:

> La gestion du temps de travail, visée aux paragraphes 1 et 2, est déterminée: par l'accord collectif d'entreprise; par voie d'accord entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise, en ce qui concerne les membres de ce dernier; par voie d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise; ou par voie d'accord entre l'employeur et une association de personnes. L'association de personnes mentionnée dans l'article précédent peut se constituer si elle représente au moins 25 pour cent du personnel d'une entreprise employant plus de 20 travailleurs, ou 15 pour cent du personnel si elle emploie 20 personnes au plus.

928. La loi n° 1264/1982 reconnaît également les associations de personnes en tant qu'organisations syndicales, à certaines conditions. Par conséquent, non seulement l'obligation faite à l'employeur de négocier collectivement avec le syndicat présent dans l'entreprise n'a pas été abrogée, mais le comité d'entreprise ou l'association de personnes ont également le droit de négocier avec l'employeur, en vue de conclure un accord collectif.

929. Les accords d'entreprise doivent être soumis à l'inspection du travail compétente, conformément à l'article 5 de la loi n° 1576/1990. Il convient également de noter que des arrangements différents de temps de travail peuvent être négociés dans le cadre des accords d'entreprise ou des conventions collectives sectorielles, en fonction du secteur ou de l'établissement concerné. Les modifications adoptées en vertu de l'article 42 de la loi n° 3986/2011 visent principalement à assouplir et à rendre plus efficace la gestion du temps de travail, afin de renforcer la compétitivité des entreprises sans pour autant renoncer au processus de négociation collective qui la caractérise et qui *est* nécessaire à sa mise en œuvre. Le gouvernement affirme que ces dispositions répondent aux besoins d'adaptation des entreprises aux conditions du marché, afin de créer ou de maintenir des emplois, et d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. De plus, ces mesures renforcent la compétitivité économique et la promotion de l'emploi, et contribuent à la création d'un environnement professionnel stable et sécurisé pour les travailleurs.

930. Le gouvernement se réfère également à l'article 14 de la loi n° 3899/2010 qui modifie les articles 14 à 17 de la loi n° 1876/1990 régissant le système de règlement des différends collectifs par la médiation et l'arbitrage. Les principales modifications sont les suivantes: *a)* droit de recours unilatéral à l'arbitrage par toute partie, après la proposition de médiation, à condition que les deux parties aient participé à la procédure de médiation; *b)* mise en place d'un comité d'arbitrage de trois membres, à la demande de toute partie; *c)* examen judiciaire de la validité des sentences arbitrales; *d)* compétence de l'arbitre limitée aux questions concernant le salaire minimum et la rémunération; et *e)* au terme d'une période de trois ans, réexamen du système de règlement des différends collectifs par les partenaires sociaux ayant participé à la négociation de la NGCA, et présentation de propositions sur le maintien, la modification ou la suppression du système.

931. Le gouvernement a également modifié la législation par le biais de l'article 16, paragraphe 2, de la loi n° 1876/1990, qui prévoit la suspension du droit de grève pendant dix jours, afin de créer un climat de compréhension entre les partenaires sociaux, disposition qui s'applique également lors de la procédure d'arbitrage, lorsque l'arbitre doit rendre une sentence parce que les parties ne s'entendent pas sur les termes d'une convention collective. Etant donné que la compétence de l'arbitre se limite à la détermination du salaire minimum, alors que les autres clauses sont sujettes à négociation, la suspension du droit de grève ne concerne évidemment que les questions relatives à la détermination du salaire minimum et de la rémunération.

932. Cette même loi prévoit le renforcement du rôle des partenaires sociaux dans la gestion et le fonctionnement de l'OMED, et notamment leur participation accrue au choix des médiateurs et des arbitres. La loi dispose clairement que l'accord unanime des représentants des partenaires sociaux est nécessaire pour le choix du Conseil d'administration de l'OMED et le renouvellement de son mandat. L'institution est désormais dirigée par un conseil d'administration composé de sept membres, dont six représentants des partenaires sociaux (GSEE, CFF, GSEVEE, ESEE) et un président, élu à l'unanimité par ces derniers.

933. L'article 1, paragraphe 6, de la loi n° 4046/2012, récemment adoptée, et précisée par le décret ministériel n° 6/12, a modifié comme suit le système de règlement des différends collectifs: *a)* le recours à l'arbitrage doit recueillir l'accord des employeurs et des

travailleurs, qui n'ont donc plus le droit d'y recourir unilatéralement; et, *b)* la loi confirme que la compétence de l'arbitre se limite à déterminer les normes minimales de traitement et de salaire, en lui interdisant expressément d'insérer dans une sentence une clause maintenant l'application d'une convention collective antérieure. Ces modifications confirment la détermination de l'Etat à renforcer le caractère volontaire du système de règlement des différends collectifs du travail, conformément aux dispositions de la convention n° 154, afin d'améliorer la négociation collective directe entre les partenaires sociaux.

934. En outre, les dispositions suivantes ont été ajoutées au système des conventions collectives: *a)* la loi fixe à trois ans la période maximale de validité des conventions collectives et supprime les conventions collectives à durée indéterminée; *b)* la durée d'extension de l'effet obligatoire des conventions collectives a été ramenée de six à trois mois, à compter de leur date d'expiration ou de leur résiliation; *c)* seules certaines clauses (salaire de base, ancienneté, enfants, diplôme universitaire et primes pour travail dangereux) peuvent être ainsi maintenues en vigueur, en tant que contrat de travail individuel; *d)* la loi autorise l'employeur à ajuster unilatéralement les clauses des contrats individuels de travail pour les rendre conformes au point *c)* ci-dessus; et *e)* les traitements et salaire minimum prévus par la NGCA de 2010 ont été réduits de 22 pour cent, l'employeur ayant le droit d'ajuster unilatéralement le contrat de travail individuel en conséquence.

935. En ce qui concerne les allégations relatives aux contrats d'apprentissage, l'article 43 de la loi n° 3986/2011 prévoit que «dans le but d'acquérir une expérience professionnelle, les jeunes âgés de 18 à 25 ans peuvent conclure avec les employeurs un contrat de travail d'une durée maximale de 24 mois. Leur rémunération sera inférieure de 20 pour cent à celle qui est établie par la convention collective applicable (professionnelle, sectorielle, accord d'entreprise ou NGCA) pour les nouveaux employés sans expérience appartenant à la même catégorie professionnelle. Ces jeunes travailleurs seront assurés par l'IKA-ETAM pour la retraite, les soins de santé (en nature) et les risques d'accidents du travail; l'employeur versera les cotisations d'assurance à l'IKA-ETAM.» Le gouvernement souligne que ces accords ne constituent pas des contrats d'apprentissage, mais plutôt des contrats d'emploi à durée déterminée permettant aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle.

936. Le gouvernement renvoie à cet égard au rapport de l'OCDE (*Des emplois pour les jeunes*), qui préconise de faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail en prévoyant la possibilité de salaires inférieurs. Pour éliminer les obstacles liés à la demande, et réduire les coûts de recrutement de jeunes sans expérience, le rapport propose soit l'adoption d'un salaire inférieur, soit la réduction des coûts non salariaux pour les nouveaux employés dont la rémunération est proche du salaire minimum.

937. Le gouvernement souligne que l'Organisation pour l'emploi de la main-d'œuvre a mis en place un programme de subsides, qui subventionne 100 pour cent des cotisations d'assurance versées par les employeurs pour la retraite, la santé et les risques d'accidents du travail des jeunes âgés de 16 à 24 ans. D'après les données fournies au début du mois de janvier 2012 par l'Inspection du travail (SEPE), et sur la base des contrats soumis à ses services dans l'ensemble du pays, 181 contrats de travail à durée déterminée ont été conclus par des jeunes âgés de 18 à 25 ans en vue d'acquérir une expérience professionnelle.

938. S'agissant du nouveau barème salarial du secteur public, le gouvernement déclare que le chapitre II de la loi n° 4024/2011 est conforme aux principes suivants: *a)* le principe d'ajustement budgétaire, dont l'observation est devenue cruciale pour la survie économique et politique du pays dans un environnement international; *b)* le principe de

bonne gouvernance de l'administration, qui est directement lié à la classification hiérarchique des niveaux de responsabilité et à la mesure du rendement effectif; *c)* les principes d'égalité, de méritocratie et de neutralité politique, qui sont préservés par la relation entre, d'une part, le niveau hiérarchique de l'agent (en fonction de son grade et de sa progression salariale) et, d'autre part, ses qualifications et son rendement, qui sont évalués également pour tous les agents en tenant compte de leur niveau de responsabilités et de leurs conditions particulières de travail, le tout afin d'assurer le bon fonctionnement du service ou de l'organisme auquel ils appartiennent; et *d)* le principe du niveau optimal de rendement, dans l'intérêt du service public.

939. La loi n° 4024/2011 introduit notamment un système d'évaluation basé principalement sur la mesure objective du rendement – tant de l'unité organisationnelle du service ou de l'organisme concerné, que de l'employé – en fonction du niveau de classification de l'unité concernée et du grade de l'employé. Le système est également lié directement au mécanisme de promotions, en ce qui concerne les grades et les salaires. De la sorte, le dépassement des objectifs de rendement fixés devient la condition essentielle pour aspirer à une promotion ou à un poste de responsabilité, et ce à tous les niveaux de l'administration. En outre, cette même loi lie le mécanisme d'avancement par échelons au système d'augmentation salariale.

940. Il convient également de préciser que, afin de rationnaliser le fonctionnement de l'administration publique, l'article 35 de la loi n° 4024/2011 prévoit la restructuration des services publics et la réaffectation des postes permanents. Cette disposition vise à contrôler la structure actuelle des services publics, afin d'identifier les unités ayant manifestement des activités limitées, et celles qui ont trop de personnel (ou n'en ont pas assez) par rapport à leurs attributions, puis de réaffecter les postes.

941. En outre, les articles 33 et 34 de la loi n° 4024/2011, concernant le licenciement de plein droit, la préretraite et la réserve de main-d'œuvre sont des dispositions particulières, prises en raison de la situation budgétaire, afin de permettre à la Grèce de réduire la dépense publique et de respecter ses engagements envers ses partenaires/prêteurs. Le gouvernement a fait en sorte de protéger les droits fondamentaux des travailleurs, notamment ceux qui approchent de la retraite, et d'atténuer l'impact de la résiliation des contrats de travail des employés placés sur la liste de réserve de main-d'œuvre, pour lesquels l'employeur est tenu de payer les cotisations (les siennes et celles du travailleur) durant une période de douze mois, alors qu'ils perçoivent 60 pour cent de leur salaire de base, sans obligation de travailler.

942. Ces dispositions ont pour principal avantage de permettre des résultats immédiats sur les plans organisationnel, opérationnel et financier, afin d'atteindre l'objectif stratégique de réduction de la taille de l'Etat et des dépenses publiques, tout en évitant de bouleverser l'existence des fonctionnaires et des travailleurs du secteur parapublic.

943. Le gouvernement souligne en outre que les dispositions du nouveau barème salarial visent à poursuivre la rationalisation et la simplification de l'administration publique, et à atténuer les écarts de rémunération qui existaient auparavant. Ce nouveau barème:

- Intègre les avantages sociaux au salaire de base.

- Associe le salaire de l'employé au grade correspondant. Les employés sont classés en quatre catégories, selon leur niveau d'instruction (diplôme universitaire, formation technique, niveau secondaire et primaire). Ils sont promus au grade prévu pour chaque catégorie, auquel correspond un salaire de base. Outre le salaire de base, chaque catégorie comporte plusieurs échelons de rémunération.

- Abroge toute une série d'avantages, de primes et d'indemnités, et détermine les prestations qui seront versées si certaines modalités et conditions sont satisfaites.
- Abroge les prestations familiales concernant le conjoint et augmente celles versées pour les enfants à charge.
- Augmente la prime pour les postes à responsabilités.
- Incite les employés à atteindre les objectifs fixés, au moyen d'une prime versée à ceux qui atteignent 90 pour cent des objectifs assignés à leur service.
- Fixe à vingt par mois le nombre maximal d'heures supplémentaires payées.
- Etablit les limites des indemnités versées aux entités collectives.
- Définit les baisses de salaire applicables pour tous les cas d'absence d'un employé.
- Fixe la rémunération versée aux employés détachés ou mutés.
- Définit les modalités de lissage des disparités salariales résultant de l'application de la nouvelle loi.
- Prévoit qu'à partir du 1er novembre 2011 les personnes liées par des CDI de droit privé, employées dans le secteur public, les collectivités locales autonomes de catégorie A et B, et d'autres organismes publics, et qui étaient rémunérées en vertu d'une convention collective, d'une sentence arbitrale ou d'une décision ministérielle, jusqu'à l'entrée en vigueur du chapitre II de la loi no 4024/2011, seront désormais rémunérées conformément aux dispositions de ladite loi.

944. S'agissant des allégations relatives aux nouvelles mesures fiscales, qui majorent le barème de l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les plus-values et les taux de TVA, le gouvernement souligne que l'article 38, paragraphe 2, de la loi no 4024/2011 a remplacé l'article 9 de la loi de l'impôt sur le revenu. Le nouveau texte établit un barème progressif d'impôt sur le revenu, réduit le nombre de tranches d'imposition et fixe le seuil d'exonération à 5 000 euros. Ces changements s'imposaient en raison de la crise budgétaire que connaît le pays, pour lui permettre de mettre en œuvre le programme de soutien fiscal à moyen terme, avec des résultats immédiats. Le seuil d'exonération de 5 000 euros correspond à la moyenne en vigueur dans les pays de l'UE. En outre, le gouvernement a prévu une réduction d'impôt de 10 pour cent pour compenser diverses dépenses acquittées par les contribuables: frais médicaux et hospitaliers, soutien scolaire, intérêts payés sur les prêts, loyer de la résidence principale du contribuable et de sa famille, dépenses de mise à niveau énergétique d'une propriété, cotisations versées aux fonds d'assurance sociale, d'assurance-vie, etc.

945. L'article 42 de la loi no 4024/2011 fixe les modalités de calcul de la contribution spéciale de solidarité, mentionnée à l'article 29 de la loi no 3986/2011, qui sera retenue mensuellement par les employeurs sur le salaire des employés, et par les fonds d'assurance sur la pension des retraités; ainsi, la contribution spéciale de solidarité sera perçue à l'avance par tranches mensuelles, comme la taxe sur les salaires. Ces dispositions, qui concernent les revenus salariaux perçus du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014, visent à s'attaquer à la situation financière critique du pays et à faciliter la mise en œuvre du mécanisme de soutien à moyen terme, car elles permettent de percevoir immédiatement des liquidités. Le gouvernement souligne en outre que des efforts continus sont faits pour traiter les cas extrêmes et trouver des solutions satisfaisantes pour les citoyens concernés, tout en respectant les objectifs budgétaires établis.

946. S'agissant des allégations relatives à l'emploi et au chômage dans le pays, le gouvernement indique que le ministère de la Sécurité sociale a pris une série de mesures visant principalement à préserver l'emploi, réintégrer immédiatement les chômeurs et faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et soutenir les secteurs les plus touchés par la crise, tel le tourisme.

947. Enfin, en ce qui concerne le cas n° 2838, en instance devant le comité, le gouvernement déclare qu'il enverra une réponse distincte aux allégations de la Fédération internationale des ouvriers du transport et de la Fédération panhellénique des marins.

948. Au vu des éléments qui précèdent, le gouvernement résume ainsi sa position:

- Les mesures législatives prises pour restructurer le marché du travail et accroître la flexibilité des relations professionnelles et la décentralisation de la négociation collective sont dues à la crise financière que traverse le pays.

- La situation sociale, financière et politique qui prévaut dans le pays depuis mai 2010 à ce jour a déjà été prise en compte par la Mission de haut niveau du BIT, qui a notamment exprimé sa préoccupation en ce qui concerne l'application de la liberté de négociation collective et la protection des droits des travailleurs dans le cadre du processus de dialogue entre les partenaires sociaux. Le gouvernement grec partage ces préoccupations.

949. La poursuite de la crise financière en Grèce a imposé la conclusion d'un nouvel accord de prêt en février 2012, ce qui a conduit à l'adoption de mesures supplémentaires pour renforcer la flexibilité du travail, facteur essentiel pour enrayer la progression du chômage et la perte de compétitivité de l'économie grecque. Ces mesures sont étroitement liées aux conditions du nouveau prêt; les perspectives de développement du dialogue social et, surtout, la possibilité d'une entente sur le fond de ces mesures étaient donc extrêmement minces, comme en mai 2010. La crise financière grecque est une expression particulière de la crise financière mondiale, qui met en évidence la nécessité de poursuivre sans faiblir les politiques mises en œuvre pour réunir les conditions de la croissance financière, tout en protégeant les droits des travailleurs. Dans ce type de situation, la planification de politiques adéquates doit être la préoccupation majeure aux niveaux national et international.

C. Conclusions du comité

950. *Le comité observe que la présente plainte concerne de nombreuses violations des droits syndicaux et de négociation collective, imposées suite aux mesures d'austérité mises en œuvre dans le cadre du mécanisme international de prêt à la Grèce. Les organisations plaignantes contestent notamment certaines dispositions des lois mentionnées ci-dessous et des protocoles annexes qui, selon elles, démantèlent systématiquement le système de négociation collective dans le pays, nuisent à la capacité du mouvement syndical de défendre les intérêts de ses membres, n'offrent aucune sécurité aux travailleurs vulnérables et ne tiennent pas compte des positions exprimées dans le cadre des institutions de dialogue social du pays. Les organisations plaignantes font référence aux lois n[os] 3833/2010, 3845/2010, 3863/2010, 3899/2010, 3896/2011, 4024/2011 et 4046/2012.*

951. *Les organisations plaignantes critiquent tout d'abord la réduction des salaires dans les secteurs public et parapublic, imposée en vertu de la loi n° 3833/2010, en violation de la loi et des conventions collectives en vigueur (à savoir une baisse de 7 pour cent des traitements et salaires réguliers, et une réduction de 30 pour cent des primes de congés et de vacances). Les organisations plaignantes ajoutent que le salaire régulier des*

travailleurs du secteur public a été encore réduit de plus de 3 pour cent en vertu de la loi n° 3845/2010 et que le gouvernement a effectué des réductions supplémentaires, en violation des conventions collectives en vigueur, en substituant à la prime (négociée) de congés annuels et de jours fériés une somme forfaitaire minime. Par ailleurs, le relèvement du seuil d'activation de la procédure de licenciements collectifs, tout en réduisant le délai de préavis et les indemnités, a été autorisé tout comme l'adoption de mesures permanentes qui réduisent considérablement les pensions. Toute négociation collective en vue d'obtenir des augmentations de salaire est interdite jusqu'à la fin de l'année. Par la suite, d'autres réductions de salaire et des plafonds salariaux ont été imposés dans le secteur public, et le gouvernement s'est ingéré à plusieurs reprises dans les négociations collectives libres et volontaires, dans le secteur ferroviaire et celui des transports urbains. En outre, la GSEE critique l'abolition des clauses de sauvegarde dans les conventions collectives, qui avaient jusqu'à ce jour protégé les travailleurs contre les licenciements effectués par le biais de contrats à durée déterminée conçus de façon à expirer à la date de leur cessation d'emploi. Selon la GSEE, ces mesures ont ouvert la voie à des licenciements abusifs dans certaines entreprises du secteur bancaire et des services d'utilité publique. Enfin, la GSEE critique la mise en œuvre du dispositif dit de «réserve de main-d'œuvre» qui, selon elle, cache le licenciement collectif de milliers de travailleurs dans les secteurs public et parapublic.

952. *S'agissant du secteur privé, les organisations plaignantes allèguent que la loi n° 3845/2010 modifie le mécanisme existant de convention-cadre obligatoire (NGCA) pour la fixation des normes minimales de salaire et de conditions de travail, applicables à tous les travailleurs relevant du droit privé, et qu'elle permet l'exclusion des salariés les plus vulnérables, tels les jeunes travailleurs, du champ d'application de la NGCA.*

953. *La GSEE allègue en outre que les jeunes chômeurs, jusqu'à l'âge de 24 ans, sont exclus du champ d'application des conventions collectives pertinentes par le biais de contrats d'apprentissage qui prévoient de longues périodes d'essai et une rémunération fixée à 80 pour cent du salaire minimum de base. Par la suite, la loi n° 3863/2010 a aboli la portée générale du salaire minimum national obligatoire: les jeunes travailleurs, jusqu'à l'âge de 25 ans, primo-entrants sur le marché du travail, percevront désormais 84 pour cent du salaire minimum; les mineurs âgés de 15 à 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage, toucheront 70 pour cent du salaire minimum; ces jeunes travailleurs n'auront qu'une couverture sociale réduite et ne bénéficieront pas des protections établies par la législation nationale et la NGCA en ce qui concerne les heures de travail, les périodes de repos, les congés payés annuels et les congés de scolarité.*

954. *Toutes ces mesures ont été adoptées pour donner effet aux conditions que le gouvernement grec a acceptées dans le cadre du mécanisme international d'aide financière. La GSEE condamne particulièrement l'engagement pris par le gouvernement de réformer le cadre juridique des négociations salariales dans le secteur privé, et notamment: de supprimer la possibilité pour une partie de demander seule l'arbitrage obligatoire; de permettre la conclusion d'accords locaux prévoyant des salaires inférieurs aux conventions collectives sectorielles; et d'adopter des mesures prévoyant le maintien du salaire minimum actuellement en vigueur à son niveau nominal pendant trois ans. Le protocole actualisé exigeait d'autres réformes de la négociation collective, y compris l'abolition de l'extension automatique des conventions sectorielles.*

955. *La GSEE condamne les nouvelles mesures prises en vertu de la loi n° 4024/2011 qui, selon elle, aggravent la dégradation d'un système de relations professionnelles qui avait prouvé son efficacité pour établir des normes minimales de travail universelles au moyen d'accords collectifs négociés librement, dans les secteurs privé, public et parapublic. Les nouvelles mesures, entre autres, abolissent le principe fondamental de la clause préférentielle et réaffirment la primauté des accords d'entreprise moins favorables sur les*

normes uniformes de rémunération et de conditions de travail prévues dans les conventions sectorielles obligatoires. La loi abolit le mécanisme d'extension du champ d'application des conventions sectorielles et introduit de nouvelles dispositions visant à supprimer totalement les conventions collectives en vigueur et à établir une échelle salariale uniforme dans les entreprises d'utilité publique du secteur parapublic. Par ailleurs, la législation: fixe désormais à trois ans la durée maximale des conventions collectives; dispose que ces dernières ne conserveront leurs effets obligatoires directs que durant trois mois après leur expiration, après quoi la rémunération revient au salaire de base; et abolit les clauses d'ancienneté.

956. *La GSEE critique également les dispositions de la loi n° 4024/2011 qui constituent une ingérence manifeste dans la structure et le fonctionnement des syndicats et enfreignent le droit des travailleurs à la représentation collective vis-à-vis de leurs employeurs par des personnes librement et démocratiquement élues; ces violations résultent des dispositions qui étendent le droit de négocier et de conclure des accords d'entreprise à des entités nébuleuses non élues, dénommées «associations de personnes», qui n'ont pas de mandat permanent pour représenter les travailleurs sur les questions collectives de travail et ne jouissent pas de la protection légale et des droits syndicaux reconnus aux représentants élus des travailleurs. La GSEE ajoute que cette disposition supprime l'obligation faite aux employeurs de respecter l'ordre hiérarchique lors des consultations et de s'adresser d'abord à l'organisation syndicale représentative ou, en l'absence de syndicat dans l'entreprise, à l'organisation syndicale sectorielle représentant les travailleurs concernés, afin de convenir d'un système d'organisation du temps de travail.*

957. *Enfin, la GSEE mentionne les dernières modifications apportées au fonctionnement de l'OMED (service de médiation et d'arbitrage) qui, selon elle, entravent le travail des arbitres indépendants et restreignent leur champ de compétence. L'organisation plaignante fait notamment référence: aux dispositions limitant la portée des sentences arbitrales qui, dorénavant, ne peuvent pas accorder d'augmentations salariales supérieures au niveau de l'inflation européenne; aux instructions supplémentaires données aux arbitres, à savoir tenir compte dans leurs sentences de la nécessité d'abaisser de 15 pour cent le coût unitaire du travail; à l'abolition des clauses résiduelles, permettant de conserver en vigueur d'autres conditions prévues dans les conventions; à l'abolition du droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage pour la fixation du salaire de base; et au remplacement de tous les médiateurs/arbitres après le 30 mars 2011.*

958. *Les organisations plaignantes concluent que, en adoptant ces dispositions législatives, l'Etat a non seulement violé son obligation légale de respecter les conventions collectives en vigueur, mais s'est ingéré dans le mécanisme permanent de libre négociation collective établi par la loi afin d'imposer des normes minimales de rémunération et de conditions de travail moins favorables que celles prévues dans la convention-cadre nationale, violant ainsi directement ses obligations au titre des conventions nos 87, 98 et 154. Elles soutiennent que ces mesures visent à démanteler systématiquement le système de négociation collective, institution essentielle établie en 1990 aux termes d'un pacte social endossé par toutes les parties, qui constituait le seul mécanisme national permettant de fixer un salaire minimum national obligatoire.*

959. *La GSEE mentionne d'autres situations où la multiplication des restrictions à la négociation collective a renforcé la position de certains employeurs du secteur privé et leur a permis de négocier, pour les nouveaux employés, une rémunération inférieure au salaire minimum fixé dans la convention-cadre nationale. L'employeur a même pu obtenir, dans un cas particulier, que les «nouveaux arrivants» perçoivent une rémunération inférieure au salaire minimum durant leurs huit premières années de travail. Selon les organisations plaignantes, les dispositions budgétaires et fiscales et, plus généralement, les mesures d'austérité, ainsi que la déréglementation du marché du travail, ont accru la*

vulnérabilité des travailleurs face aux effets conjugués des licenciements, du gel des salaires et de la suppression du salaire minimum. Ces mesures contreviennent aux droits individuels et sociaux fondamentaux et mettent en danger la paix et la cohésion sociales. Les arguments de nécessité doivent être contrebalancés en faisant preuve de mesure et de modération, considérations indispensables dans toute société démocratique qui respecte la dignité humaine, les principes d'équité, le travail décent et l'autonomie collective.

960. *La GSEE affirme que les mesures prises par le gouvernement ne se justifiaient par sur le plan économique puisqu'une étude réalisée par l'INE démontre que le gel des salaires diminuera le pouvoir d'achat des catégories salariales inférieures et les ramènera aux niveaux de 1984, nuisant ainsi à la demande intérieure. Cette conclusion est confortée par les trois organisations représentatives des employeurs grecs, qui ont déclaré que le coût du travail n'est pas un facteur d'entrave aux affaires en Grèce.*

961. *La GSEE conclut que le gouvernement n'a pas mené un dialogue social réel et constructif qui aurait permis la promotion d'autres solutions et propositions plus acceptables, prenant en compte la dimension sociale et l'efficacité à long terme des mesures visant à sortir le pays de la crise financière. Au contraire, le gouvernement a une fois de plus ignoré l'accord conclu par les partenaires sociaux en février 2012, à savoir le respect des normes minimales de travail établies dans la NGCA pour 2010-2012, a décrété unilatéralement une diminution des rémunérations minimales et y a substitué un salaire minimum imposé par la loi.*

962. *Selon les organisations plaignantes, le gouvernement est allé au-delà des limites qui pourraient être considérées comme acceptables en situation de crise puisque ces mesures ne sont pas imposées pour une période définie et limitée, ne sont ni proportionnées ni adéquates, et qu'il les a adoptées sans examiner suffisamment d'autres solutions, mûrement réfléchies et mieux adaptées. De plus, il n'existe aucun lien de causalité apparent entre la portée, la rigueur et la durée des restrictions imposées et les objectifs poursuivis; et elles ne s'accompagnent pas de garanties appropriées et concrètes, susceptibles de protéger le niveau de vie des travailleurs et de renforcer la capacité des groupes vulnérables à absorber l'impact des mesures d'austérité économique et des multiples effets secondaires de la crise économique. La GSEE souligne en outre que ces mesures entravent sérieusement sa fonction et ses activités syndicales, soit principalement la négociation et la mise en œuvre de la NGCA. L'érosion des droits des travailleurs résultant de ces mesures législatives a tendance à les dissuader de se syndiquer puisque le pouvoir de négociation des organisations syndicales s'en trouve réduit.*

963. *Enfin, la GSEE affirme que la portée, l'effet et les répercussions plus profondes de l'ingérence du gouvernement dans le système de négociation et de conventions collectives doivent être évalués à la lumière de l'impact catastrophique des politiques économiques mises en œuvre dans le pays qui ne font qu'aggraver les lacunes qui existaient sur le marché du travail grec avant la crise, tels la précarité généralisée, le volume considérable de travail non déclaré ou flexible et la progression constante du chômage, qui rendent les travailleurs vulnérables face à la crise et ses effets. La GSEE affirme que le programme a enfoncé la Grèce dans un cercle vicieux, où l'austérité génère la récession, qui entraîne elle-même plus d'austérité, de nouveaux impôts et taxes et une aggravation de la récession, qui étrangle les perspectives de croissance économique, étouffe la création d'emplois et met à mal la cohésion sociale.*

964. *Le comité prend dûment note des informations substantielles fournies par le gouvernement en ce qui concerne la crise financière grecque et la gravité de la situation et observe que ces circonstances l'obligeaient à recourir au mécanisme international de soutien financier par le biais d'un prêt. Le gouvernement souligne que le déblocage de ce prêt était lié au respect d'un programme de réduction des dépenses publiques et d'amélioration de la*

compétitivité de l'économie grecque, ce qui supposait des mesures structurelles et budgétaires.

965. *Selon le gouvernement, les protocoles ont les objectifs suivants: a) élimination des causes profondes de la crise de la dette par la mise en œuvre de mesures et politiques adéquates visant à restaurer la stabilité financière de l'Etat afin qu'il cesse de dépenser plus qu'il ne perçoit; b) amélioration de la compétitivité de l'économie grecque, de sorte que le pays cesse d'importer plus qu'il n'exporte; c) création de conditions propices à la viabilité de la dette publique afin que le gouvernement puisse continuer à financer ses emprunts sur les marchés financiers, ce que les mesures globales de planification prévues dans les protocoles sont censées l'aider à réaliser; et d) restructuration du système national de sécurité sociale et financière, qui menace la durabilité de l'économie grecque.*

966. *S'agissant des allégations concernant la baisse des rémunérations dans le secteur public, en violation des conventions collectives existantes, le comité note que, selon le gouvernement, ces mesures s'imposaient pour réduire immédiatement les dépenses budgétaires. Le gouvernement devait également limiter uniformément toute augmentation salariale obtenue par voie de convention collective ou de sentence arbitrale dans le secteur public. Tout en soulignant l'importance qu'il attache au plein respect des droits syndicaux, au dialogue social et à la négociation collective libre, éléments essentiels au maintien de la cohésion sociale, le gouvernement soutient que les mesures prises ne violent pas les normes minimales sur la liberté syndicale; il ajoute que toutes les restrictions législatives introduites ont été dictées par la crise financière et devraient durer jusqu'en 2012-13.*

967. *Le gouvernement souligne que cette politique législative est sans précédent en Grèce, comme l'est la crise financière qui touche l'économie du pays. La complexité des questions économiques et politiques en cause, les consultations politiques avec les organisations internationales (UE et FMI) et les Etats membres de l'UE et, plus généralement, les conditions posées au Plan européen de soutien à l'économie grecque ne permettaient pas la tenue de consultations préalables avec les organisations syndicales.*

968. *En réponse aux préoccupations concernant les réductions de salaire dans le secteur public, et aux dernières allégations sur l'introduction d'un nouveau barème salarial en vertu de la loi n° 4024/2011, le gouvernement déclare que ces mesures sont conformes aux principes suivants: a) équilibre budgétaire, dont le respect est devenu crucial pour la survie économique et politique du pays, dans l'environnement international; b) bonne gouvernance administrative, directement liée à la classification hiérarchique des niveaux de responsabilité, à l'exercice des fonctions et au système d'évaluation du rendement; c) principes d'égalité, de méritocratie et de neutralité politique, préservés par le lien existant entre, d'une part, le niveau hiérarchique déterminé en fonction du grade et de la progression salariale des fonctionnaires et, d'autre part, les qualifications de base et le rendement, qui doivent évaluer également pour tous, en tenant compte du niveau de responsabilité et des conditions de travail dans lesquelles les employés exercent leurs fonctions, le tout visant à assurer le bon fonctionnement du service ou de l'organisme auquel ils appartiennent; et d) volonté d'atteindre un rendement optimal pour servir au mieux l'intérêt public.*

969. *S'agissant des allégations relatives aux mesures concernant les licenciements de plein droit, le dispositif de préretraite et le mécanisme de réserve de main-d'œuvre, le gouvernement soutient qu'il s'agit de dispositions particulières prises en raison de la situation fiscale du pays, qui doit honorer l'engagement pris envers ses partenaires/prêteurs de réduire ses dépenses publiques. Le gouvernement déclare que les droits fondamentaux des travailleurs sont garantis, notamment pour ceux qui approchent de l'âge de la retraite; par ailleurs, il s'efforce d'atténuer les effets de la résiliation du*

contrat de travail des salariés inscrits sur la réserve de main-d'œuvre, dont les cotisations d'assurance (tant de l'employeur que du travailleur) sont prises en charge par l'employeur durant douze mois alors qu'ils perçoivent 60 pour cent de leur salaire de base, sans aucune obligation de travailler.

970. *Selon le gouvernement, ces dispositions ont pour principal avantage de procurer immédiatement des recettes financières, ainsi que des résultats organisationnels et opérationnels, permettant d'atteindre l'objectif stratégique de réduction du train de l'Etat et des dépenses publiques, sans pour autant bouleverser la vie du personnel des secteurs public et parapublic. Le gouvernement cite plusieurs autres dispositions qui ont été introduites pour rationaliser et simplifier le système de rémunération de l'administration publique et atténuer les écarts salariaux qu'il comporte.*

971. *S'agissant du secteur privé, le gouvernement souligne dans sa première réponse qu'aucune disposition législative ne prévoit de réduction des salaires prévus par les conventions collectives ni d'autres restrictions à la liberté de négociation collective.*

972. *En ce qui concerne plus spécifiquement les allégations d'ingérence dans la liberté de négociation collective, le comité note que le gouvernement et le plaignant s'entendent sur la situation qui prévalait avant l'introduction de ces mesures et sur le respect du principe de la clause préférentielle (selon laquelle les travailleurs sont couverts par les dispositions d'une convention collective si elles leur sont plus favorables que celles contenues dans un accord conclu à un autre niveau). Selon le gouvernement, tout en permettant les divergences entre les accords négociés à différents niveaux, la loi n° 3845/2010 maintient le principe selon lequel les accords sont légalement exécutoires pour tous ceux qui sont représentés par les parties contractantes.*

973. *Le comité note toutefois l'observation particulière du gouvernement, à savoir que la crise financière exigeait de promouvoir la décentralisation de la négociation collective par le biais d'un nouveau type d'accord collectif au niveau des entreprises, avec un objectif essentiel, c'est-à-dire soutenir la durabilité et la compétitivité des entreprises confrontées à de sérieuses pressions économiques. Les partenaires sociaux ont initialement approuvé ce nouveau type d'accord d'entreprise à la fin de 2010; il était alors entendu que ces accords pourraient diverger des conventions négociées aux niveaux sectoriel ou national, mais uniquement sur les sujets suivants: organisation du temps de travail, nombre d'emplois préservés, travail à temps partiel (régulier et posté), chômage technique et autres modalités de mise en œuvre, y compris la durée du travail et les salaires.*

974. *S'agissant des exceptions au régime de salaire minimum, prévues pour les chômeurs de moins de 24 ans, le gouvernement indique que la loi n° 3845/2010 fixe la rémunération minimale à 84 pour cent du salaire minimum pour les primo-entrants sur le marché du travail, et à 70 pour cent pour les personnes âgées de 15 à 18 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage annuel. Ces taux de salaire minimum ont été fixés par la loi dans le cadre du programme de subvention du coût de l'assurance sociale et aux seules fins de ces contrats de travail particuliers, en tenant compte du manque d'expérience professionnelle des jeunes et de la nécessité d'inciter les employeurs à les embaucher. En outre, ce salaire minimum est toujours exprimé en pourcentage de celui qui est établi par la NGCA; il suit donc l'évolution des salaires librement et collectivement négociés au niveau national. Enfin, le gouvernement souligne que, indépendamment de la crise financière actuelle, ces mesures sont impératives pour restructurer le marché du travail et lutter contre le chômage des jeunes, ce qui leur donne un caractère d'urgence. Le gouvernement affirme qu'il s'agit là de politiques d'emploi nécessaires pour lutter contre le chômage des jeunes, qui ne contreviennent ni à la liberté de négociation collective ni aux droits syndicaux fondamentaux.*

975. *Le comité note que le gouvernement exprime son engagement indéfectible envers la protection des droits de l'homme, malgré la crise économique actuelle. Le gouvernement souligne que les droits syndicaux et la liberté de négociation collective couverts par les conventions de l'OIT renforcent la cohésion sociale et sont absolument nécessaires en temps de crise, tout comme le sont les politiques qu'il a adoptées. La sortie de la crise financière exigeait l'adoption de mesures structurelles en matière de relations professionnelles; celles qui ont été prises sont proportionnelles à la gravité de la crise. Le gouvernement soutient que toutes les mesures adoptées l'ont été afin de lutter contre le chômage des jeunes et de soutenir la durabilité et la compétitivité des entreprises, d'une manière parfaitement compatible avec la liberté de négociation collective et les modalités des conventions collectives.*

976. *Plus généralement, le gouvernement conteste l'opinion de la GSEE concernant le découragement supposé des travailleurs qui n'auraient aucun intérêt à se syndiquer; selon lui, ces inquiétudes sont injustifiées et constituent une simple posture politique.*

977. *Quant aux mesures additionnelles, prises dans le cadre de la stratégie budgétaire à moyen terme (exercice 2012-2015) et en application du nouvel accord de prêt (9 févr. 2012), le gouvernement rappelle que, dans son rapport du 23 novembre 2011, la Mission de haut niveau du BIT a pris acte de la gravité de la situation, des difficultés rencontrées par la Grèce et de l'impact des politiques de la Troïka sur l'application des normes internationales du travail. L'accord de prêt de février 2012 était assujetti à des conditions préalables, à savoir une réduction draconienne des dépenses publiques et des salaires dans les secteurs public et privé, créant ainsi les conditions d'une récession économique croissante. Ces problèmes devaient être traités, ce qui a contraint le gouvernement à prendre des mesures plus radicales pour restructurer le marché du travail.*

978. *Tout en soulignant une fois encore sa ferme détermination à respecter les normes internationales du travail, le gouvernement fait observer dans sa dernière réponse que la crise financière et la situation économique internationale ont réduit la qualité des droits au travail, redéfini la notion de droits fondamentaux du travail dans le pays économiquement développé qu'est la Grèce, ce qui réduira nécessairement la qualité de vie de ses citoyens. Les conditions du prêt, associées à la profonde restructuration du cadre institutionnel des relations professionnelles, constituent un défi sans précédent pour la Grèce et la communauté internationale. Les organisations internationales qui offrent une aide financière pour renflouer l'économie grecque ont choisi de mettre en œuvre des mesures qui renforceront la flexibilité du marché du travail, considérée comme la meilleure méthode pour renforcer la compétitivité de l'économie grecque. Le scepticisme de la classe sociopolitique quant à l'efficacité de ces mesures se reflète dans le résultat des récentes élections législatives, ce qui augmente les incertitudes quant à la restructuration du marché du travail dans le pays.*

979. *Le gouvernement est d'avis que les dernières mesures législatives, qui ont modifié plus encore le système de négociation collective, la portée et le contenu des conventions collectives ainsi que le système de règlement des différends collectifs du travail (OMED), sont dues à la situation économique désastreuse du pays. Ces mesures comprennent une refonte partielle du système de libre négociation collective afin d'assurer le maintien des aspects fondamentaux de la liberté syndicale et de la négociation collective.*

980. *Par ailleurs, s'agissant de la décentralisation de la négociation, étant donné le faible nombre d'accords spéciaux d'entreprise soumis aux autorités compétentes, le gouvernement a pris les mesures voulues pour qu'une «association de personnes» existante, ou établie à cet effet par au moins trois cinquièmes des travailleurs de l'entreprise, puisse négocier un accord collectif d'entreprise s'il n'y existe pas de syndicat. Comme l'a expressément prévu le législateur, ces associations de personnes peuvent se*

constituer quel que soit le nombre de travailleurs dans l'entreprise et leur durée n'est aucunement limitée. La loi n° 3986/2011 a été modifiée par la suite afin de permettre la création de telles associations par au moins 25 pour cent des travailleurs d'une entreprise employant plus de 20 personnes, ou 15 pour cent dans les entreprises de moins de 20 travailleurs.

981. *S'agissant de la protection juridique dont bénéficient les associations de personnes, le gouvernement affirme que les dispositions interdisant les licenciements pour activités syndicales légitimes s'appliquent également aux membres de ces associations. Les accords collectifs d'entreprise sont conclus dans cet ordre de priorité: par le syndicat dont les travailleurs sont membres; par une association de personnes, s'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise; et, à défaut, par l'organisation sectorielle primaire concernée. Priorité est donnée aux négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise et, si elles ne peuvent se dérouler à ce niveau, la loi prévoit qu'elles ont lieu au niveau sectoriel. Enfin, les associations de personnes peuvent exercer le droit de grève suite à un vote, par scrutin secret, à la majorité des travailleurs d'un établissement, d'une entreprise, d'un service ou organisme public, ou d'une agence locale autonome. La situation étant maintenant clarifiée, les associations de personnes peuvent désormais acquérir le droit à la négociation collective et constituent des organisations syndicales d'un type particulier. Le gouvernement souligne que ces dispositions ne créent aucun problème de concurrence avec les syndicats existants pas plus qu'elles ne restreignent les droits syndicaux, qui sont au contraire étendus afin de décentraliser plus encore la négociation collective. Cela étant, et compte tenu des possibilités que la loi leur offre en matière de décentralisation de la négociation collective ainsi que de la protection complète de la liberté syndicale, les organisations syndicales sont en mesure d'adapter leur action politique pour surmonter la complexité de la situation et affilier tous les types d'organisations syndicales.*

982. *La décentralisation accrue de la négociation collective faisait partie des mesures proposées par la Troïka, afin de renforcer la compétitivité de l'économie grecque, question qui présente également un intérêt direct pour le gouvernement. La Troïka estimait essentiel que les dispositions sur l'extension des conventions collectives, ainsi que le principe de clause préférentielle en cas d'application simultanée d'un accord d'entreprise et d'une convention collective sectorielle, soient suspendues pendant la durée d'application du cadre stratégique budgétaire à moyen terme, bien que les partenaires sociaux fussent convenus de les conserver en vigueur.*

983. *En ce qui concerne l'OMED, le gouvernement souligne que les nouvelles mesures ont renforcé le rôle des partenaires sociaux dans sa gestion et son administration, notamment en les faisant participer davantage à la sélection des arbitres et des médiateurs. Le choix du Conseil d'administration de l'OMED et le renouvellement de son mandat nécessitent dorénavant une décision unanime des représentants des partenaires sociaux. L'institution est désormais gérée par un conseil composé de sept membres, dont six représentants des partenaires sociaux, et d'un président, élu par eux à l'unanimité.*

984. *Le gouvernement confirme que les dernières modifications apportées au fonctionnement de l'OMED: a) autorisent le recours à l'arbitrage uniquement si l'employeur et les travailleurs y consentent; et b) restreignent la compétence de l'arbitre aux seules questions de rémunération et de salaire minimum et interdisent expressément les clauses de sentences arbitrales qui maintiendraient en vigueur les dispositions de conventions collectives antérieures. Ces modifications confirment la détermination de l'Etat, qui entend renforcer le caractère volontaire du système de règlement des différends collectifs du travail, conformément aux dispositions de la convention n° 154, et le rôle de la négociation collective directe entre les partenaires sociaux.*

985. *En outre, le gouvernement renvoie aux nouvelles règles concernant le système de négociation collective: a) la période de validité maximale de conventions collectives est fixée à trois ans par la loi, et les conventions collectives à durée indéterminée sont supprimées; b) la durée de l'effet obligatoire des conventions collectives a été ramenée de six à trois mois, après leur expiration ou leur résiliation; c) les clauses des conventions collectives susceptibles d'être maintenues après leur expiration, en tant que conditions d'un contrat de travail individuel, se limitent à certains sujets: traitement de base, ancienneté, droits relatifs aux enfants, diplôme universitaire et primes pour travail dangereux; d) l'employeur est autorisé à ajuster unilatéralement les conditions d'un contrat individuel de travail conformément aux dispositions mentionnées au point c); et e) la rémunération et le salaire minimum prévus par la NGCA de 2010 ont été réduits de 22 pour cent, l'employeur ayant le droit d'ajuster unilatéralement le contrat de travail individuel en conséquence.*

986. *Quant aux aspects de la plainte concernant l'emploi et le chômage dans le pays, le gouvernement indique que le ministère de la Sécurité sociale a pris une série de mesures visant à préserver les emplois, reclasser immédiatement les chômeurs, faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et soutenir les secteurs très touchés par la crise, tel le tourisme.*

987. *Le gouvernement résume sa position en déclarant que la flexibilisation des relations professionnelles et la décentralisation de la négociation collective s'imposaient en raison de la crise financière; il affirme partager les préoccupations de la Mission de haut niveau du BIT concernant la libre négociation collective et la protection des droits des travailleurs dans le cadre du dialogue social. Toutefois, les perspectives d'un développement du dialogue social et d'un consensus sur les modalités du nouveau prêt de février 2012 restaient minces. Le gouvernement conclut que la crise financière grecque constitue une expression spécifique de la crise financière mondiale qui le contraint à garder le cap sur les politiques mises en œuvre afin de lutter contre cette crise et de créer les conditions de la croissance financière, tout en continuant à protéger les droits des travailleurs.*

988. *Le comité tient tout d'abord à souligner qu'il est pleinement conscient du fait que les mesures faisant l'objet de la plainte ont été prises dans des circonstances qualifiées d'une gravité exceptionnelle, provoquées par une crise économique et financière, qui appelaient une action urgente. Le comité observe qu'aucune des parties à la plainte n'a remis en question le sérieux et l'urgence de la situation: ses conclusions doivent donc être lues dans ce contexte.*

989. *Par ailleurs, au vu des références des parties aux conclusions du rapport de la Mission de haut niveau, le comité croit comprendre qu'elles expriment avoir toutes fait des efforts importants pour résoudre ces difficultés en tenant dûment compte des conventions internationales du travail ratifiées par la Grèce, et notamment des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Le comité tient à souligner à cet égard le libellé de la NGCA, où les parties signataires reconnaissent que «l'impact de la crise rend plus que jamais nécessaires la protection des organisations de travailleurs et d'employeurs face aux interventions traditionnelles de l'Etat et le renforcement de leur rôle dans l'élaboration des décisions économiques, sociales et politiques». Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement et les partenaires sociaux pour affronter cette phase difficile et, de manière générale, le comité recommande au gouvernement de promouvoir et renforcer le cadre institutionnel pour la négociation collective et le dialogue social et demande instamment qu'un dialogue social permanent et approfondi soit établi sur toutes les questions soulevées dans la plainte afin d'élaborer une vision globale commune des relations professionnelles dans le pays, en pleine conformité avec les principes établis concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective de négociation collective*

ainsi qu'avec les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Grèce. Le comité rappelle que les voies possibles pour un engagement constructif ne peuvent que s'inscrire dans des mécanismes adéquats développés dans le cadre du système de négociation collective du secteur public pour faire face aux situations économiques exceptionnelles. [Voir cas n° 2821 (Canada), 364e rapport, paragr. 378.] Le comité considère que de tels mécanismes peuvent être adaptés pour le secteur privé, en pleine consultation avec les partenaires sociaux concernés.

990. *En ce qui concerne les réductions de salaires successives dans le secteur public, le comité rappelle tout d'abord que, en règle générale, l'exercice des prérogatives de puissance publique en matière financière d'une manière qui a pour effet d'empêcher ou de limiter le respect de conventions collectives préalablement négociées par des organismes publics n'est pas compatible avec le principe de la liberté de négociation collective. Si, toutefois, au nom d'une politique de stabilisation, un gouvernement considère que le taux des salaires ne peut pas être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, ne devrait pas dépasser une période raisonnable et devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. Le comité observe que, dans certains cas examinés par le passé, il a considéré qu'une période de trois ans de limitation de la négociation collective en matière de rémunérations dans le cadre d'une politique de stabilisation économique constitue une restriction considérable, et la législation qui l'impose devrait cesser de produire ses effets au plus tard aux dates mentionnées dans la loi ou même avant en cas d'amélioration de la situation financière et économique. Il a également considéré, dans certains cas, que des restrictions à la négociation collective pendant trois ans ont une durée excessive et que les autorités publiques devraient promouvoir la libre négociation collective et ne pas empêcher l'application des accords collectifs librement conclus, cela étant d'autant plus vrai lorsque ces mêmes autorités agissent à titre d'employeurs ou se sont portées garantes de l'application des accords, en les contresignant. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 1034, 1024, 1025, 1026 et 1011.] Tout en prenant dûment note de l'indication du gouvernement selon laquelle il n'existait qu'un choix très limité quant aux mesures à prendre, ces dernières ayant été clairement identifiées dans les protocoles joints au mécanisme international de soutien financier, le comité estime essentiel, pour accompagner les efforts en vue de la paix sociale dans le pays, que des consultations aient lieu de toute urgence avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées afin de réexaminer ces mesures en vue de discuter de leur impact et de convenir de garanties adéquates pour protéger le niveau de vie des travailleurs.*

991. *S'agissant des réductions d'effectifs dans la fonction publique et la constitution de «réserves de main-d'œuvre», le comité fait observer que son mandat pour examiner les programmes et les mesures de restructuration ou de rationalisation économiques se limite aux cas où ils donnent lieu à des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicaux. Le comité souligne toutefois l'intérêt d'une consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la préparation et de la mise en œuvre d'une législation touchant leurs intérêts et considère en particulier que, lorsqu'un programme de restructuration est envisagé, il devrait faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable des partenaires sociaux. En outre, il est important que les gouvernements consultent les organisations syndicales en vue d'examiner les conséquences des programmes de restructuration sur l'emploi et les conditions de travail des salariés. Compte tenu du contexte spécifique de ce cas, et bien qu'il ne lui appartienne pas de se prononcer sur les mesures économiques qu'un gouvernement peut prendre dans une situation difficile pour le pays et qui suit en cela les recommandations du Fonds monétaire international, le comité considère toutefois que des décisions entraînant la perte de leur emploi pour un nombre important de travailleurs devraient être assorties de consultations avec les*

organisations syndicales intéressées afin de planifier l'avenir professionnel de ces travailleurs selon les possibilités du pays. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 1079, 1081 et 1085.] Notant que le gouvernement reconnaît qu'il n'a pas été possible de procéder à des consultations adéquates avant l'adoption de ces mesures en raison de l'urgence de la situation, et compte tenu de leurs graves répercussions potentielles, le comité estime essentiel que le gouvernement engage immédiatement un dialogue constructif avec les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées, en vue d'identifier les mesures appropriées pour en atténuer les conséquences. Le comité considère également que le dialogue social ne peut qu'avoir un impact positif sur la cohésion sociale dans le pays, ce qui pourrait contribuer à enrayer la spirale économique négative résultant de certaines de ces mesures. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé des mesures prises pour engager un dialogue approfondi avec les partenaires sociaux sur tous ces sujets.*

992. *Le comité note en outre les allégations concernant les exclusions des accords collectifs visant spécifiquement les jeunes travailleurs, ainsi que l'indication du gouvernement selon laquelle leurs salaires ont été réduits afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail et de lutter contre le chômage de la jeunesse (légèrement supérieur à 50 pour cent). Le gouvernement mentionne également un programme de subventions mis en place par l'Organisation pour l'emploi de la main-d'œuvre, en vertu duquel les cotisations à diverses assurances (retraite, santé et risques d'accidents du travail) sont subventionnées à 100 pour cent pour les jeunes de 16 à 24 ans. Selon les données fournies par l'inspection du travail, 181 contrats de travail à durée déterminée concernant des jeunes ont été conclus depuis janvier 2012 afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle.*

993. *Le comité observe que le mécanisme spécial de rémunération pour les jeunes travailleurs est similaire à ceux qu'il a examinés par le passé, qui prévoient un barème salarial différencié pour certaines catégories de travailleurs au prétexte que, sans ces dispositions, ils seraient exposés au chômage de longue durée parce qu'ils n'ont aucune expérience du marché du travail. Conformément au point de vue qu'il a déjà exprimé à cet égard, le comité espère que ces mesures seront limitées dans le temps et ne restreindront pas les droits de négociation salariale de ces travailleurs durant une période plus longue que celle annoncée par le gouvernement (contrats d'une durée de douze mois au plus). Le comité veut croire que tous les autres droits syndicaux de ces travailleurs sont pleinement garantis et prie le gouvernement d'examiner avec les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées les conditions d'utilisation et l'impact de ces mesures, de lui communiquer des informations détaillées à ce sujet et de le tenir informé de tout développement à ce sujet.*

994. *En ce qui concerne les allégations d'ingérence dans les conventions collectives et le système de négociation collective dans les secteurs public et privé, le comité prend note des nombreuses questions soulevées par la GSEE, y compris l'abolition du principe de clause préférentielle, l'annulation et l'interdiction de toute future extension des conventions collectives, la réduction de 22 pour cent du salaire minimum négocié au niveau national et son gel jusqu'à l'expiration des mesures d'austérité, la suspension des clauses prévoyant des augmentations salariales et des dispositions liées à l'ancienneté, la durée maximale de trois ans des conventions collectives, et l'expiration obligatoire des conventions collectives en vigueur durant vingt-quatre mois ou plus, ou d'une durée résiduelle d'un an.*

995. *Tout d'abord, le comité constate que la longue liste de questions soulevées par les organisations plaignantes démontre la présence de nombreuses et sérieuses atteintes à la liberté de négociation collective et au principe de l'inviolabilité des conventions collectives librement conclues. Tout en notant la raison avancée sur les circonstances*

exceptionnelles de ce cas, le comité considère que ces actes significatifs et répétés d'ingérence dans la négociation collective peuvent globalement déstabiliser le dispositif des relations professionnelles dans le pays si ces mesures ne sont pas en conformité avec les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. A cet égard, le comité observe que, dans un cas où un gouvernement a eu recours à de nombreuses reprises à des limitations législatives au niveau de la négociation collective au cours d'une décennie, le comité a signalé que le recours répété à des restrictions législatives de la négociation collective ne peut, à long terme, qu'avoir un effet néfaste et déstabilisant sur le climat des relations professionnelles, compte tenu que de telles mesures privent les travailleurs d'un droit fondamental et d'un moyen de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux. Une intervention des autorités publiques visant essentiellement à garantir que les parties qui négocient subordonnent leurs intérêts à la politique économique nationale du gouvernement, que celle-ci recueille ou non leur agrément, n'est pas compatible avec les principes généralement acceptés selon lesquels les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient avoir le droit d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes, les autorités publiques devant s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal, et la législation nationale ne devant pas être de nature, ou ne devant pas être appliquée de façon à compromettre la jouissance de ce droit. La suspension ou la dérogation – par voie de décret, sans l'accord des parties – de conventions collectives librement conclues est contraire aux principes de la libre négociation collective volontaire consacrés par l'article 4 de la convention n° 98. Si un gouvernement souhaite que les dispositions d'une convention collective soient adaptées à la politique économique du pays, il doit essayer d'amener les parties à prendre en compte volontairement ces considérations, sans leur imposer la renégociation des conventions collectives en vigueur. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 1000, 1005 et 1008.] Bien qu'il ne lui appartienne pas de se prononcer sur le bien-fondé des arguments économiques invoqués par le gouvernement pour justifier son intervention et limiter la négociation collective, le comité doit rappeler que des dispositions qui pourraient être prises pour faire face à une situation exceptionnelle devraient être de nature temporaire, au vu des graves répercussions qu'elles ont sur les conditions d'emploi des travailleurs, notamment les plus vulnérables. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations complètes sur l'évolution de l'impact de ces mesures pour le pays et de le tenir informé des efforts déployés pour que leur durée soit temporaire. Le comité s'attend à ce que toutes ces mesures fassent l'objet d'un examen tripartite et qu'une attention particulière sera accordée à la manière de déterminer le salaire minimum national dans le futur.*

996. *En ce qui concerne la réduction à trois mois de la période d'effet résiduel des conventions collectives expirées, le comité ne considère pas cette mesure comme une violation de la liberté de la négociation collective, mais constate cependant qu'elle s'inscrit dans un contexte plus large, où la décentralisation imposée par les autorités et l'affaiblissement général de la négociation collective sont susceptibles – au-delà de la seule question des salaires – de laisser les travailleurs sans filet de sécurité minimal quant à leurs conditions de travail.*

997. *Sur ce point, le comité prend note des mesures prises récemment pour promouvoir les accords spéciaux d'entreprise qui prévalent en cas d'application simultanée d'une convention sectorielle ou professionnelle. Le comité observe également que, étant donné l'abolition de l'effet obligatoire des conventions de niveau supérieur, le seul conflit susceptible de survenir entre les conventions collectives concerne les cas où un employeur est directement lié par une convention de niveau supérieur en raison de son adhésion volontaire à l'organisation d'employeurs concernée. Tout en notant l'indication du gouvernement selon laquelle, en l'occurrence, l'abolition du principe de clause préférentielle fait en sorte que les négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail menées au niveau des entreprises tiennent compte de la situation financière*

individuelle de ces dernières, le comité estime que la législation ne devrait pas constituer un obstacle à la négociation collective au niveau d'une industrie [voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 990]; le comité exprime sa préoccupation face à toutes ces mesures, dont l'effet conjugué peut sérieusement entraver les négociations à un niveau supérieur. En tout état de cause, rappelant que la négociation collective constructive est fondée sur le principe selon lequel toutes les parties représentées sont liées par les dispositions volontairement négociées, le comité demande instamment au gouvernement de veiller, comme il l'a indiqué dans sa réponse, à ce que toutes les convention collective lient légalement ceux qui sont représentés par les parties contractantes. Le comité souligne que la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective à l'encontre des principes des conventions n^{os} 87 et 98.*

998. *S'agissant des allégations concernant le recours aux associations de personnes pour la conclusion des accords spéciaux d'entreprise, le comité rappelle que l'article 4 de la convention n^{o} 98 mentionne l'encouragement et la promotion du développement et de l'utilisation des mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs. Le comité considère que la négociation collective avec les représentants de travailleurs non syndiqués ne devrait être possible que s'il n'existe pas de syndicat au niveau concerné. A cet égard, le comité rappelle que la recommandation (n^{o} 91) sur les conventions collectives, 1951, donne la préférence, en ce qui concerne l'une des parties aux négociations collectives, aux organisations de travailleurs et ne mentionne les représentants des travailleurs non organisés qu'en cas d'absence de telles organisations et que les conventions (n^{o} 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et (n^{o} 154) sur la négociation collective, 1981, contiennent elles aussi des dispositions expresses pour garantir que, lorsqu'une entreprise compte des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées soient prises pour assurer que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 944 et 946.] Le comité prend note des assurances fournies par le gouvernement, à savoir que les membres des associations de personnes sont également protégés contre les actes de discrimination antisyndicale mais observe qu'il n'affirme pas que ces associations peuvent être considérées à tous égards comme des syndicats, jouissant des mêmes garanties d'indépendance. Dans ces conditions, le comité est d'avis que l'octroi de droits de négociation collective à ces associations risque d'affaiblir sérieusement la position des syndicats en tant que porte-parole des travailleurs dans les négociations collectives. Le comité est d'autant plus préoccupé que la reconnaissance de ces associations s'inscrit dans le cadre d'une refonte radicale du système des relations professionnelles. Le comité s'attend à ce que la question du rôle et des responsabilités des associations de personnes fasse l'objet d'un débat complet et approfondi avec les partenaires sociaux, dans le cadre d'un examen global du système de relations professionnelles, afin d'éviter un affaiblissement de la position des syndicats en matière de négociations collectives.*

999. *En ce qui concerne plus généralement la suspension de l'extension des conventions collectives, le comité constate que, s'il n'existe aucune obligation d'étendre les conventions du point de vue des principes de liberté syndicale, toute extension qui pourrait intervenir devrait cependant faire l'objet d'une analyse tripartite quant aux conséquences qu'elle peut avoir sur la branche sectorielle concernée. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 1051.] Le comité veut croire que, durant leurs discussions globales sur les mesures les plus appropriées à prendre dans la situation actuelle en ce qui concerne le cadre élargi de la négociation collective, le gouvernement et les partenaires sociaux*

tiendront pleinement compte des différentes répercussions que les mécanismes d'extension des conventions peuvent avoir sur la politique économique et sociale.

1000. *Enfin, le comité prend note des nombreuses allégations relatives aux modifications apportées au fonctionnement et à la constitution de l'OMED. S'agissant des amendements législatifs qui, désormais, permettent le recours à l'arbitrage obligatoire uniquement lorsque les deux parties sont d'accord, le comité reconnaît que cette mesure, prise afin d'aligner la législation et la pratique nationales sur ses principes relatifs à l'arbitrage obligatoire, ne viole pas les principes de liberté syndicale. Quant aux restrictions supplémentaires au mandat des arbitres, le comité considère sur un plan général que ces derniers devraient être libres de rendre une décision sans ingérence du gouvernement, dans le cas d'un arbitrage demandé volontairement. Observant que ces restrictions ont été introduites dans le cadre du programme de stabilisation budgétaire, le comité s'attend à ce que les partenaires sociaux réexaminent régulièrement ces restrictions en vue de les abolir dans les meilleurs délais. Le comité prie également le gouvernement, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs dans le cadre de l'examen global du système de relations professionnelles, d'examiner rapidement l'impact, sur les normes minimales autres que les salaires, des mesures interdisant désormais aux arbitres de valider les clauses de sauvegarde contenues dans les conventions collectives.*

1001. *En ce qui concerne la fermeture de l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK) et du Fonds social des travailleurs (OEE), le comité note que selon les organisations plaignantes ces institutions sont essentielles à leurs activités sociales en matière de financement et de logement des travailleurs, qu'elles ont une fonction sociale indispensable et ne grèvent pas le budget de l'Etat. Le comité note en outre avec préoccupation que l'une des fonctions de l'OEE était d'assurer un financement minimum aux syndicats pour leur fonctionnement et qu'elle était la principale source de financement de l'OMED, permettant ainsi à cette institution de préserver son autonomie vis-à-vis de l'Etat dans l'exécution de ses fonctions indépendantes de médiation et d'arbitrage en vue du règlement des différends collectifs du travail. Le comité prie le gouvernement de fournir des observations détaillées à ce sujet, y compris sur les mesures prises pour que, notamment, la fermeture de l'OEE ne donne pas lieu à une ingérence grave dans le fonctionnement de la GSEE ou de l'OMED.*

1002. *Le comité estime primordial que le gouvernement et les partenaires sociaux se réunissent d'urgence pour examiner toutes les mesures précitées et leur impact non seulement sur les relations professionnelles dans le pays, mais aussi sur les perspectives économiques qu'elles offrent en matière de développement et de cohésion sociale. Le comité espère fermement qu'ils pourront élaborer un système de relations professionnelles viable et propice à la reconstruction de l'économie. A cet égard, le comité s'attend à ce que les partenaires sociaux soient pleinement associés, dans le cadre des accords conclus avec la Commission européenne, le FMI et la Banque centrale européenne (BCE), à toute modification future touchant les aspects fondamentaux des droits de l'homme, de la liberté syndicale et de la négociation collective qui constituent l'essence même de la démocratie et de la paix sociale.*

Recommandations du comité

1003. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Pleinement conscient du fait que les mesures faisant l'objet de la plainte ont été prises dans des circonstances qualifiées d'une gravité exceptionnelle qui appelaient une action urgente, et reconnaissant les efforts déployés par le

gouvernement et les partenaires sociaux pour affronter cette phase difficile, le comité recommande au gouvernement de promouvoir et de renforcer le cadre institutionnel pour la négociation collective et le dialogue social et demande instamment de manière générale qu'un dialogue social permanent et approfondi soit établi sur toutes les questions soulevées dans la plainte et dans les conclusions du comité afin d'élaborer une vision globale commune des relations professionnelles dans le pays, en pleine conformité avec les principes établis concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective ainsi qu'avec les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Grèce. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation sur tous ces aspects. Le comité prie en outre le gouvernement d'envisager la possibilité de faire appel à l'assistance technique du Bureau concernant les questions soulevées.

b) Rappelant que la négociation collective constructive est fondée sur le principe selon lequel toutes les parties représentées sont liées par les dispositions volontairement négociées, le comité demande instamment au gouvernement de veiller, comme il l'a indiqué dans sa réponse, à ce que toutes les conventions collectives lient légalement ceux qui sont représentés par les parties contractantes.

c) Le comité prie le gouvernement de fournir des observations détaillées en réponse aux allégations concernant la fermeture du Fonds social des travailleurs (OEE) et de l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK), y compris sur les mesures prises pour que la fermeture de l'OEE ne donne pas lieu à une ingérence grave dans le fonctionnement de la GSEE ou de l'OMED.

CAS N° 2709

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Guatemala
présentée par
le Mouvement syndical du peuple indigène
et des paysans guatémaltèques (MSICG)

représenté par les organisations suivantes:

- **le Comité des paysans de l'Altiplano (CCDA)**
- **la Confédération générale des travailleurs du Guatemala (CGTG)**
- **la Confédération de l'unité syndicale du Guatemala (CUSG)**
- **la Coordination nationale syndicale et populaire (CNSP)**
- **le Front national de lutte pour la défense des services publics et des ressources naturelles (FNL) et**
- **l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSITRAGUA)**

appuyé par

la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Licenciements antisyndicaux et actes d'intimidation à la suite de la constitution du Syndicat de l'Institut national de science médico-légale (SITRAINACIF)

1004. Le comité a examiné ce cas lors de sa réunion de juin 2011 et a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 360e rapport du comité, paragr. 642 à 665, approuvé par le Conseil d'administration à sa 311e session, juin 2011.]

1005. Le gouvernement a envoyé ses observations par des communications en date du 25 octobre 2011 et du 6 septembre 2012.

1006. Le Guatemala a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

1007. Lors de sa session de juin 2011, le comité a fait les recommandations provisoires suivantes concernant les allégations présentées par les organisations plaignantes [voir 360e rapport, paragr. 665]:

a) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai ses observations concernant les allégations.

b) Concernant le licenciement des 16 travailleurs de l'INACIF, le comité demande au gouvernement d'indiquer si les travailleurs ont effectivement été réintégrés dans leurs postes et, dans le cas contraire, de prendre les mesures nécessaires pour que les décisions rendues par les tribunaux du travail et de la prévoyance sociale soient exécutées le plus rapidement possible.

c) Concernant la demande d'enregistrement du Syndicat de l'Institut national de science médico-légale (SITRAINACIF), le comité prie le gouvernement de prendre dans les plus brefs délais les mesures nécessaires pour que, si comme cela semble être le cas, ce syndicat remplit les conditions légales requises pour son enregistrement, il soit immédiatement enregistré.

d) Le comité prie le gouvernement de lui indiquer l'état d'avancement des procédures engagées devant le ministère public par la secrétaire générale intérimaire du syndicat.

e) S'agissant des allégations de poursuites pénales engagées à l'encontre de la secrétaire générale intérimaire du syndicat, le comité prie le gouvernement de lui faire parvenir ses observations à ce sujet et de lui indiquer l'état d'avancement de ces poursuites judiciaires.

f) Concernant le forum de dialogue qui a été mis en place dans le but de trouver des solutions et auquel, selon les allégations, la secrétaire générale intérimaire du syndicat a été empêchée par le gouvernement de participer, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les parties impliquées puissent se réunir afin de parvenir à un accord sans pressions, et de le tenir informé à ce sujet.

B. Réponse du gouvernement

1008. Par une communication en date du 25 octobre 2011, le gouvernement indique en détail les mesures prises concernant les conditions de travail au sein de l'Institut national de science médico-légale (INACIF), notamment en matière de sécurité et de santé, les formations et les questions soulevées par l'organisation plaignante.

1009. Concernant l'allégation selon laquelle les autorités de l'INACIF ont eu recours à la dissimulation des relations de travail en engageant une bonne partie du personnel à titre temporaire, pour éviter l'accumulation de passif professionnel et maintenir les travailleuses et les travailleurs dans une situation constante d'instabilité professionnelle, afin de les empêcher de s'affilier à un syndicat, le gouvernement fait savoir que la législation prévoit les éléments relatifs à l'embauche du personnel sous les postes budgétaires 011 et 022. De même, l'embauche de professionnels figure sous les postes budgétaires 029 et 182. A l'INACIF, il y a actuellement du personnel engagé en vertu de tous les postes budgétaires mentionnés, à ceci près que le personnel engagé selon les termes des postes budgétaires 022 et 011 bénéficie d'indemnités sociales supplémentaires par rapport au personnel des services professionnels et que ces mêmes postes budgétaires prévoient une formation continue. En outre, la constitution de syndicats et l'affiliation à des syndicats sont des droits garantis par la Constitution politique de la République du Guatemala, et imposés par la législation à tout employeur. La législation définit les types d'embauche mentionnés, de sorte que l'embauche selon ces modalités ne saurait constituer une violation du droit constitutionnel.

1010. S'agissant de l'allégation selon laquelle les travailleuses qui avaient pris l'initiative de constituer le Syndicat de l'Institut national de science médico-légale (SITRAINACIF) se sont vu interdire par l'institution l'accès à leurs lieux de travail, le gouvernement indique qu'aucun ordre n'a jamais été donné dans ce sens; en revanche, toute personne embauchée par l'INACIF doit arriver à l'heure sur son lieu de travail pour s'acquitter de ses tâches.

1011. Concernant la situation professionnelle des travailleuses qui se seraient vu interdire l'accès à leurs lieux de travail, le gouvernement indique que:

– *M^me^ Evelyn Jannette García Caal:* a recouru au troisième tribunal du travail et de la prévoyance sociale pour demander sa réintégration, dès qu'elle a constaté qu'elle avait effectivement été licenciée; sa réintégration a été ordonnée par le tribunal le 23 avril 2008. Ce jugement a fait l'objet d'un appel par l'INACIF auprès de la première chambre de la Cour d'appel du travail et de la prévoyance sociale. La chambre a déclaré que l'appel était fondé; elle a révoqué le jugement prononcé par le tribunal de première instance et annulé l'ordre de réintégration. La travailleuse a donc engagé une procédure en *amparo* auprès de la chambre compétente (*Amparo y Antejuicio*) de la Cour suprême de justice et, le 20 novembre 2009, le recours présenté a été accueilli, à l'encontre du jugement de la première chambre de la cour d'appel; la demanderesse a ainsi retrouvé sa situation juridique antérieure au jugement et l'autorité en question a reçu l'ordre de se conformer à la législation. L'INACIF a fait appel du jugement de la Cour suprême de justice auprès de la cour constitutionnelle, alléguant que le recours à l'*amparo* en deuxième instance n'était pas légal car cet aspect relevait de la juridiction ordinaire; cependant, après avoir examiné le cas, la cour constitutionnelle a confirmé le jugement de la Cour suprême de justice et a renvoyé le dossier à la première chambre pour exécution. La première chambre de la cour d'appel a ordonné la réintégration de la travailleuse, confirmant le jugement du 23 avril 2008 émis par le troisième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, et elle a déclaré sans fondement le recours en appel interjeté par l'Institut national de science médico-légale (INACIF).

– *M^me^ Dora María Caal Orellana:* cette travailleuse a demandé sa réintégration au cinquième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 22 avril 2008. Devant l'inexécution du jugement, le cinquième tribunal a prononcé une peine de contrainte à l'encontre de l'institut pour qu'il exécute le jugement; l'institut a fait recours et demandé une reconsidération; le tribunal a rejeté la demande. L'INACIF a donc fait appel du jugement auprès de la troisième chambre de la Cour d'appel du travail, qui l'a déclaré fondé; la peine de contrainte a été révoquée

au motif que l'Institut national de science médico-légale du Guatemala (INACIF) n'est pas l'organisme qui fait l'objet de la plainte dans le procès, à savoir l'«Institut national de science médico-légale (INACIF)», car ils n'ont pas la même personnalité juridique.

– *M^me^ Ana Verónica Lourdes Morales:* cette travailleuse a demandé sa réintégration au premier tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui s'est prononcé en sa faveur le 22 avril 2008. Cependant, le 1er septembre 2009, la travailleuse a retiré sa demande. Le premier tribunal du travail a approuvé ce retrait, par une décision du 10 septembre 2009; ce même jour, le dossier a été renvoyé par la chambre juridictionnelle au premier tribunal.

1012. S'agissant du licenciement des 13 autres travailleurs qui ont participé à la constitution du syndicat, le gouvernement fait état de l'avancement et du résultat des procédures judiciaires:

– *M. Byron Minera:* a demandé sa réintégration au deuxième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 18 avril 2008, infligeant en outre à la directrice générale de l'INACIF une amende d'un montant de dix salaires minimums mensuels en vigueur pour ce qui est des activités non agricoles. Le 29 janvier 2010, ce travailleur a retiré sa demande auprès du deuxième tribunal du travail pour mettre un terme à son conflit avec l'institution, parce que les deux parties avaient conclu un accord extrajudiciaire, qui a été approuvé par le tribunal le 5 février 2010; ce même jour, le dossier a été classé.

– *M. Carlos Rubio:* ce travailleur a demandé sa réintégration au septième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 30 avril 2008. La défenderesse n'a pas exécuté le jugement; elle a exercé son droit de se défendre et a épuisé toutes les voies de recours. A ce jour, le jugement est définitif et doit être exécuté, étant donné que toutes les voies de recours ont été épuisées. Compte tenu des antécédents, une nouvelle décision a été prononcée le 15 avril 2011, qui désignait l'un des fonctionnaires du Centre des services auxiliaires de l'administration de la justice du travail responsable de l'exécution de la réintégration. Cette décision a été notifiée aux parties par les voies légales et l'on attend à présent que l'institution en question exécute le jugement prononcé.

– *M. Ellison Barillas:* ce travailleur a demandé sa réintégration au deuxième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 23 avril 2008 et infligé à la défenderesse une amende exécutoire de dix salaires minimums mensuels en vigueur pour les activités non agricoles. Le 6 mai 2008, la directrice générale de l'INACIF a fait appel de ce jugement, sans apporter la preuve qu'elle avait l'autorisation judiciaire de mettre un terme à la relation de travail qui la liait au travailleur; ainsi, le 1er août 2008, la deuxième chambre de la cour d'appel a confirmé le jugement en appel avec une modification: l'augmentation de 50 pour cent de l'amende fixée. Le 17 octobre 2008, le secrétaire de la deuxième chambre a certifié que, compte tenu de l'absence d'un recours ou d'une notification, le jugement était définitif, et il a renvoyé le dossier au deuxième tribunal pour exécution. Le deuxième tribunal a ordonné à l'employeur de réintégrer immédiatement le travailleur à son poste de travail et de lui verser les salaires non perçus depuis la date du licenciement jusqu'à celle de sa réintégration effective; cependant, jusqu'à ce jour, l'INACIF n'en a tenu aucun compte.

– *M. Flavio Díaz:* ce travailleur a demandé sa réintégration au sixième tribunal du travail et de la prévoyance sociale le 21 avril 2008 et, après examen par le tribunal du recours interjeté, le 21 mai 2008, le tribunal a prononcé la réintégration immédiate du travailleur aux mêmes conditions de travail; l'employeur s'est vu infliger une amende

de 15 000 quetzales équivalant à dix salaires minimums mensuels en vigueur pour les activités non agricoles. Le 15 juin 2009, le travailleur a retiré sa demande auprès du sixième tribunal du travail et de la prévoyance sociale au motif qu'un accord définitif avait été trouvé avec son employeur et que ses intérêts avaient été pris en compte. Le tribunal a pris acte de ce retrait et a ordonné le classement de l'affaire.

– *M^me^ Irma Palma:* cette travailleuse a demandé sa réintégration au huitième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 24 avril 2008. La réintégration n'a pas été exécutée du fait que la défenderesse a interjeté de multiples recours, dont le dernier date du 1er février 2011. La réintégration n'a pas pu être menée à bien car la défenderesse s'y est refusée.

– *M. Jorge Hernández:* le 19 avril 2008, le tribunal de première instance a ordonné la réintégration de ce travailleur; l'INACIF a fait appel du jugement auprès de la première chambre de la cour d'appel. Ce dossier a été clos le 30 octobre 2008: l'appel a été rejeté et le jugement en première instance déclaré définitif. L'INACIF, insatisfait du jugement, a présenté un recours en *amparo* constitutionnel, qui a été déclaré fondé par la chambre pertinente (*Amparo y Antejuicio*) de la Cour suprême de justice; conformément au jugement de la Cour suprême, la première chambre a prononcé un nouveau jugement le 14 juillet 2010, révoquant le jugement en première instance et rejetant par conséquent la demande de réintégration du travailleur; à ce jour, ce dernier jugement est définitif et dûment exécutoire.

– *M. Leonel Pérez:* ce travailleur a demandé sa réintégration au quatrième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 18 avril 2008; l'INACIF a fait appel de ce jugement auprès de la première chambre de la cour d'appel qui, le 13 novembre 2008, a confirmé le jugement contesté au motif que la défenderesse n'avait pas respecté le mécanisme légal concernant la résiliation du contrat de travail, établi par les articles 379 et 380 du Code du travail. Insatisfait de ce résultat, l'INACIF a présenté un recours en *amparo* auprès de la chambre pertinente (*Amparo y Antejuicio*) de la Cour suprême de justice, recours qui a été rejeté le 21 septembre 2009 au motif qu'il était infondé. L'INACIF a fait appel de ce jugement auprès de la cour constitutionnelle qui a estimé qu'il fallait s'en tenir aux termes de la loi sur la fonction publique. L'INACIF a fait valoir que le travailleur était en période d'essai depuis la date de son embauche (3 mars 2008) et que la manière dont il s'acquittait de ses tâches devait donc être évaluée pour vérifier s'il réunissait les conditions et le potentiel pour occuper le poste; si, sur la base des rapports, il était estimé qu'il n'était pas capable d'assumer ses fonctions, il pouvait être mis fin au contrat de travail, avec ou sans justification, sans obligation pour l'employeur de donner un préavis ou de verser une quelconque indemnité. La cour constitutionnelle a estimé que les mesures prises par la chambre n'étaient pas conformes au droit et, par conséquent, elle a accordé le recours en *amparo* demandé par l'INACIF, laissant en suspens le jugement de la première chambre de la Cour d'appel du travail et de la prévoyance sociale. Le travailleur a présenté un recours demandant des éclaircissements et de nouvelles explications quant au jugement prononcé par la cour constitutionnelle mais, le 1er septembre 2010, la cour constitutionnelle a fait valoir que nul terme obscur ou ambigu ne justifiait cette demande et que tous les points soumis à la connaissance du tribunal avaient été examinés, de sorte qu'elle a déclaré infondée la demande du travailleur. Le dossier a été renvoyé à la première chambre de la cour d'appel qui s'est prononcée le 5 novembre 2010: elle a accueilli le recours en appel interjeté par l'INACIF et, par conséquent, a révoqué et invalidé le jugement prononcé le 18 avril 2008 par le quatrième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, en déclarant infondée la demande de réintégration engagée par Leonel Pérez à l'encontre de l'INACIF.

– *M^me^ Lesly Escobar:* le cinquième tribunal du travail et de la prévoyance sociale a été saisi de l'affaire et, le 18 avril 2011, un jugement a été prononcé qui approuvait la réintégration de la travailleuse à son poste de travail. Actuellement, l'INACIF n'a toujours pas donné suite, bien que le fonctionnaire chargé de l'exécution se soit présenté plusieurs fois pour demander l'exécution du jugement. La travailleuse a demandé à plusieurs reprises que l'on notifie du jugement Miriam Dolores Ovalle de Monroy, en sa qualité de directrice générale de l'INACIF mais, comme le nom indiqué par la travailleuse est inexact, sa demande a été rejetée à plusieurs reprises, de sorte qu'elle n'a pas été réintégrée à son poste.

– *M^me^ Lucrecia Solórzano:* le troisième tribunal du travail et de la prévoyance sociale a été saisi et, le 23 avril 2008, il a ordonné la réintégration de la travailleuse à son poste de travail par l'INACIF, aux mêmes conditions que celles qui étaient les siennes avant son licenciement et jusqu'à sa réintégration effective. Le 18 juin 2009, la travailleuse a retiré sa demande de réintégration au motif qu'elle était parvenue à un arrangement définitif avec l'INACIF. Le juge, statuant le 19 juin 2009 sur la demande, a approuvé son retrait car il est conforme à la loi.

– *M^me^ María Girón:* cette travailleuse a demandé sa réintégration au quatrième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 23 avril 2008. L'INACIF a fait appel de ce jugement et, le 3 octobre 2008, la première chambre de la Cour d'appel du travail et de la prévoyance sociale a confirmé le jugement en première instance. Cette confirmation a été notifiée à l'INACIF qui a interjeté un recours en *amparo* auprès de la chambre pertinente (*Amparo y Antejuicio*) de la Cour suprême de justice. La Cour suprême de justice a rejeté ce recours en *amparo* le 11 février 2010 et, en l'absence de tout autre recours, le dossier a été renvoyé au quatrième tribunal du travail pour exécution.

– *M. Mario Yaguas:* ce travailleur a demandé sa réintégration au septième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 2 mai 2008. Ce jugement a été dûment notifié aux parties. Insatisfait, l'INACIF a contesté le jugement en épuisant tous les recours prévus par la loi. Compte tenu des antécédents, un nouveau jugement a été prononcé le 17 avril 2011; il charge l'un des fonctionnaires du Centre des services auxiliaires de l'administration de la justice du travail chargé des notifications et des exécutions de rendre effective la réintégration du travailleur; ce dernier jugement a été dûment notifié aux parties et l'on attend désormais que l'institution défenderesse exécute le jugement du septième tribunal du travail et de la prévoyance sociale.

– *M. Minor Ruano:* le 28 avril 2008, le sixième tribunal du travail et de la prévoyance sociale s'est prononcé en faveur de la réintégration du travailleur. Le 9 mai 2008, la défenderesse a fait appel du jugement. La troisième chambre de la cour d'appel a examiné, le 20 janvier 2011, le jugement émis par le sixième tribunal du travail en première instance et l'a confirmé. Elle a notifié cette confirmation aux parties le 20 mai 2011.

– *M. Oscar Velázquez:* ce travailleur a demandé sa réintégration au deuxième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a statué en sa faveur le 18 avril 2008. Toutes les voies de recours légal ayant été épuisées, la réintégration du travailleur a été confirmée. A ce jour, le jugement est définitif, mais l'INACIF ne l'a toujours pas exécuté.

1013. Concernant la déclaration de l'organisation plaignante selon laquelle M^me^ Miriam Gutiérrez de Monroy a présenté un rapport au directeur général du travail visant à faire barrage à la constitution du syndicat de l'INACIF (SITRAINACIF), cet acte impliquant une violation patente de la liberté syndicale et des principes de non-ingérence, le

gouvernement transmet les observations de la secrétaire générale de l'INACIF. La secrétaire fait savoir que le rapport présenté ne s'opposait nullement à la constitution d'un syndicat, mais dénonçait plutôt des vices de forme, tel le fait que le dossier ne comportait pas le consentement écrit de 20 travailleurs. A aucun moment la directrice ne s'est opposée à la liberté syndicale, qui est garantie par la législation, le fonctionnaire n'étant pas supérieur à la loi. En outre, en ce qui concerne le recours en révocation interjeté par l'employeur contre la résolution du directeur général du travail – qui déclare rejeter l'opposition de l'employeur à la constitution du syndicat –, la direction générale du travail fait savoir que, par la résolution n° 114-2009 du 11 juin 2008, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a déclaré que le recours en révocation n'était pas fondé.

1014. Concernant les allégations de harcèlement et de persécution à l'encontre de la secrétaire intérimaire du syndicat, le gouvernement ainsi que le département du ministère public chargé du traitement des délits contre les journalistes et les syndicalistes indiquent que, dans le cadre de la plainte portant le n° MP001/2008/42310, où il est question des griefs qui ont été faits à M^me^ Evelyn Jannette García Caal, la partie demanderesse a comparu devant le procureur de la République le 25 août 2009 pour retirer sa plainte. Ce retrait a été accepté et déclaré fondé par l'organe juridictionnel le 19 octobre 2009, et il a été notifié à qui de droit le 5 novembre 2009.

1015. En ce qui concerne les allégations selon lesquelles les autorités de l'INACIF font pression sur les travailleurs qui n'ont pas été licenciés parce qu'ils ont participé à la constitution du syndicat et les menacent de licenciement, la secrétaire général de l'INACIF affirme que l'institution respecte le droit de tout travailleur de s'affilier à une organisation syndicale ou professionnelle et que, par conséquent, le personnel n'a subi ni pressions ni menaces, comme ont pu le constater les inspecteurs du travail, qui réalisent fréquemment des visites dans les locaux de l'INACIF et s'entretiennent à ces occasions avec les membres du personnel en service.

1016. Concernant le classement définitif de la demande d'enregistrement du syndicat, la direction générale du travail fait savoir que le dossier a été classé en vertu de la mesure administrative n° 14-2009 de la direction générale d'une manière incorrecte et illégale; la procédure a donc été amendée et la mesure susmentionnée a été déclarée sans effet. L'ordre a été donné de poursuivre les formalités qui s'imposent.

1017. En ce qui concerne l'interdiction faite à la secrétaire générale intérimaire du syndicat de participer au forum de dialogue, le gouvernement signale que le Syndicat des travailleurs de l'Institut national de science médico-légale était en cours de formation au mois de mars 2009. A ce forum de dialogue, le ministère du Travail a toujours respecté les droits des syndicats en formation en vertu de ce que prévoit l'article 217 du Code du travail. Selon la résolution n° 84-2009 de la direction générale du travail du 7 décembre 2009, la personnalité juridique du Syndicat de l'Institut national de science médico-légale (SITRAINACIF) a été reconnue et ses statuts ont été approuvés; ordre a été donné de procéder à son enregistrement et à la publication gratuite, le 10 décembre 2009, dans le *Journal officiel* n° 1967, folios 10713 et 10729, livre 21, des enregistrements de la personnalité juridique d'organisations syndicales, de sorte que ce syndicat est désormais actif.

C. Conclusions du comité

1018. *Le comité prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement et rappelle que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue des licenciements antisyndicaux et des actes d'intimidation motivés par la constitution, le 15 avril 2008, du Syndicat des travailleurs de l'Institut national de science médico-légale (SITRAINACIF).*

1019. *En ce qui concerne la recommandation b) qui a trait au licenciement des 16 travailleurs de l'INACIF, le comité note que le gouvernement fournit les informations suivantes: quatre de ces travailleurs ont renoncé au procès pour réintégration qu'ils avaient engagé, la demande de réintégration de deux autres a été déclarée sans fondement, six d'entre eux n'ont pas été réintégrés en dépit d'une décision judiciaire qui leur était favorable car l'entreprise refuse d'exécuter les jugements, et les quatre travailleurs restants sont au bénéfice d'un jugement favorable mais on ignore si à ce jour ils ont été ou non réintégrés. Le comité rappelle que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 105.] Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les jugements prononcés par les tribunaux du travail et de la prévoyance sociale en faveur des travailleurs et travailleuses Evelyn Jannette García Caal, Dora Maria Caal Orellana, Carlos Rubio, Ellison Barillas, Irma Palma, Lesly Escobar, María Girón et MM. Mario Yaguas, Minor Ruano et Oscar Velásquez soient exécutés sans délai. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

1020. *En ce qui concerne la recommandation c) concernant l'enregistrement du Syndicat des travailleurs de l'Institut national de science médico-légale (SITRAINACIF), le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle la personnalité juridique du syndicat a été reconnue, que ses statuts ont été approuvés et que ordre a été donné de l'enregistrer et de publier cet enregistrement au Journal officiel, de sorte que le syndicat est actuellement actif.*

1021. *Pour ce qui est de la recommandation d) relative à l'avancement des procédures engagées pour harcèlement et persécution devant le ministère public par la secrétaire générale intérimaire du SITRAINACIF, le comité note que, selon le gouvernement, la partie demanderesse a comparu devant le procureur de la République le 25 août 2009, qu'elle a officiellement retiré sa plainte, que ce retrait a été accueilli et jugé fondé par l'organe juridictionnel le 19 octobre 2009, et qu'il a fait l'objet d'une notification le 5 novembre 2009.*

1022. *Concernant la recommandation e) relative aux allégations de poursuites pénales engagées à l'encontre de la secrétaire générale intérimaire du SITRAINACIF, le comité note que le gouvernement n'a pas envoyé d'observations, et il lui demande de le faire sans délai.*

1023. *Concernant le forum de dialogue auquel la secrétaire générale intérimaire du syndicat aurait été empêchée de participer, le comité note que le gouvernement fait savoir que, à ce moment-là, le syndicat était en cours de formation et que le gouvernement a toujours respecté ses droits acquis en vertu des dispositions légales. Prenant note du fait que le SITRAINACIF est désormais enregistré, le comité demande au gouvernement d'indiquer si les parties ont pu se réunir pour conclure un accord sur les questions en suspens.*

Recommandations du comité

1024. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les jugements prononcés par les tribunaux du travail et de la prévoyance sociale en faveur des travailleurs et travailleuses Evelyn Jannette García Caal, Dora Maria Caal Orellana, Carlos Rubio, Ellison Barillas, Irma Palma, Lesly Escobar, María Girón, Mario Yaguas, Minor Ruano et Oscar Velásquez soient exécutés le plus rapidement

possible. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

b) En ce qui concerne les allégations de poursuites pénales engagées à l'encontre de la secrétaire générale intérimaire du SITRAINACIF, le comité note que le gouvernement n'a pas envoyé d'observations, et il lui demande de le faire sans délai.

c) Concernant le forum de dialogue auquel la secrétaire générale intérimaire du syndicat a été empêchée de participer, et étant donné que le SITRAINACIF est désormais enregistré, le comité demande au gouvernement d'indiquer si les parties ont pu se réunir pour conclure un accord sur les questions en suspens, notamment celle de la réintégration des travailleurs licenciés.

CAS N° 2840

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Mouvement syndical du peuple indigène et des paysans guatémaltèques (MSICG)

Allégations: Obstacles à la constitution de syndicats et au droit de rédiger librement les statuts syndicaux, et mutations à caractère antisyndical

1025. La plainte figure dans deux communications du Mouvement syndical du peuple indigène et des paysans guatémaltèques (MSICG) datées des 22 et 23 février 2011.

1026. Le gouvernement a envoyé des observations partielles dans une communication datée du 25 octobre 2011.

1027. Le Guatemala a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

Mutations à caractère antisyndical

1028. Dans sa communication du 22 février 2011, l'organisation plaignante allègue une nouvelle mutation à caractère antisyndical bien que le Comité de la liberté syndicale se soit déjà prononcé sur divers antécédents. L'organisation plaignante indique qu'en 2007 le Syndicat des travailleurs de la Direction des enquêtes criminelles du ministère public (SITRADICMP) s'est constitué; ce processus a été réprimé par le ministère public au moyen de la mutation des membres de son comité exécutif provisoire (cas n° 2580). Du fait des poursuites légales entreprises par les membres du syndicat, le procureur général de la

République et responsable du ministère public a émis l'accord n° 0411-2007 en vertu duquel les mutations des trois premiers dirigeants syndicaux mutés ont été annulées. Dans la pratique, et en dépit de l'annulation de ces mutations, le ministère public a porté plainte contre les dirigeants syndicaux, demandant l'autorisation de les licencier au motif que les mutations n'avaient pas été exécutées; ce faisant, il désobéissait à l'ordre du tribunal constitutionnel d'*amparo* de suspendre les effets juridiques et matériels de la mutation ordonnée par le ministère public en représailles.

1029. L'organisation plaignante souligne que la situation a été encore aggravée par la nomination du directeur de la Direction des enquêtes criminelles du ministère public, qui a engagé une série de représailles à l'encontre des dirigeants et des membres du syndicat, faisant même savoir au reste des travailleurs et travailleuses que leur affiliation éventuelle au SITRADICMP leur vaudrait des représailles. Lorsque la nouvelle procureure générale de la République et responsable du ministère public a pris ses fonctions, le SITRADICMP a tenté d'établir un dialogue avec elle pour débattre des conditions de travail au sein de la Direction des enquêtes criminelles du ministère public, la demande dans ce sens ayant été présentée le 16 décembre 2010. Le 6 janvier 2011, M. Javier Adolfo de León Salazar, dirigeant syndical du SITRADICMP, a été une fois encore notifié de sa mutation, décidée unilatéralement par la procureure générale de la République et responsable du ministère public, en violation de l'article 22 de la convention collective en vigueur. Cette mutation a été ordonnée par l'accord n° 003-2011 du 3 janvier 2011.

1030. L'organisation plaignante ajoute que, dans le cadre des représailles à l'encontre du dirigeant syndical, le ministère public avait omis, en 2009 et en 2010, de lui accorder son congé annuel; ce fait a été constaté par l'Inspection générale du travail les 11 janvier et 3 février 2011 dans des procès-verbaux qui font aussi état du refus du ministère public d'accorder ce congé. La mutation à caractère antisyndical qui frappe le secrétaire général du SITRADICMP a également fait l'objet d'une plainte auprès de l'Inspection générale du travail qui, selon les procès-verbaux des 18 janvier et 3 février 2011, a constaté la nature illégale et antisyndicale de la mutation de M. Salazar et le fait qu'elle constitue une violation; l'inspection a enjoint la procureure générale de l'annuler.

1031. L'organisation plaignante indique que, en représailles contre cette injonction, la procureure générale a récusé l'inspecteur en charge de la procédure et demandé qu'il soit remplacé; de ce fait, l'Inspection générale du travail n'a toujours pas pu constater que son injonction est restée sans suite. En outre, M. Salazar a demandé à l'Inspection générale du travail un avis concernant l'applicabilité de l'article 22 de la convention collective, conformément à la convention n° 87 de l'OIT. Le 4 février 2011, l'inspection du travail a émis un avis selon lequel une mutation effectuée dans les conditions de celle de M. Salazar constitue une violation de la convention collective en vigueur.

1032. Selon l'organisation plaignante, non seulement la procureure générale n'a pas annulé la mutation illégale du secrétaire général du SITRADICMP, mais elle a multiplié les actions antisyndicales telles que les actes d'ingérence. Le 27 janvier 2011, elle a officiellement demandé à l'Inspection générale du travail d'enquêter sur les activités réalisées par M. Salazar pendant ses congés syndicaux et de lui faire rapport à ce sujet. Cette demande a été rejetée par l'Inspection générale du travail qui a rappelé à la procureure générale le contenu et la portée de la convention n° 87. L'organisation plaignante souligne que, par l'intensification de ses actions antisyndicales à l'encontre du SITRADICMP, et notamment de son secrétaire général et membre du conseil politique du MSICG, la procureure vise la destruction du syndicat, qu'elle considère comme un obstacle à la mise en œuvre d'une proposition venant de certains secteurs dont elle-même est issue, notamment l'Institut des sciences pénales comparées du Guatemala, lequel, selon l'organisation syndicale, cherche à éliminer la Direction des enquêtes criminelles du ministère public.

1033. L'organisation plaignante signale que, dans le cadre de cette stratégie, des personnalités proches de la procureure générale ont présenté un recours en inconstitutionnalité contre la disposition qui, dans la loi organique du ministère public, prévoit le réexamen de la possibilité pour la procureure de procéder à des destitutions et des mutations de travailleuses et travailleurs du ministère public. Ce recours, qui porte le numéro de dossier n° 2523-2010 à la Cour constitutionnelle, a fait l'objet d'un jugement le 1er février 2011, selon lequel la disposition visée a été déclarée inconstitutionnelle; or, bien que ce recours ait affecté certaines dispositions de la convention collective et le droit des travailleurs de se défendre, la cour a omis d'entendre à ce sujet les organisations syndicales du ministère public. L'effet pratique du jugement a été d'annuler toute possibilité pour les travailleurs de se défendre contre des mutations et licenciements. L'organisation plaignante souligne, premièrement, que l'inspection du travail a bien rempli ses fonctions conformément aux principes de la convention n° 87 et, deuxièmement, que non seulement la recommandation du Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2580 n'a pas été respectée, mais encore que les actions antisyndicales à l'encontre du SITRADICMP se sont intensifiées, notamment à l'encontre de son secrétaire général, M. Javier Adolfo de León Salazar.

1034. Dans sa communication du 23 février 2011, l'organisation plaignante allègue les faits suivants: obstruction à l'enregistrement des syndicats au motif que les conditions légales n'ont pas été remplies et demande aux employeurs de se prononcer sur la question de savoir s'ils sont d'accord ou non concernant la création du syndicat; sous-traitance du personnel des entreprises auxquelles est destinée la force de travail par le biais d'entreprises satellites créées dans le but d'éviter la constitution de syndicats, de faciliter leur destruction ou de limiter leur capacité sociale d'atteindre leurs objectifs; engagement par les employeurs d'entreprises leur fournissant des informations sur les antécédents des candidats à un poste de travail; refus d'engager des personnes ayant déjà travaillé dans des centres de travail pourvus d'un syndicat, ou celles qui ont participé à sa constitution; pratique illégale et récurrente des tribunaux du travail de lever l'immunité syndicale interdisant à l'employeur de licencier des travailleurs lorsqu'ils sont en train de négocier un cahier de revendications; licenciement de tous les travailleurs qui participent à la constitution de syndicats; cooptation de fonctionnaires et de salariés du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale pour éviter ou retarder l'enregistrement des syndicats; formation de syndicats «jaunes» dans les centres de travail; création d'organisations solidaristes sous le contrôle des employeurs; engagement frauduleux de travailleurs par le biais de contrats civils ou commerciaux pour les empêcher de jouir de l'exercice de leurs droits sociaux; prise de contrôle d'un syndicat récemment formé par un autre mis en place et contrôlé par l'employeur; fermeture des centres de travail au moyen d'un simple changement de nom ou de lieu, dans le but de démanteler le syndicat; assassinat de dirigeants syndicaux, enlèvements, viol de membres de leur famille, tentatives d'assassinat, menaces, persécution, intimidation, harcèlement, diffamation, calomnie, outrage et exercice de pressions à l'encontre des travailleurs syndiqués ou des membres de leur famille, pour les obliger à renoncer à la constitution du syndicat ou à leurs activités syndicales; tous ces actes font l'objet d'une impunité absolue car l'Etat du Guatemala ne diligente pas d'enquête.

Obstruction et ingérence des autorités concernant l'enregistrement des organisations syndicales

1035. L'organisation plaignante mentionne 16 organisations syndicales qui ont présenté leur demande d'enregistrement depuis 2009. Cependant, à ce jour, aucune d'entre elles n'a été enregistrée.

1) Syndicat des travailleurs d'«Investissements et services Imperia S.A.»

2) Syndicat des travailleurs municipaux de Fray Bartolomé de las Casas

3) Syndicat des travailleurs municipaux de San Lorenzo de Suchitepequez

4) Syndicat des employés municipaux de la municipalité d'Ixchiguan du département de San Marcos

5) Syndicat du ministère de l'Education du département d'Alta Verapaz

6) Syndicat des travailleurs de Ramon Adán Sturtze

7) Syndicat des responsables financiers du ministère de la Santé publique et de l'Assistance sociale

8) Syndicat des travailleurs techniques et administratifs du ministère de l'Education de la région occidentale

9) Syndicat des travailleurs des services du Contrôleur général de l'administration fiscale

10) Syndicat des travailleurs de l'hôpital San Marcos du département de San Marcos

11) Syndicat national des travailleurs du secrétariat exécutif de la Coordination nationale pour la prévention et l'atténuation de l'impact des catastrophes

12) Syndicat des travailleurs de la Direction départementale de l'éducation de Quetzaltenango

13) Syndicat des travailleurs administratifs du deuxième Registre de la propriété de Quetzaltenango

14) Syndicat des travailleurs de la municipalité de Chiquimula

15) Syndicat des travailleurs unis de la municipalité de San Pedro Sacatepequez du département de San Marcos

16) Syndicat des travailleurs du plan pour l'emploi municipal

1036. L'organisation plaignante indique que les autorités du travail pratiquent l'ingérence, car les syndicats qui sollicitent leur enregistrement sont tenus de remplir des conditions et de payer des taxes que la législation ne prévoit pas. Ils ne sont pas enregistrés tant qu'ils ne satisfont pas aux exigences imposées par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Les principales exigences des autorités pour procéder à l'enregistrement sont les suivantes: modifier ou corriger certaines dispositions des statuts, modifier la nature juridique du syndicat, corriger le procès-verbal de l'assemblée constitutive, signer chacune des pages du projet de statuts, inscrire les données de chaque membre dans l'ordre requis par les autorités.

Ingérence de l'employeur dans le processus de formation des syndicats

1037. L'organisation plaignante mentionne deux cas: 1) le Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes; et 2) le Syndicat des travailleurs de la municipalité de San José Ojotenam du département de San Marcos.

Syndicat des travailleurs des exploitations
Los Ángeles, El Arco et annexes

1038. S'agissant du premier cas, l'organisation plaignante indique qu'en 2009 le Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles et La Argentina et le Syndicat des travailleurs de l'exploitation El Arco et annexes ont demandé au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale l'autorisation de fusionner les deux organisations: elle leur a été accordée, en vue notamment de renforcer le mouvement syndical des exploitations mentionnées. Lors de la demande de fusion, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a accepté la comparution de l'employeur, représenté par le gérant général et représentant légal de l'entité «*Compañía Agropecuaria Los Ángeles S.A.*». Selon l'organisation plaignante, lors de sa comparution, l'employeur a dit qu'il n'était pas favorable à la fusion des syndicats mentionnés pour diverses raisons, et il a même ajouté que nombre des travailleurs syndiqués qui la demandaient (il a cité leurs noms et prénoms) avaient déjà été licenciés et que leurs prestations sociales avaient déjà été consignées auprès du tribunal concerné. Devant l'opposition de l'employeur, le ministère du Travail a accordé une audience au Syndicat des exploitations Los Ángeles et La Argentina et au Syndicat des travailleurs de l'exploitation El Arco et annexes pour connaître leur position. A ce jour, cette fusion n'a pas été réalisée.

Syndicat des travailleurs de la municipalité
de San José Ojotenam

1039. Concernant le deuxième cas, relatif à la demande d'enregistrement du Syndicat des travailleurs de la municipalité de San José Ojotenam, l'organisation plaignante indique que ce syndicat avait entrepris de se constituer en janvier 2008 avec 22 travailleurs, et qu'il a présenté sa demande d'enregistrement et d'approbation de ses statuts au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale le 30 janvier. Le 12 février 2008, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a fait obstacle à son enregistrement au motif que les données personnelles communiquées par l'un des fondateurs ne correspondaient pas à celles qui figuraient sur sa carte d'identité. Selon l'organisation plaignante, l'obstacle a été levé dès que le syndicat a présenté un écrit certifiant que la différence invoquée par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale n'existait pas, et que le nom du membre fondateur était écrit correctement, conformément aux données figurant sur sa carte d'identité.

1040. L'organisation plaignante ajoute que, le 7 mars 2008, le dossier a été envoyé par la Direction générale du travail au bureau du ministre concerné, c'est-à-dire à l'échelon hiérarchique supérieur. Le 8 mars, le bureau ministériel a décidé de reconnaître la personnalité juridique et a approuvé les statuts du syndicat. Le 11 mars, la Direction générale du travail a émis une résolution demandant publication au *Journal officiel d'Amérique centrale*. Cependant, la Direction générale du travail a annulé cette résolution par le biais de l'ordonnance n° 186-2008 du 10 mars 2008, et elle a envoyé au bureau ministériel une résolution motivée, déclarant que l'enregistrement du syndicat ne pouvait pas avoir lieu car les conditions légales n'étaient pas remplies.

1041. L'organisation plaignante indique en outre que, dans la résolution n° 91-2008, la Direction générale du travail a élevé de nouveaux obstacles à l'enregistrement du syndicat, qui s'était pourtant empressé de satisfaire aux demandes de la direction. Selon l'organisation plaignante, le 11 mars 2011, un avocat, soi-disant représentant de l'employeur, a demandé à la Direction du travail de lui remettre la liste des noms des fondateurs du syndicat et les renseignements d'ordre général les concernant. Le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a adressé une communication au syndicat lui demandant l'autorisation de fournir les données demandées par l'avocat de l'employeur. Le syndicat s'est opposé à la fourniture de ces informations. Le 8 avril 2008, les démissions individuelles de

12 membres fondateurs supposés du syndicat ont été remises à la Direction générale du travail. Le jour suivant, 9 avril, la Direction générale du travail a déclaré fondées trois démissions, car seuls trois de ces membres étaient membres fondateurs du syndicat. Par la suite, le 24 avril, cette même Direction du travail a émis une résolution, déclarant que l'enregistrement du syndicat ne pouvait pas avoir lieu, étant donné qu'il ne disposait pas du minimum de membres requis par la loi.

B. Réponse du gouvernement

Obstruction et ingérence des autorités lors de l'enregistrement des organisations syndicales

1042. Dans sa une communication du 25 octobre 2011, le gouvernement indique qu'il a demandé à la Direction générale du travail de lui remettre ses observations. La Direction générale du travail a répondu que, en matière d'enregistrement des syndicats, le Code du travail liste les conditions qui doivent être remplies en vue de la reconnaissance de la personnalité juridique des organisations syndicales, et qu'il ne s'agit pas de procéder à un examen au sens strict, mais plutôt de respecter de simples observations et procédures pour que la personnalité juridique des syndicats puisse être reconnue et qu'ils puissent être enregistrés. L'occurrence d'erreurs mineures est normale; elles sont notifiées aux syndicats à qui il est demandé d'amender, de corriger ou de remplacer par les données exactes, selon le cas. Une fois les erreurs corrigées, un avis favorable est émis immédiatement dans le sens de la reconnaissance et de l'enregistrement du syndicat.

1043. Pour ce qui est des conditions que l'organisation plaignante déclare illégales, la Direction générale du travail en précise quelques-unes:

- La présentation des photocopies des cartes d'identité résulte d'un accord entre la Direction générale du travail et des membres du secteur du travail afin d'éviter qu'en établissant les lettres de créance du comité exécutif et du conseil consultatif des erreurs ne soient commises concernant les noms et les prénoms.

- Le Département national de la protection des travailleurs a fait savoir que la convocation est une condition précisée par l'article 221 *i)* du Code du travail.

- L'exigence selon laquelle tous les procès-verbaux doivent être certifiés par le comité exécutif au complet est fondée sur l'article 223 *a)* du Code du travail.

- L'exigence selon laquelle la documentation doit porter le timbre du syndicat est fondée sur l'article 225 *a)* et *d)* du Code du travail.

- L'exigence selon laquelle le domicile doit être indiqué est fondée sur l'article 221 *c)* du Code du travail.

Ingérence de l'employeur dans le processus de constitution des syndicats

Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes

1044. En ce qui concerne le Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes, la Direction générale du travail donne des informations sur la procédure et indique que, le 2 novembre 2009, lorsqu'ils ont communiqué leurs statuts respectifs, le Syndicat des exploitations Los Ángeles et La Argentina et le Syndicat des travailleurs de

l'exploitation El Arco et annexes ont fait une demande de fusion sous le nouveau nom de Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes. Le 13 novembre 2009, le Département de la protection des travailleurs du Guatemala a posé une question préalable à laquelle il a été répondu le 1er décembre par le syndicat en formation.

1045. La Direction générale du travail rappelle que, le 22 avril 2009, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a demandé la dissolution du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles et La Argentina, et le septième tribunal du travail et de la prévoyance sociale a donné suite à cette demande le 9 octobre, fixant une audience pour le 10 février 2010 à 9 heures. Les membres du syndicat se sont opposés à cette demande, sur la base de la décision prononcée par la Cour constitutionnelle le 21 mai 2009, qui octroie un *amparo* définitif aux dix travailleurs affectés, qui doivent être réintégrés à leurs postes.

1046. La Direction générale du travail indique que, le 25 février 2010, le Département national de la protection des travailleurs a posé une nouvelle question préalable à laquelle ont répondu les membres du syndicat le 29 mai 2010. Le gérant général et représentant légal a présenté un rapport faisant état de son opposition à la formation du syndicat le 6 mai 2010, et demandant, d'une part, que son opposition soit prise en compte et, d'autre part, que la Direction générale du travail émette une résolution défavorable à la constitution du syndicat. Le Département national de la protection des travailleurs du Guatemala a également entendu les syndicats concernés.

1047. La Direction générale du travail indique que, le 20 mai 2010, le Département national de la protection des travailleurs a émis une ordonnance indiquant que, compte tenu de l'opposition présentée par le gérant général et représentant légal, il convenait d'entendre les membres du comité exécutif du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles et La Argentina et du Syndicat des travailleurs de l'exploitation El Arco et annexes. Le Département national de la protection des travailleurs a émis une nouvelle ordonnance, le 8 juin 2010, demandant que soient entendus les membres du comité exécutif provisoire du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes «STAA» (syndicat de fusion). Le 5 juillet 2010, le Département national de la protection des travailleurs a émis une ordonnance demandant une fois encore que soient entendus les membres du comité exécutif provisoire du STAA. Toutes ces ordonnances ont été dûment notifiées. La Direction générale du travail indique que, par la suite, le Département national de la protection des travailleurs a émis des ordonnances à la suite desquelles les membres du syndicat faisant l'objet de l'opposition du gérant général ont été à nouveau entendus.

1048. Le 13 juillet 2010, les membres du Syndicat des exploitations Los Ángeles et La Argentina et du Syndicat des travailleurs de l'exploitation El Arco et annexes ont présenté un rapport dans lequel ils font valoir que l'opposition manifestée ne s'inscrit pas dans les voies de recours prévues par la législation et qu'elle devait être rejetée d'emblée. Le 28 juillet, le Département national de la protection des travailleurs a communiqué la position des travailleurs au gérant de la «*Compañía Agropecuaria Los Ángeles S.A.*». Le 10 août, le gérant général a présenté un nouveau rapport demandant l'émission d'une résolution défavorable à la fusion et il a joint à son rapport les photocopies de divers jugements prononcés antérieurement. Le 12 août 2010, une nouvelle ordonnance a été émise afin de notifier les membres du syndicat de la position du gérant général.

1049. Le 25 août 2010, le Département national de la protection des travailleurs a émis une ordonnance pour faire connaître les erreurs constatées relatives à la demande du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes (STAA); cette ordonnance a été notifiée aux intéressés le 26 août 2010. Le 19 novembre 2010, un télégramme a été envoyé aux membres du syndicat. Selon la Direction générale du travail,

le dossier ne précise pas si les membres du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes ont corrigée les erreurs ou ont répondu à la notification qui leur avait été signifiée le 25 août 2010.

Syndicat des travailleurs de la municipalité de San José Ojotenam

1050. En ce qui concerne le Syndicat des travailleurs de la municipalité de San José Ojotenam, la Direction générale du travail donne de nouvelles informations sur la procédure et indique que, le 31 janvier 2008, la Direction générale du travail avait reçu un dossier concernant la constitution du syndicat susmentionné, comprenant le procès-verbal de l'assemblée constitutive daté du 10 janvier 2008, selon lequel les membres étaient au nombre de 22, ainsi que les statuts correspondants. Le 11 février 2008, le Directeur général du travail a fait savoir que l'indication du lieu d'émission des cartes d'identité des membres fondateurs était une condition préalable à la reconnaissance de la personnalité juridique du syndicat, car cette information ne figurait pas dans le procès-verbal de l'assemblée constitutive. Le 7 mars 2008, la direction générale a fait savoir que toutes les conditions étaient remplies et elle a émis une résolution reconnaissant la personnalité juridique du Syndicat des travailleurs municipaux de San José Ojotenam du département de San Marcos, ordonnant son enregistrement au registre public et la publication gratuite de la résolution.

1051. La Direction générale du travail ajoute que, le 11 mars, le premier vice-ministre du Travail et de la Prévoyance sociale a demandé que le syndicat indique le lieu d'émission de la carte d'identité du membre fondateur Juan Bautista Cifuentes Martinez, expliquant le motif dans la résolution émise le 7 mars, qui annule cette carte en vertu de l'ordonnance du 10 mars 2008 émise par le premier vice-ministre du Travail et de la Prévoyance sociale. Le même jour, un avocat a demandé la liste des travailleurs fondateurs du syndicat en question; les membres du syndicat se sont opposés à la fourniture de cette liste et, le 4 avril, la Direction générale du travail a déclaré sans fondement la demande de l'avocat.

1052. La Direction générale du travail souligne en outre que, le 8 mars 2008, les travailleurs suivants ont présenté des rapports dûment authentifiés demandant qu'il soit pris acte de leur démission du syndicat: Claudio Paulino Borrayes Roblero, Rosario Ireneo González Roblero, Daniel Elías López Roblero, Bekely Wilcox Cifuentes Barrios, Filadelfo Pedro Roblero Roblero, Eleazar Áureo Velásquez Roblero, Dulce Flor Cifuentes Barrios, Valeriano Juan Hernández Cifuentes, Heller Trinidad de León Sánchez et Andrés Roblero Bravo. Le 9 avril 2008, la Direction générale du travail a rejeté les demandes antérieures puisque les travailleurs mentionnés ne faisaient pas partie du syndicat. Cependant, la direction a approuvé la démission de trois autres travailleurs: Benito Roblero Velásquez, Iven Godofredo Barrios Marroquín et Enedina Eladia Morales Santizo.

1053. Le 24 avril 2008, la Direction générale du travail a émis une résolution refusant de reconnaître la personnalité juridique du syndicat, d'approuver ses statuts et de procéder à son enregistrement. Le 2 mai, M. Ludwin Oliverio Monzón Sánchez a interjeté un recours en révocation à l'encontre de cette résolution; le conseil technique et le conseil juridique du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, après avoir fait l'analyse du recours en révocation, fait savoir qu'en vertu du deuxième paragraphe de l'article 275 du Code du travail il convient de rejeter le recours en révocation au motif de son caractère tardif. En juin 2008, le ministre en fonction a émis une résolution déclarant le recours en révocation infondé au motif de son caractère tardif.

C. Conclusions du comité

1054. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue des mutations antisyndicales, des obstructions et ingérences de la part des autorités lors de*

l'enregistrement d'organisations syndicales et l'ingérence des employeurs dans le processus de constitution des syndicats.

Mutation antisyndicale d'un dirigeant syndical

1055. *En ce qui concerne la supposée mutation antisyndicale du dirigeant syndical, M. Javier Adolfo de Léon Salazar, le comité rappelle, comme l'indique également l'organisation plaignante, que ce thème a fait l'objet d'un examen dans le cadre du cas n° 2580. Le comité note en particulier que: 1) l'organisation plaignante souligne que non seulement la recommandation du Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2580 n'a pas été respectée, mais encore que les actions antisyndicales se sont intensifiées contre le SITRADICMP, et notamment contre son secrétaire général, M. Javier Adolfo de Léon Salazar; 2) l'Inspection générale du travail a constaté la nature illégale et antisyndicale et le fait qu'elle constitue une violation de la mutation de M. Salazar et elle a enjoint la procureure générale de l'annuler; 3) l'organisation plaignante indique qu'en représailles contre l'injonction de l'inspecteur du travail la procureure générale a récusé l'inspecteur en charge et a demandé qu'il soit remplacé; 4) la conséquence en est que, jusqu'à ce jour, l'Inspection générale du travail n'a pas pu constater que son injonction est restée sans suite; et 5) le comité note que le gouvernement n'a pas fait parvenir ses observations sur cette question. Le comité rappelle que, dans le cadre du cas n° 2580, il avait demandé au gouvernement de prendre, en l'absence d'informations prouvant le contraire, les mesures nécessaires pour annuler la mutation des membres du comité exécutif du SITRADICMP et de veiller à ce que le syndicat et ses membres puissent exercer leurs activités légitimes sans faire l'objet d'actes d'intimidation et de harcèlement. Le comité prie le gouvernement d'envoyer sans délai ses observations à cet égard et il se propose d'examiner les allégations de l'organisation plaignante concernant le SITRADICMP ainsi que les observations qu'il attend du gouvernement dans le cadre de la suite donnée au cas n° 2580.*

Obstruction et ingérence des autorités lors de l'enregistrement d'organisations syndicales

1056. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue l'obstruction et l'ingérence des autorités lors de l'enregistrement de 16 organisations syndicales qui ne sont toujours pas enregistrées alors qu'elles en avaient fait la demande en 2009. Le comité observe que, selon l'organisation plaignante, les autorités du travail font ingérence en exigeant, lors de l'enregistrement des syndicats, le respect de conditions qui ne figurent pas dans la législation comme, par exemple: modifier ou corriger diverses dispositions des statuts, modifier la nature juridique du syndicat, corriger le procès-verbal de l'assemblée constitutive, signer chaque page du projet de statut, et intégrer les données de chaque affilié dans l'ordre requis par les autorités. Le comité note que, pour sa part, la Direction générale du travail fait savoir que les conditions exigées par les autorités lors de l'enregistrement des syndicats sont fondées sur des accords mutuels et sur les dispositions du Code du travail.*

1057. *Tout en prenant note de ces informations, le comité souhaite rappeler que, s'il est vrai que les fondateurs d'un syndicat doivent respecter les formalités prévues par la législation, ces formalités, de leur côté, ne doivent pas être de nature à remettre en cause la libre création des organisations. Par ailleurs, les formalités prescrites par la loi pour créer un syndicat ne doivent pas être appliquées de manière à retarder ou à empêcher la formation des organisations syndicales, et tout retard provoqué par les autorités dans l'enregistrement d'un syndicat constitue une violation de l'article 2 de la convention n° 87. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 276 et 279.] Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement de prendre*

des mesures pour veiller à ce que les 16 syndicats qui l'ont demandé depuis 2009 soient enregistrés sans délai et de le tenir informé à cet égard.

Ingérence de l'employeur dans le processus de constitution des syndicats

Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes

1058. *En ce qui concerne la formation du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes, le comité note que, selon l'organisation plaignante, dans le cadre de la demande de fusion entre le Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles et La Argentina et le Syndicat des travailleurs de l'exploitation El Arco et annexes, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a accepté la comparution de l'employeur, représenté par le gérant général de la «Compañía Agropecuaria Los Ángeles S.A.», empêchant ainsi, jusqu'à ce jour, que la fusion ne devienne réalité. Le comité note que, pour sa part, la Direction générale du travail confirme l'opposition du gérant et ajoute que: 1) elle a ordonné que les membres du comité exécutif du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles et La Argentina et du Syndicat des travailleurs de l'exploitation El Arco et annexes soient entendus; 2) elle a demandé que soient entendus les membres du comité exécutif provisoire du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes «STAA» (syndicat de fusion); 3) le Département national de la protection des travailleurs a émis une ordonnance contenant les erreurs constatées dans la demande du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes (STAA); et 4) à ce jour, cette ordonnance est demeurée sans réponse du syndicat et les erreurs n'ont donc pas pu être corrigées.*

1059. *Ayant noté ces informations, le comité demande à l'organisation plaignante de répondre à l'ordonnance du Département national de la protection des travailleurs datée du 25 août 2010, qui fait état des erreurs dans l'acte constitutif du STAA à corriger pour que soit reconnu le STAA. En outre, le comité souhaite rappeler qu'en vertu de l'article 2 de la convention n° 87 les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer au statut de ces dernières. Le comité estime que, si les organisations syndicales remplissent les conditions légales et si ses statuts sont respectés, le syndicat en question devrait être reconnu. A cet égard, le comité rappelle également que, s'il est vrai que les fondateurs d'un syndicat doivent respecter les formalités prévues par la législation, ces formalités, de leur côté, ne doivent pas être de nature à mettre en cause la libre création des organisations. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 276.] Par conséquent, le comité demande au gouvernement que, dès que les erreurs contenues dans le procès-verbal de l'assemblée constitutive du STAA seront corrigées, il prenne les mesures nécessaires pour que le syndicat susmentionné soit reconnu et enregistré sans délai.*

Syndicat des travailleurs de la municipalité de San José Ojotenam

1060. *En ce qui concerne la constitution du Syndicat des travailleurs de la municipalité de San José Ojotenam, le comité note que l'organisation plaignante indique ce qui suit: 1) après avoir demandé la publication des statuts et approuvé la personnalité juridique de ce syndicat, la Direction générale du travail a annulé sa résolution et déclaré nul et non avenu l'enregistrement du syndicat au motif que les conditions légales n'avaient pas été respectées; 2) la Direction générale du travail a déclaré fondées trois démissions au motif que seulement trois travailleurs sur les treize qui avaient présenté leur démission étaient des membres fondateurs du syndicat. Le minimum légal requis de travailleurs pour constituer un syndicat est de 20; 3) cette même direction a émis une résolution déclarant*

nul et non avenu l'enregistrement du syndicat au motif que ce dernier ne pouvait se prévaloir du minimum légal d'affiliés. En ce qui concerne l'allégation d'ingérence de l'employeur dans le processus de formation du syndicat, le comité note que l'organisation plaignante fait savoir que, le 11 mars 2011, un avocat, soi-disant représentant de l'employeur, a demandé à la Direction du travail de lui fournir la liste contenant les noms et les renseignements d'ordre général concernant les fondateurs du syndicat et que le syndicat s'est opposé à la fourniture de cette information.

1061. *Le comité note que la Direction générale du travail indique ce qui suit: 1) les conditions étaient remplies et elle a émis une résolution reconnaissant la personnalité juridique du syndicat et ordonnant son enregistrement au registre public, ainsi que la publication de cette même résolution; 2) par la suite, le premier vice-ministre du Travail et de la Prévoyance sociale a demandé que le syndicat indique le lieu d'émission de la carte d'identité du membre fondateur Juan Bautista Cifuentes Martinez et la résolution susmentionnée a été annulée; 3) en avril 2008, la direction a accepté la démission de trois travailleurs (sur un total de 13 lettres de démission présentées) et elle a émis une résolution rejetant la reconnaissance de la personnalité juridique du syndicat, l'approbation de ses statuts et son enregistrement; 4) un recours en révocation a été interjeté, qui a été rejeté au motif de son caractère tardif. Quant à l'allégation d'ingérence de l'employeur, le comité note que la Direction générale du travail confirme qu'un avocat a demandé la liste des travailleurs fondateurs du syndicat en question; les membres du syndicat se sont opposés à ce qu'elle lui soit fournie et, le 4 avril, la Direction générale du travail a déclaré infondée la demande de l'avocat.*

1062. *Prenant note des informations dont il dispose, le comité estime que le Syndicat des travailleurs de la municipalité de San José Ojotenam remplissait toutes les conditions pour son enregistrement, jusqu'à ce que la Direction générale du travail accepte la démission de trois travailleurs; à partir de là, le nombre minimum légal de travailleurs pour constituer un syndicat (20) n'était plus atteint. Il semble que la raison du refus d'enregistrer le syndicat ait été le nombre insuffisant de fondateurs et non pas l'ingérence de l'avocat de l'employeur dans le processus de constitution. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

Recommandations du comité

1063. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Concernant la supposée mutation antisyndicale de M. Javier Adolfo de Léon Salazar, le comité rappelle que, dans le cadre du cas n° 2580, il avait demandé au gouvernement de prendre, en l'absence d'informations prouvant le contraire, les mesures nécessaires pour annuler la mutation des membres du comité exécutif du SITRADICMP et de veiller à ce que le syndicat et ses membres puissent exercer leurs activités légitimes sans faire l'objet d'actes d'intimidation et de harcèlement. Le comité demande au gouvernement d'envoyer sans délai ses observations à cet égard et se propose d'examiner les allégations de l'organisation plaignante concernant le SITRADICMP ainsi que les observations qu'il attend du gouvernement dans le cadre de la suite donnée au cas n° 2580.

b) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les 16 syndicats qui en ont fait la demande depuis 2009 soient enregistrés sans délai et de le tenir informé à cet égard.

c) Le comité demande à l'organisation plaignante de répondre à l'ordonnance du Département national de la protection des travailleurs datée du 25 août 2010, qui fait état des erreurs à corriger dans l'acte constitutif du STAA en vue de la reconnaissance du syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes. En outre, le comité demande au gouvernement qu'après correction des erreurs contenues dans les procès-verbaux de l'assemblée constitutive du STAA, il prenne les mesures nécessaires pour que soit reconnu et enregistré immédiatement le syndicat susmentionné.

CAS N° 2872

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Fédération nationale des syndicats des agents de l'Etat du Guatemala (FENASTEG)

Allégations: Persécutions et pratiques antisyndicales, refus de négocier un cahier de revendications, entraves à l'exercice du droit de négociation collective et défaut d'application de dispositions d'une convention collective au sein du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale

1064. La plainte figure dans une communication de la Fédération nationale des syndicats des agents de l'Etat du Guatemala (FENASTEG) du 27 mai 2011. L'organisation plaignante a envoyé de nouvelles allégations dans des communications datées des 29 février, 26 mars, 9 mai, 1er juin et 20 juin 2012.

1065. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication du 12 mars 2012.

1066. Le Guatemala a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (no 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

1067. Dans sa communication du 27 mai 2011, la Fédération nationale des syndicats des agents de l'Etat du Guatemala (FENASTEG) indique que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a agi au mépris de la convention collective en vigueur au sein de l'institution. Ce texte prévoit en effet que les revendications relatives à des conflits du travail doivent être examinées avec le syndicat signataire du texte, et cette condition n'a pas été respectée en l'espèce. En outre, une prime de 250 quetzales dite «prime pour loisirs» due pour la fin du mois d'avril 2011 n'aurait pas été versée.

1068. De surcroît, l'organisation plaignante indique que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a agréé deux groupes de travailleurs aux fins de négociations relatives à des augmentations de salaire et des reclassifications de postes. Or, si de tels

regroupements peuvent être autorisés à présenter des revendications, ils n'ont pas qualité pour participer aux démarches collectives visant l'obtention d'améliorations économiques. C'est là en effet une prérogative des syndicats, seuls organes habilités à effectuer des démarches en vue de l'obtention d'améliorations économiques selon la législation du travail. L'organisation plaignante souligne que, dans le cas à l'examen, les regroupements en question n'ont pas constitué d'alliance, qu'ils ne sont pas non plus assimilables à un syndicat et qu'il y a donc violation des dispositions des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. En effet, seuls les travailleurs organisés en syndicat, agissant par l'intermédiaire de leurs représentants légaux et conformément à la législation du travail nationale sont habilités à négocier des améliorations économiques et sociales au moyen d'instruments collectifs tels que des contrats collectifs de travail, des conventions collectives ou des accords collectifs sur les conditions de travail. Des travailleurs qui se seraient regroupés dans le but d'obtenir une augmentation de salaire peuvent certes prendre des initiatives dans ce sens, individuellement ou à plusieurs, mais ils ne peuvent en aucun cas effectuer des démarches relevant du droit collectif. La loi établit clairement que toute amélioration économique ou sociale doit être négociée avec le syndicat comptant le plus grand nombre de membres parmi les travailleurs. Dans le cas du ministère du Travail, il s'agit du Syndicat général des employés du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (SIGEMITRAB), organisation par ailleurs signataire, aux côtés du ministère du Travail, de la convention collective régissant les relations professionnelles au sein de l'institution.

1069. L'organisation plaignante dénonce également des actes de discrimination antisyndicale à l'égard des dirigeants syndicaux du SIGEMITRAB. Elle indique que le ministère a constitué une commission composée de trois inspecteurs du travail – dirigeants syndicaux par ailleurs. En outre, le ministère aurait approuvé un programme annuel de visites en vue de l'inspection de domaines et exploitations agricoles, programme qui n'aurait pas été respecté. L'organisation plaignante dénonce des manœuvres systématiques du chef de l'Inspection générale du travail en vue d'empêcher l'exécution du programme, à savoir notamment des calomnies et des affirmations diffamatoires constantes à l'endroit des inspecteurs du travail ayant par ailleurs la qualité de dirigeants syndicaux. Selon l'organisation plaignante, des accusations de corruption ont été portées contre les dirigeants sans la moindre preuve et en dehors de toute procédure, dans le seul objectif de nuire à la réputation des intéressés. Ces mêmes personnes ont fait l'objet d'une discrimination constante du seul fait de leurs fonctions syndicales.

1070. L'organisation plaignante indique que le chef de l'Inspection générale du travail a cherché à monter les inspecteurs contre les dirigeants syndicaux parmi eux en affirmant que ceux-ci allaient entamer indûment voire épuiser le budget de l'inspection affecté aux indemnités pour frais de déplacement s'ils effectuaient la mission assignée et réalisaient les inspections prévues et qu'eux-mêmes seraient par conséquent privés de cet apport. L'organisation plaignante demande au ministre de faire en sorte que le programme que lui-même avait autorisé soit mis à exécution dûment et affirme que, à défaut, il faudra conclure à une discrimination, appelée à se perpétuer, à l'égard des inspecteurs du travail détenant par ailleurs une charge de dirigeant syndical pour le compte du SIGEMITRAB, à savoir MM. Shuvert Alí del Valle Rodríguez, Víctor Manuel Dávila Rivera et Néstor Estuardo de León Mazariegos.

1071. Par ailleurs, le 17 mai 2011, la convention collective a été dénoncée et un nouveau texte a été proposé. A ce jour, le ministère n'a toujours pas désigné sa commission de négociation, et l'organisation plaignante craint que l'on ne cherche à faire entrave au droit de négociation collective sous prétexte d'une pénurie de ressources empêchant les travaux nécessaires. La présente plainte vise donc à obtenir de l'Etat qu'il fasse en sorte d'assurer le respect du droit de négociation collective au sein du ministère du Travail, institution justement chargée d'énoncer les orientations à suivre dans le domaine du travail.

1072. Dans une communication du 29 février 2012, l'organisation plaignante indique qu'une procédure de règlement d'un conflit collectif à caractère socio-économique pour refus de négocier une nouvelle convention collective est en instance devant la onzième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale. L'organisation plaignante souligne que les registres des membres des trois syndicats implantés au sein du ministère du Travail ont été produits pour les besoins de cette procédure et qu'il est ressorti clairement de ces documents que le syndicat majoritaire ayant qualité pour procéder à l'examen et la négociation de la nouvelle convention collective était le Syndicat général des employés du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (SIGEMITRAB), organisation ayant introduit la demande. L'organisation plaignante conclut à une absence de volonté de négociation véritable, citant à l'appui la non-constitution de la délégation nécessaire à l'examen de la nouvelle convention collective. Le ministère a demandé qu'il soit procédé à un décompte en vue de vérifier que le SIGEMITRAB était bien le syndicat majoritaire, et il a été informé qu'un tribunal de conciliation avait déjà été constitué. L'organisation plaignante ajoute que plusieurs procédures pour mise à niveau des salaires ont dû être engagées, des avantages financiers ayant été concédés à certains travailleurs aux dépens des autres.

1073. Dans une communication du 26 mars 2012, l'organisation plaignante indique que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale n'a rien fait pour résoudre un conflit du travail ayant surgi au sein de la municipalité de Siquinala, où le maire a révoqué l'un des membres du comité exécutif du Syndicat des employés municipaux de la municipalité de Siquinala (SISEMUS), organisation affiliée à la FENASTEG. En effet, le ministère n'aurait pas joué le rôle qui lui revient en application des dispositions des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et de l'article 211, alinéa *a)*, du Code du travail. De même, l'organisation plaignante tient à souligner que, en raison d'initiatives prises par le secrétaire de la FENASTEG, par ailleurs secrétaire général du SIGEMITRAB, au sein du ministère en vue de vérifier le respect de la convention collective en vigueur, et face à l'augmentation des recours présentés au nom de la FENASTEG, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a déclaré ouvertement, en présence d'autres membres du comité exécutif de la fédération, qu'il avait l'intention d'engager une procédure judiciaire en vue de licencier ce dirigeant, accusant ce dernier de nuire aux activités de l'institution, de semer le trouble en son sein, d'outrepasser ses attributions et d'autres choses encore, y compris d'actes de corruption. Ces déclarations viseraient à intimider le dirigeant syndical pour l'inciter à renoncer à ses activités de contrôle et à son rôle d'intermédiaire syndical défendant les intérêts de tous les travailleurs membres du syndicat et de la fédération en question.

1074. Dans une communication du 9 mai 2012, l'organisation plaignante indique avoir appris que le ministère du Travail et de la Protection sociale avait désigné les membres de la commission devant procéder à la négociation de la convention dans le cadre de la procédure de règlement d'un conflit collectif à caractère socio-économique en instance devant la onzième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale. Cependant, l'organisation plaignante déclare que le ministère a agi ainsi dans le seul but de ralentir la négociation au niveau judiciaire. Le ministère aurait aussi introduit un recours en protection des droits (*amparo*) dans le but de retarder l'issue de la procédure judiciaire, et il aurait demandé que la négociation se fasse par la voie directe. Il a été rappelé que l'article 51, alinéa *b)*, du Code du travail prévoit que l'employeur, l'Etat du Guatemala en l'espèce, représenté ici par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, doit négocier la convention collective avec le syndicat majoritaire au sein de l'institution, c'est-à-dire le SIGEMITRAB dans le cas présent. L'objectif véritable du ministère, c'est bien de ralentir l'administration de la justice et de retarder la négociation de la nouvelle convention collective.

1075. L'organisation plaignante indique en outre que plusieurs procédures pour mise à niveau salariale ont été engagées pour dénoncer l'existence d'une discrimination salariale découlant d'une prime dénommée «complément personnel» octroyée à certains inspecteurs du travail seulement. Comme cette prime est attachée à des personnes et non à des fonctions, il n'est pas possible de remédier à l'inégalité dénoncée par une reclassification des postes, opération qui permet uniquement de revaloriser des grades ou des salaires. La seule solution, c'est que le ministre octroie le même avantage à l'ensemble des inspecteurs. Un recours en annulation a été présenté par ailleurs pour dénoncer des atteintes à la loi sur le service public et à son règlement d'application lors de la nomination du chef de l'Inspection générale du travail. L'organisation plaignante déclare que, suite à l'introduction de ces demandes, le ministre a cherché à nuire à la réputation de la direction du SIGEMITRAB et qu'il a ouvert une procédure disciplinaire contre le secrétaire général de l'organisation, l'accusant d'avoir suivi l'une de ses collègues, inspectrice du travail, dans la réalisation de ses tâches, alors que rien dans la loi n'interdit un tel comportement, comme il ressort de l'article 281 du Code du travail. L'ouverture de cette procédure est manifestement inspirée par une volonté de représailles.

1076. Dans des communications datées du 1er et du 20 juin 2012, l'organisation plaignante indique que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a signé, en date du 20 octobre 2011, une convention collective avec les deux autres syndicats implantés au sein du ministère, à savoir le Syndicat des travailleurs du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (SITRAMITRAPS) et le Syndicat des travailleurs du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, qui ne sont pas majoritaires. Par conséquent, et conformément à l'article 51, alinéa *b)*, du Code du travail, la nouvelle convention collective aurait dû être négociée avec le SIGEMITRAB. La loi ne prévoit pas que deux syndicats associés peuvent constituer une majorité, le décompte se faisant en effet syndicat par syndicat. En outre, la procédure de règlement d'un conflit collectif est toujours pendante même si elle a été suspendue provisoirement du fait d'un recours en *amparo* introduit par le ministère devant la deuxième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale, demande qui a eu pour effet quasi immédiat la suspension provisoire de la procédure. Selon l'organisation plaignante, la signature d'une convention collective avec les deux autres syndicats visait à déstabiliser le syndicat majoritaire et à l'empêcher de faire usage pleinement de ses droits syndicaux, tout particulièrement du droit de négociation collective. L'organisation plaignante indique que le SIGEMITRAB a présenté un recours en révision par lequel elle conteste l'enregistrement de la nouvelle convention collective.

1077. L'organisation plaignante ajoute que, face à ces violations portant sur des droits constitutionnels et des droits consacrés par les normes ordinaires, le SIGEMITRAB envisage lui aussi d'introduire des recours en *amparo*. En outre, le secrétaire général de la FENASTEG a dû présenter une demande incidente pour représailles devant la onzième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale.

B. Réponse du gouvernement

1078. Dans une communication du 12 mars 2012, le gouvernement présente ses observations au sujet du défaut de versement de la prime pour loisirs, de la non-exécution du programme de visites en vue de l'inspection de domaines et exploitations agricoles et du refus de constituer la commission aux fins de la négociation d'une convention collective par le syndicat et le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

1079. Le gouvernement indique qu'il a demandé des informations à la Direction des ressources humaines et à la Section de l'administration financière quant à l'état d'avancement du transfert budgétaire nécessaire au versement aux travailleurs du ministère de la prime pour

loisirs de 250 quetzales. Ces services ont répondu que cette prime avait été acquittée dans le courant de la première quinzaine d'août 2011.

1080. S'agissant de la non-exécution du programme de visites en vue de l'inspection de domaines et exploitations agricoles, l'Inspection générale du travail a indiqué que l'autorité centrale n'avait jamais eu l'intention de renoncer à l'exécution de ce programme, qui relève des obligations incombant à l'Etat en vertu de la convention n° 129 de l'OIT. Ce programme d'inspection s'est déroulé comme prévu en septembre, octobre et novembre 2011 ainsi que pendant la première semaine de décembre 2011. Les inspecteurs ayant participé à l'opération ont été nommés. Il est fait état de 912 inspections au total, qui se seraient déroulées dans les départements de Quetzaltenango, Izabal, Alta Verapaz et Baja Verapaz. Une fois achevées les tâches devant être effectuées en collaboration avec le Secrétariat à la sécurité alimentaire et nutritionnelle, MM. Víctor Manuel Dávila Rivera, Shuvert Alí del Valle Rodríguez et Néstor Estuardo de Léon Mazariegos, inspecteurs du travail, poursuivront les visites prévues par le programme annuel dans les exploitations et domaines du pays jusqu'à l'échéance prévue. Le gouvernement indique aussi qu'il a pris contact avec les inspecteurs du travail susmentionnés et que le différend a pu être surmonté par le dialogue, si bien que les intéressés ont décidé de retirer leur demande, estimant que rien ne justifiait plus la poursuite de la procédure.

1081. En ce qui concerne la commission appelée à négocier la nouvelle convention collective, le gouvernement déclare que cette instance a déjà été constituée et qu'elle réunit en son sein le Vice-ministre chargé des questions administratives et financières, le chef de la Direction générale du travail et un conseiller du Service juridique pour la défense des travailleurs (*Procuraduría de la Defensa del Trabajador*); la commission procède actuellement à ses travaux dans le cadre de la procédure de règlement d'un conflit collectif en instance devant la onzième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale.

C. Conclusions du comité

1082. *Le comité relève que ce cas porte sur des persécutions et des pratiques antisyndicales, le refus de négocier un cahier de revendications, des entraves à l'exercice du droit de négociation collective et le défaut d'application de dispositions d'une convention collective au sein du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.*

Défaut d'application de dispositions d'une convention collective

1083. *S'agissant du défaut d'application de dispositions de la convention collective en vigueur, le comité prend note que, selon l'organisation plaignante, il n'a pas été procédé au versement d'une prime de 250 quetzales dite «prime pour loisirs» due pour la fin du mois d'avril. Le comité note que, selon le gouvernement, la prime a été versée dans le courant de la première quinzaine d'août 2011 et, par conséquent, il ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

Refus de négocier un cahier de revendications et entraves à l'exercice du droit de négociation collective

1084. *S'agissant des entraves à l'exercice du droit de négociation collective du fait de la signature d'une convention collective avec des syndicats minoritaires au sein de l'institution, le comité prend note des allégations suivantes présentées par l'organisation plaignante: 1) la convention collective en vigueur au moment des faits (soit jusqu'au 17 mai 2011) prévoyait que les revendications relatives à des conflits du travail devraient être examinées avec le syndicat signataire de la convention, condition qui n'a pas été*

respectée; 2) le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a agréé deux groupes de travailleurs aux fins de négociations relatives à des augmentations de salaire et des reclassifications de postes; 3) la loi établit clairement que toute amélioration économique ou sociale doit être négociée avec le syndicat comptant le plus grand nombre de membres parmi les travailleurs soit, dans le cas du ministère du Travail, le Syndicat général des employés du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (SIGEMITRAB); 4) le 20 octobre 2011, une convention collective a été signée par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et les deux autres syndicats minoritaires également implantés au sein du ministère, à savoir le Syndicat des travailleurs du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (SITRAMITRAPS) et le Syndicat des travailleurs du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale; 5) le SIGEMITRAB a présenté un recours en révision par lequel il dénonce l'enregistrement de la nouvelle convention collective. Le comité note que, dans ses observations, le gouvernement ne conteste pas la représentativité du SIGEMITRAB. Le comité s'attend à ce que le gouvernement entame des négociations avec le syndicat majoritaire et il le prie de le tenir informé à cet égard. Il regrette que le gouvernement n'ait pas fourni ses observations sur les allégations relatives à la tenue de négociations et la conclusion de conventions collectives avec des syndicats minoritaires, situation qui, selon l'organisation plaignante, aurait eu pour conséquence d'affaiblir la position du SIGEMITRAB. Le comité prie le gouvernement de fournir ses observations à cet égard.

1085. *S'agissant de la constitution d'une commission appelée à participer à la négociation d'une nouvelle convention collective, le comité prend note des allégations suivantes présentées par l'organisation plaignante: 1) une procédure de règlement d'un conflit collectif à caractère socio-économique pour refus de négocier une nouvelle convention collective est en instance devant la onzième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale; 2) le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a demandé que la négociation se fasse par la voie directe; 3) le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a constitué tardivement une commission de négociation et il a introduit un recours en amparo dans le but de ralentir la procédure judiciaire. Le comité note que, selon le gouvernement, la commission de négociation a déjà été constituée, qu'elle réunit en son sein le Vice-ministre chargé des questions administratives et financières, le chef de la Direction générale du travail et un conseiller du Service juridique pour la défense des travailleurs et qu'elle procède actuellement à ses travaux dans le cadre de la procédure de règlement d'un conflit collectif en instance devant la onzième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale. Le comité rappelle qu'il importe qu'employeurs et syndicats participent aux négociations de bonne foi et déploient tous leurs efforts pour aboutir à un accord, des négociations véritables et constructives étant nécessaires pour établir et maintenir une relation de confiance entre les parties. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 935.] Le comité s'attend à ce qu'il soit procédé à la négociation sans délai et il prie le gouvernement de le tenir informé du résultat d'une telle négociation et de l'issue de la procédure de règlement d'un conflit collectif introduite devant la onzième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale.*

Persécutions et pratiques antisyndicales

1086. *S'agissant des persécutions et pratiques antisyndicales, le comité prend note des allégations suivantes présentées par l'organisation plaignante: 1) le ministère a constitué une commission composée de trois inspecteurs du travail – dirigeants syndicaux par ailleurs, et il a approuvé un programme annuel de visites en vue de l'inspection de domaines et exploitations agricoles, programme qui n'a pas été respecté; 2) le chef de l'Inspection générale du travail a fait entrave à la réalisation du programme par des calomnies et des affirmations diffamatoires constantes à l'égard des inspecteurs du travail ayant également la qualité de dirigeants syndicaux; 3) l'organisation demande au ministre*

de faire en sorte que le programme que lui-même avait autorisé soit mis à exécution dûment, affirmant que, à défaut, il faudrait conclure à une discrimination, appelée à se perpétuer, à l'égard des inspecteurs du travail détenant une charge de dirigeant syndical pour le compte du SIGEMITRAB, à savoir MM. Shuvert Alí del Valle Rodríguez, Víctor Manuel Dávila Rivera et Néstor Estuardo de León Mazariegos. Le comité note que, de son côté, le gouvernement indique ce qui suit: 1) l'autorité centrale n'a jamais eu l'intention de renoncer à l'exécution de ce programme, qui relève des obligations incombant à l'Etat en vertu de la convention n° 129 de l'OIT; 2) le programme d'inspection s'est déroulé comme prévu en septembre, octobre et novembre 2011, ainsi que pendant la première semaine de décembre 2011; 3) des contacts ont été noués avec les inspecteurs du travail susmentionnés et le différend a pu être surmonté par le dialogue, si bien que les intéressés ont décidé de retirer leur demande, estimant que rien ne justifiait plus la poursuite de la procédure. Le comité prie l'organisation plaignante de lui confirmer que la demande introduite a bien été retirée suite à la conclusion d'un accord.

1087. *S'agissant de la procédure disciplinaire et des procédures judiciaires introduites, d'après l'organisation plaignante, à titre de représailles du fait des activités syndicales du secrétaire général du SIGEMITRAB, qui est par ailleurs secrétaire au sein de l'organisation plaignante, le comité regrette que le gouvernement n'ai pas répondu et le prie de communiquer ses observations à cet égard.*

Recommandations du comité

1088. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité note que le gouvernement ne conteste pas dans ses observations la représentativité du syndicat, il s'attend à ce que le gouvernement entame des négociations avec le syndicat majoritaire et il le prie de le tenir informé à cet égard. Le comité prie de même le gouvernement de fournir ses observations sur les allégations relatives à la tenue de négociations et la conclusion de conventions collectives avec des syndicats minoritaires, situation qui aurait eu pour conséquence, selon l'organisation plaignante, d'affaiblir la position du SIGEMITRAB.

b) S'agissant de la constitution d'une commission appelée à participer à la négociation d'une nouvelle convention collective, le comité s'attend à ce qu'il soit procédé à la négociation sans délai et il prie le gouvernement de le tenir informé du résultat d'une telle négociation et de l'issue de la procédure de règlement d'un conflit collectif introduite devant la onzième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale.

c) S'agissant des persécutions et pratiques antisyndicales qui auraient eu lieu dans le cadre du programme de visites annuel de l'inspection du travail, le comité prie l'organisation plaignante de lui confirmer que la demande introduite a bien été retirée suite à la conclusion d'un accord.

d) S'agissant de la procédure disciplinaire et des procédures judiciaires introduites, d'après l'organisation plaignante, à titre de représailles du fait des activités syndicales du secrétaire général du SIGEMITRAB, qui est par ailleurs secrétaire au sein de l'organisation plaignante, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu et le prie de communiquer ses observations à cet égard.

CAS N° 2807

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de la République islamique d'Iran présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que l'accréditation du Coordinating Center of Workers' Representatives (CCR) dans la délégation des travailleurs de la République islamique d'Iran à la Conférence internationale du Travail est contraire aux dispositions de la Constitution de l'OIT étant donné que cette organisation est inconnue du plaignant et des groupes indépendants de travailleurs du pays

1089. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2012, et a présenté à cette occasion un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 363e rapport, paragr. 706 à 722, approuvé par le Conseil d'administration à sa 313e session (mars 2012).]

1090. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 30 mai 2012.

1091. La République islamique d'Iran n'a ratifié ni la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

1092. Lors de son précédent examen du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 363e rapport, paragr. 722]:

a) Notant que le gouvernement indique que, de concert avec les partenaires sociaux, il a négocié collectivement des amendements au Code du travail et qu'il espère vivement que le nouveau projet de Code du travail devant être approuvé par le Parlement réponde également aux principales préoccupations du Comité de la liberté syndicale, le comité veut croire que le gouvernement se prévaudra rapidement de l'assistance technique du Bureau de manière à s'assurer que le projet de loi devant le Parlement soit en pleine conformité avec les principes de la liberté syndicale. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de tout progrès réalisé afin de modifier l'article 131 du Code du travail et s'attend fermement à ce que la législation soit mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale dans un très proche avenir.

b) Le comité prie le gouvernement de fournir une copie de la version amendée du Code de pratiques sur la formation, la portée des fonctions, les autorités et la méthode de la performance des syndicats et des associations connexes.

c) Le comité prie le gouvernement de préciser la différence qui existe entre le Coordinating Center of Workers' Representatives (CCR) et la Haute Assemblée des représentants des travailleurs. Réitérant sa profonde préoccupation face à l'absence apparente de délégués d'organisations de travailleurs, nommés dans le respect de la liberté syndicale, au sein de la délégation officielle à la Conférence internationale du Travail, le comité souligne qu'il est une question d'extrême urgence, en vue de la prochaine session de la Conférence

internationale du Travail, que le gouvernement déploie tous les efforts, avec l'assistance technique du Bureau, pour la modification rapide de la législation du travail.

B. Réponse du gouvernement

1093. Dans sa communication en date du 30 mai 2012, le gouvernement réitère ses observations précédentes et dit être conscient du fait que le comité tient compte des circonstances nationales, telles que l'histoire des relations professionnelles et le contexte social et économique.

1094. Le gouvernement veut croire qu'en autorisant l'établissement d'organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et autonomes, et en leur donnant les moyens de promouvoir et de défendre les intérêts de leurs membres, il permet à ces organisations de devenir une source de justice sociale et d'œuvrer aux fins de la sauvegarde d'une paix durable au sein de la société iranienne. Le gouvernement estime que la mise en place d'organisations libres et indépendantes et la négociation avec toutes celles qui sont parties prenantes au dialogue social sont essentielles pour qu'il puisse faire face aux problèmes sociaux et économiques et les résoudre au mieux des intérêts des travailleurs et pour promouvoir leur bien-être social et économique. Selon lui, pour mieux défendre les intérêts de leurs mandants, les organisations iraniennes de travailleurs et d'employeurs, reconnues par la législation nationale du travail, y compris les représentants de travailleurs, doivent avoir le droit de constituer des fédérations et des confédérations de leur choix.

1095. Le gouvernement se félicite de la recommandation *a)* du comité et indique que, conformément aux principes de la liberté syndicale, la nouvelle version amendée du Code du travail a été négociée collectivement et rédigée par les partenaires sociaux en tenant compte des observations formulées par le comité dans son 363e rapport.

1096. En ce qui concerne les précisions demandées dans la recommandation *c)*, le gouvernement explique que la différence entre le Coordinating Center of Workers' Representatives (CCR) et la Haute Assemblée des représentants des travailleurs est que l'un est progressivement devenu l'autre. L'organisation en question, dûment reconnue également en vertu des dispositions du Code du travail en vigueur, a commencé à coordonner les représentants des travailleurs dans tout le pays et, lors de la tenue de son assemblée générale, a établi ses statuts, etc., et a finalement été enregistrée comme la Haute Assemblée des représentants des travailleurs. En outre, en ce qui concerne la recommandation du comité à l'effet que le gouvernement déploie tous les efforts, avec l'assistance technique du Bureau, pour la modification rapide de la législation du travail, le gouvernement indique que cette révision est en cours et qu'elle s'appuie sur les observations de l'OIT, des partenaires sociaux et des experts compétents du ministère des Coopératives, du Travail et des Affaires sociales.

C. Conclusions du comité

1097. *Le comité rappelle que le présent cas, qui lui a été soumis par la Conférence internationale du Travail en juin 2010 sur proposition de la Commission de vérification des pouvoirs, porte sur la question du monopole syndical prévu par la législation et sur la représentation authentique des travailleurs dans la pratique. En particulier, le comité rappelle qu'à plusieurs occasions il a demandé au gouvernement d'amender l'article 131 du Code du travail, qui prévoit le monopole syndical, de façon à ce que celui-ci autorise le pluralisme syndical. Le comité note que, dans sa communication du 30 mai 2012, le gouvernement réitère que la nouvelle version amendée du Code du travail a été négociée et rédigée en collaboration avec les partenaires sociaux et en tenant compte des recommandations du comité. Le comité note en outre, en ce qui concerne la*

recommandation qu'il a faite au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour une modification rapide de la législation du travail, que le gouvernement fait savoir que cette révision est en cours et qu'elle s'appuie sur les observations de l'OIT, des partenaires sociaux et des experts compétents du ministère des Coopératives, du Travail et des Affaires sociales.

1098. *Le comité observe que le gouvernement ne s'est pas prévalu des conseils techniques du Bureau lors de l'élaboration des amendements mentionnés et note avec un profond regret que, en dépit de ses demandes répétées, le gouvernement ne lui a pas communiqué la copie du texte amendé, qui aurait permis au comité de procéder à une évaluation de ce cas en pleine connaissance de cause. Le comité s'attend à ce que le projet d'amendements soit pleinement conforme aux principes de la liberté syndicale et il rappelle une fois de plus que le principe de pluralisme syndical – que le gouvernement iranien a été appelé à promouvoir en droit et en pratique à de nombreuses reprises – repose sur le droit des travailleurs de se réunir et de constituer, de manière indépendante, les organisations de leur choix, organisations dont la structure doit permettre à leurs membres d'élire leurs propres dirigeants, d'élaborer et d'adopter leurs propres statuts, d'organiser leur administration et leurs activités et de formuler leur programme, sans ingérence de la part des autorités publiques, en vue de défendre les intérêts des travailleurs. Compte tenu de l'explication fournie par le gouvernement en ce qui concerne la différence entre le Coordinating Center of the Workers' Representatives (CCR) et la Haute Assemblée des représentants des travailleurs, à savoir, d'après ce qu'il comprend, que l'un est progressivement devenu l'autre, de même que la non-application par le gouvernement de la recommandation du comité qui lui conseillait de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et l'invitait à communiquer le texte amendé de la législation, le comité se voit contraint d'exprimer sa profonde préoccupation devant le manque de coopération de la part du gouvernement à cet égard. Bien que le gouvernement ait à plusieurs reprises donné l'assurance au comité que la nouvelle législation tiendrait compte des principes de la liberté syndicale, le comité note, à regret, que rien n'indique de manière concrète et tangible que ce soit le cas. En conséquence, le comité prie une fois de plus instamment le gouvernement de transmettre sans délai une copie du projet d'amendements, de façon à pouvoir établir si ces amendements sont conformes aux principes de la liberté syndicale.*

1099. *Le comité regrette en outre que le gouvernement n'ait pas fourni de copie de la version amendée du Code de pratiques sur la formation, la portée des fonctions, les autorités et la méthode de la performance des syndicats et des associations connexes, malgré sa précédente requête, et le prie instamment de le faire sans délai.*

Recommandations du comité

1100. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité s'attend à ce que le projet d'amendements du Code du travail soit pleinement conforme aux principes de la liberté syndicale et permette le pluralisme syndical, et il prie instamment le gouvernement de transmettre sans délai une copie du projet d'amendements, de façon à pouvoir établir si ces amendements sont conformes aux principes de la liberté syndicale.

b) Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas fourni de copie de la version amendée du Code de pratiques sur la formation, la portée des fonctions, les autorités et la méthode de la performance des syndicats et des associations connexes, malgré sa précédente requête, et le prie instamment de le faire sans délai.

CAS N° 2794

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de Kiribati présentée par le Congrès syndical de Kiribati (KTUC)

Allégations: L'organisation plaignante allègue une atteinte au droit de grève dans le secteur de l'éducation

1101. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 et a présenté à cette occasion un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 362e rapport, paragr. 1123-1140, approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session (novembre 2011).]

1102. En l'absence de réponse de la part du gouvernement, le comité a dû ajourner l'examen du cas à deux reprises. A sa réunion de mai-juin 2012 [voir 364e rapport, paragr. 5], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127e rapport, approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa réunion suivante, même si les informations ou observations qu'il attendait de lui n'étaient pas reçues en temps voulu. A ce jour, le gouvernement n'a encore communiqué aucune information.

1103. Kiribati a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

1104. Lors de son précédent examen du cas, en novembre 2011, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 1140]:

a) Le comité regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la présente plainte, le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de se montrer plus coopératif concernant ce cas, et il invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse aux allégations selon lesquelles le ministre du Travail aurait déclaré la grève illégale bien que le KUT se fût conformé aux conditions préalables requises pour lancer un ordre de grève dans le respect des lois applicables.

c) Le comité prie en outre instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse aux allégations de menaces et d'intimidation de la part du ministre de l'Education pendant la grève, laissant entendre que, si les grévistes ne reprenaient pas le travail, ils seraient licenciés, et concernant les sanctions prises et le licenciement de membres du KUT du fait qu'ils aient participé à la grève, et de s'assurer que tout travailleur qui a été licencié en raison de l'exercice légitime de son droit de grève soit réintégré dans son poste, sans perte de salaire, et que les sanctions imposées soient levées.

d) Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer l'état d'avancement des négociations entre le ministère de l'Education, le Bureau de la fonction publique et le KUT, et de préciser si une nouvelle convention collective a été signée depuis.

B. Conclusions du comité

1105. *Le comité regrette profondément que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement ait à nouveau omis de répondre aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant.*

1106. *De ce fait, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184e session (1971)], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*

1107. *Le comité rappelle au gouvernement que le but de l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen des violations alléguées de la liberté syndicale est d'assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre des accusations déraisonnables, ceux-ci voudront bien reconnaître à leur tour l'importance qu'il y a à ce qu'ils présentent, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport, paragr. 31.]*

1108. *Dans ces conditions, rappelant que la plainte considérée concerne des violations alléguées du droit de grève du Syndicat des enseignants de Kiribati (KUT) par le gouvernement ainsi que des actes de discrimination syndicale qui seraient en lien avec la grève menée du 4 au 7 décembre 2009, le comité se voit dans l'obligation de réitérer les conclusions et les recommandations qu'il a formulées lors de l'examen du cas à sa réunion de novembre 2011. [Voir 362e rapport, paragr. 1133-1139.]*

Recommandations du comité

1109. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité regrette profondément que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement ait à nouveau omis de répondre aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant. Le comité prie instamment le gouvernement de se montrer plus coopératif concernant ce cas et l'invite à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse aux allégations selon lesquelles le ministre du Travail aurait déclaré la grève illégale bien que le KUT se soit conformé aux conditions requises par la législation en vigueur pour lancer un ordre de grève.

c) Le comité prie en outre instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées concernant les menaces et actes d'intimidation allégués du ministère de l'Education pendant la grève, lequel aurait laissé

entendre que les grévistes seraient licenciés s'ils ne reprenaient pas le travail, ainsi que les sanctions et les mesures de licenciement dont auraient fait l'objet des membres du KUT pour avoir participé à ce mouvement. Il prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires afin de faire en sorte que tout travailleur qui a été licencié pour l'exercice légitime de son droit de grève soit immédiatement réintégré dans son poste, sans perte de salaire, et que les éventuelles sanctions imposées aux grévistes soit levées.

d) Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer l'état d'avancement des négociations entre le ministère de l'Education, le Bureau de la fonction publique et le KUT et de préciser si une nouvelle convention collective a maintenant été signée.

CAS N° 2902

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement du Pakistan présentée par le syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi (KESC)

Allégations: L'organisation plaignante allègue le refus de la direction de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi d'appliquer un accord tripartite auquel elle est partie. Elle allègue par ailleurs que la direction de la compagnie a donné l'ordre d'ouvrir le feu sur des travailleurs qui manifestaient, dont neuf ont été blessés, et a porté plainte au pénal contre 30 responsables syndicaux

1110. La plainte figure dans une communication du syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi (KESC) en date du 12 octobre 2011.

1111. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication en date du 7 juin 2012.

1112. Le Pakistan a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

1113. Dans sa communication en date du 12 octobre 2011, l'organisation plaignante se présente comme un syndicat industriel, élu négociateur exclusif chargé de représenter les travailleurs de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi en vertu des dispositions de la loi sur les relations professionnelles.

1114. L'organisation plaignante allègue que l'entreprise a licencié 4 500 travailleurs ayant de l'ancienneté ou de l'expérience et a recruté en parallèle de nouveaux employés, sur une base contractuelle, par l'intermédiaire d'un entrepreneur privé, afin de se soustraire à certaines obligations financières (gratifications, augmentations, avantages sociaux, etc.), violant ainsi les droits fondamentaux à la liberté syndicale des travailleurs et la législation nationale pertinente.

1115. Le syndicat s'est donc mobilisé pour tenter de résoudre ces problèmes grâce au dialogue social, mais la direction n'a pas donné suite. Le gouverneur de la province du Sindh a organisé une réunion tripartite avec les représentants du syndicat, la direction et les autorités locales de Karachi, le 26 juillet 2011, et un accord a été conclu entre les trois parties, qui prévoit l'affectation des employés licenciés à d'autres postes et le versement des arriérés de salaires ainsi que la création d'un comité de conciliation chargé de recommander des solutions appropriées pour les autres problèmes rencontrés (l'organisation plaignante a joint une copie de l'accord à sa communication). La direction a cependant refusé de respecter et d'appliquer ledit accord.

1116. Les travailleurs ont par conséquent décidé d'organiser une manifestation publique le 29 août 2011 en face du siège de la compagnie, pour réclamer le paiement des arriérés de salaires (quatre mois) ainsi que le respect et l'application de l'accord tripartite. Au cours de la manifestation, la direction de la compagnie a donné l'ordre à ses agents de sécurité d'ouvrir le feu sur les travailleurs, faisant plusieurs blessés, dont neuf ont dû recevoir des soins.

1117. Suite à cette manifestation, la direction a licencié 30 responsables syndicaux ou a déposé des plaintes au pénal à leur encontre, les accusant sous de faux motifs à charge d'avoir enfreint la loi antiterroriste, afin de contrecarrer les activités licites du syndicat et d'empêcher que l'accord tripartite soit appliqué. Les services de police n'ont par contre pris aucune plainte au pénal contre la direction, en dépit des demandes écrites du syndicat, avant d'en avoir reçu l'injonction du tribunal et du rapport préliminaire de la police (FIR ou First Information Report).

B. Réponse du gouvernement

1118. Dans une communication en date du 7 juin 2012, le gouvernement fait savoir qu'un accord a été conclu entre la direction et le syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi, grâce à l'intervention décisive du gouverneur de la province du Sindh. Par la suite, le gouvernement de cette province a en outre été prié de ne ménager aucun effort pour faire en sorte que cet accord soit appliqué à la lettre et conformément à l'esprit dans lequel il a été conclu.

C. Conclusions du comité

1119. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que la direction de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi a, d'une part, refusé d'appliquer un accord tripartite, conclu le 26 juillet 2011, auquel elle est partie et, d'autre part, donné l'ordre à ses agents de sécurité d'ouvrir le feu sur les travailleurs qui manifestaient contre son refus d'appliquer ledit accord, faisant neuf blessés, suite à quoi elle a licencié 30 responsables syndicaux ou a déposé des plaintes au pénal à leur encontre. Le comité note que, d'après l'organisation plaignante, les services de police ont refusé d'enregistrer des plaintes au pénal contre la direction de la compagnie et que l'organisation plaignante n'a pu déposer une telle plainte qu'après injonction du tribunal et du FIR.*

1120. *Le comité regrette profondément que le gouvernement n'a communiqué que des informations partielles, dont il ressort qu'un accord a été conclu entre la direction et le syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi grâce à l'intervention décisive du gouverneur de la province du Sindh et que, par la suite, le gouvernement de cette province a en outre été prié de ne ménager aucun effort pour faire en sorte que cet accord soit appliqué à la lettre et conformément à l'esprit dans lequel il a été conclu. Rien ne permet de déterminer clairement si le gouvernement fait référence à l'accord de juillet 2011 ou à un autre accord qui serait intervenu plus récemment en réaction aux événements regrettables d'août 2011. Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement de préciser à quel accord il fait référence et, s'il s'avère qu'un nouvel accord a bien été conclu, d'en communiquer une copie. Le comité prie en outre le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer si l'accord de juillet 2011 est maintenant appliqué.*

1121. *En ce qui concerne les allégations de recours à la violence contre une manifestation pacifique, le comité rappelle que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. Lorsque se sont produites des atteintes à l'intégrité physique ou morale, le comité a considéré qu'une enquête judiciaire indépendante devrait être effectuée sans délai, car cette méthode est particulièrement appropriée pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions. L'absence de jugements contre les coupables entraîne une impunité de fait qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc extrêmement dommageable pour l'exercice des activités syndicales. Qui plus est, le recours à des mesures extrêmement graves comme le licenciement de travailleurs du fait de leur participation à une grève et le refus de les réembaucher impliquent de graves risques d'abus et constituent une violation de la liberté syndicale. Des allégations de comportement criminel ne doivent pas être utilisées pour harceler des syndicalistes à cause de leur affiliation ou de leurs activités syndicales. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 133, 50, 52, 666 et 41.] Le comité prie donc le gouvernement de diligenter immédiatement une enquête judiciaire indépendante au sujet: i) des allégations de recours à la violence à l'encontre de syndicalistes, dont neuf ont été blessés, alors que ceux-ci manifestaient contre le refus de la compagnie d'appliquer l'accord tripartite; et ii) des allégations de licenciement de 30 responsables syndicaux ou de dépôt de plaintes au pénal à leur encontre suite à cette manifestation, et ce en vue d'éclaircir pleinement les faits, de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition de tels actes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de cette enquête ainsi que de toute mesure qui pourra être prise à l'issue de celle-ci. Dans le cas où il s'avérerait que les militants syndicaux en question ont été licenciés ou ont fait l'objet d'une plainte au pénal pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour garantir leur réintégration et l'abandon de toutes les charges qui pèsent sur eux. Si la réintégration n'est pas possible, pour des raisons objectives et impérieuses, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que les syndicalistes concernés reçoivent une indemnité adéquate et de nature à constituer une sanction suffisamment dissuasive contre la discrimination antisyndicale.*

1122. *Le comité observe que, selon ce que le gouvernement a déclaré devant la Commission de l'application des normes de la Conférence (en juin 2011) lorsque celle-ci a examiné l'application de la convention n° 87, l'ordonnance présidentielle n° IV de 1999 portant amendement de la loi antiterroriste, qui rendait passibles d'emprisonnement les troubles à l'ordre public, y compris les grèves et les grèves du zèle illicites, a été abrogée et n'est donc plus en vigueur. Notant que, d'après les allégations de l'organisation plaignante, des plaintes ont été déposées contre les responsables syndicaux en vertu de la loi antiterroriste, le comité prie le gouvernement d'indiquer précisément les dispositions de ladite loi que les responsables syndicaux ont été accusés d'avoir enfreintes et l'invite à*

s'assurer que les charges soient abandonnées s'il s'avère qu'elles sont liées à l'exercice d'une activité syndicale légitime.

Recommandations du comité

1123. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité prie le gouvernement de préciser à quel accord il fait référence dans sa réponse et, s'il s'avère qu'un nouvel accord a bien été conclu, d'en communiquer une copie. Le comité prie en outre le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer si l'accord de juillet 2011 est maintenant appliqué.

b) Compte tenu de la gravité des allégations, le comité prie le gouvernement de diligenter immédiatement une enquête judiciaire indépendante au sujet: i) des allégations de recours à la violence à l'encontre de syndicalistes, dont neuf ont été blessés, alors que ceux-ci manifestaient contre le refus de la compagnie d'appliquer l'accord tripartite; et ii) des allégations de licenciement de 30 responsables syndicaux ou de dépôt de plaintes au pénal à leur encontre, suite à cette manifestation, et ce en vue d'éclaircir pleinement les faits, de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition de tels actes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de cette enquête ainsi que de toute mesure qui pourra être prise à l'issue de celle-ci. Dans le cas où il s'avérerait que les militants syndicaux en question ont été licenciés ou ont fait l'objet d'une plainte pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour garantir leur réintégration et l'abandon de toutes les charges qui pèsent sur eux. Si la réintégration n'est pas possible, pour des raisons objectives et impérieuses, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que les syndicalistes concernés reçoivent une indemnité adéquate et de nature à constituer une sanction suffisamment dissuasive contre la discrimination antisyndicale.

c) Notant que, d'après les allégations de l'organisation plaignante, des plaintes ont été déposées contre les responsables syndicaux en vertu de la loi antiterroriste, le comité prie le gouvernement d'indiquer précisément les dispositions de la loi antiterroriste que les responsables syndicaux ont été accusés d'avoir enfreintes et l'invite à s'assurer que les charges soient abandonnées s'il s'avère qu'elles sont liées à l'exercice d'une activité syndicale légitime.

CAS N° 2648

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plaintes contre le gouvernement du Paraguay présentées par

- **le Syndicat des ouvriers et des employés de l'entreprise Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA)**
- **la Centrale générale des travailleurs (CGT)**
- **la Centrale syndicale des travailleurs de l'Etat du Paraguay (CESITEP) et**
- **la Confédération paraguayenne des travailleurs (CPT)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent des licenciements et des mutations antisyndicaux, ainsi que des actes de violence à l'encontre d'une adhérente

1124. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 362e rapport, paragr. 1141 à 1148.] A sa réunion de juin 2012, le comité a lancé un appel pressant au gouvernement et attiré son attention sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184e session (novembre 1971), il présenterait, à sa réunion suivante, un rapport sur le fond de l'affaire, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues en temps voulu. A ce jour, le comité n'a pas reçu les observations du gouvernement.

1125. Le Paraguay a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

1126. Le comité rappelle que, à sa réunion de novembre 2011, lorsqu'il a examiné les allégations de licenciements et de mutations à caractère antisyndical ainsi que d'actes de violence à l'encontre d'une adhérente dans le cadre d'une manifestation pacifique, il a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 1148]:

a) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de la situation professionnelle du quatrième dirigeant syndical du SOECAPASA qui, selon les plaignants, aurait été licencié.

b) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour diligenter une enquête sur les allégations de transfert du secrétaire général du Syndicat des ouvriers et des employés de l'entreprise Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), M. Gustavo Acosta, et de mutations massives de travailleurs à la suite de manifestations pacifiques réalisées pour sensibiliser l'opinion publique à la situation de l'entreprise. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité demande également au gouvernement de garantir, en consultation avec les partenaires sociaux, des mécanismes nationaux efficaces pour prévenir et sanctionner les actes de discrimination antisyndicale.

c) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de le tenir informé de l'enquête consécutive à la plainte déposée auprès de la police nationale au sujet de l'agression physique subie par la travailleuse, Mme Juana Erenio Penayo.

B. Conclusions du comité

1127. *Le comité déplore profondément qu'en dépit du temps écoulé depuis le début de l'affaire le gouvernement n'ait pas fourni les informations demandées, bien qu'il y ait été invité, y compris par le biais d'un appel pressant.*

1128. *Dans ces circonstances, et conformément à la règle de procédure applicable [voir 127e rapport du comité, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*

1129. *Le comité rappelle que l'objet de l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen des allégations de violations de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent, à leur tour, reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre.*

1130. *Le comité rappelle que les allégations restées en suspens dans le présent cas concernent le licenciement antisyndical de l'un des quatre dirigeants syndicaux de l'entreprise Cañas Paraguayas S.A. (CAPASA), le transfert du secrétaire général du Syndicat des ouvriers et des employés de l'entreprise Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), M. Gustavo Acosta, des mutations massives de travailleurs à la suite de manifestations pacifiques réalisées pour sensibiliser l'opinion publique à la situation de l'entreprise, et l'agression physique d'une travailleuse, Mme Juana Erenio Penayo de Sanabria, par un gérant de l'entreprise (l'organisation plaignante a joint la copie de la plainte déposée auprès de la police nationale).*

1131. *Le comité déplore profondément que le gouvernement n'ait pas communiqué ses observations à ce sujet et se voit dans l'obligation de réitérer les recommandations qu'il avait formulées lors de l'examen du présent cas à sa réunion de novembre 2011. [Voir 326e rapport, paragr. 1148.]*

Recommandations du comité

1132. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite de nouveau le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité déplore profondément qu'en dépit du temps écoulé depuis le début de l'affaire le gouvernement ne lui ait pas fourni les informations demandées, bien qu'il y ait été invité, y compris par un appel pressant.

b) Le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de le tenir informé de la situation professionnelle du dirigeant syndical du SOECAPASA qui, selon les organisations plaignantes, aurait été licencié.

c) Le comité prie instamment une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour diligenter sans délai une enquête sur les allégations de transfert du secrétaire général du Syndicat des ouvriers et des employés de l'entreprise Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), M. Gustavo Acosta, et de mutations massives de travailleurs à la suite de manifestations pacifiques réalisées pour sensibiliser l'opinion publique à la situation de l'entreprise. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé

à cet égard. Le comité demande également au gouvernement de garantir, en consultation avec les partenaires sociaux, des mécanismes nationaux efficaces pour prévenir et sanctionner les actes de discrimination antisyndicale.

d) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de le tenir informé de l'enquête consécutive à la plainte déposée auprès de la police nationale au sujet de l'agression physique subie par la travailleuse, M^me^ Juana Erenio Penayo.

CAS N° 2905

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement des Pays-Bas
présentée par
la Fédération néerlandaise des employeurs de facteurs et factrices (WPN)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, moyennant l'article 8 de la loi postale et les décrets qui en découlent, le gouvernement a contraint la WPN à négocier collectivement et à conclure une convention collective avec des syndicats non représentatifs et imposé le contenu de ces accords. L'organisation plaignante allègue également que le gouvernement a nommé un médiateur visiblement partial

1133. La plainte figure dans une communication de «Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland» (la Fédération néerlandaise des employeurs de facteurs et factrices) (WPN) datée du 6 octobre 2011.

1134. Le gouvernement a transmis ses observations dans une communication datée du 31 mai 2012.

1135. Les Pays-Bas ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

1136. Dans une communication datée du 6 octobre 2011, la WPN, une organisation légalement établie en mars 2009, dénonce l'article 8 de la loi postale de 2009 ainsi que le décret temporaire sur les contrats de travail dans le service postal – et le(s) décret(s) postérieurs(s) – promulgué par le gouvernement sur le fondement de la loi postale qui prévoit que la WPN est tenue de conclure une convention collective et fixe les dispositions spécifiques devant y figurer.

1137. Rappelant le contexte de l'affaire, l'organisation plaignante indique que le décret contesté, qui fait obligation aux entreprises postales de conclure des contrats de travail avec les facteurs et factrices qu'elles emploient, porte sur la libéralisation du marché postal européen. En effet, l'Union européenne a adopté des mesures au titre des première et deuxième directives sur les services postaux (directives 1997/67/CE et 2002/39/CE, respectivement) qui visent à assurer la libéralisation progressive du marché des services postaux. La troisième directive sur les services postaux (directive 2008/6/CE), entrée en vigueur le 27 février 2008, prévoit que la libéralisation totale du marché européen des services postaux doit être effective au plus tard le 1er janvier 2011. Par conséquent, tous les Etats membres de l'Union européenne doivent avoir transposé la troisième directive sur les services postaux dans leur droit interne d'ici au 31 décembre 2010.

1138. L'organisation plaignante indique en outre que TNT Post BV (ci-après dénommée «TNT»), une entreprise publique qui a par la suite été privatisée, était l'unique opérateur néerlandais en charge de la distribution de courrier. Le monopole légal détenu par TNT a été progressivement supprimé conformément aux directives européennes sur les services postaux pour permettre au gouvernement néerlandais d'assurer la libéralisation totale du marché postal pour le 1er janvier 2008, y compris du marché de la distribution des lettres de moins de 50 grammes. Le marché postal néerlandais (des lettres) a été totalement libéralisé avec la mise en œuvre de la loi postale du 1er avril 2009 (*Journal officiel* no 155, 2009). Le législateur néerlandais a donc officiellement libéralisé le marché des services postaux près de 18 mois après la date initialement prévue. Ce retard était dû au fait que le Parlement tenait à ce que l'ouverture du marché soit subordonnée à une «restructuration rigoureuse des conditions d'emploi des facteurs et factrices», notamment. Il craignait, en l'occurrence, que la libéralisation du marché ne provoque une concurrence telle au niveau des coûts de main-d'œuvre que les conditions d'emploi des facteurs et factrices ne fassent l'objet d'une «surenchère par le bas».

1139. L'organisation plaignante allègue que les nouveaux venus sur le marché postal (les nouvelles entreprises de services postaux) n'ont pas encore gagné de parts de marché sur l'entreprise auparavant en situation de monopole (TNT) – qui dispose d'un réseau de distribution dense du fait de la position dominante qu'elle a longtemps exercée sur le secteur grâce à laquelle les coûts de main-d'œuvre par produit postal sont relativement faibles. En conséquence, les nouvelles entreprises de services postaux sont contraintes de rationaliser le plus possible leur infrastructure et leurs effectifs pour maintenir les coûts de main-d'œuvre par produit postal à un niveau aussi bas que possible. Elles ont décidé qu'elles ne distribueraient le courrier que deux jours par semaine. Il s'ensuit que ces nouvelles entreprises ont recours à des travailleurs occasionnels recrutés sur la base d'un contrat de services de distribution postale. Ces travailleurs, dont le revenu ne dépend pas exclusivement de cette activité, sont pour la plupart des étudiants, des femmes au foyer et des personnes âgées qui souhaitent arrondir leurs bourses d'études, le revenu du ménage ou leur pension de (pré) retraite. L'organisation plaignante affirme que plusieurs études montrent que la majorité de ces personnes ne veulent pas d'un contrat de travail, précisément en raison de la flexibilité et de la liberté inhérentes aux contrats de services (les horaires de travail modulables et nombre illimité de jours de congé). Ces travailleurs sont rémunérés selon un système perfectionné de rémunération, en vertu duquel ils peuvent gagner le salaire minimum s'ils distribuent le courrier à une vitesse moyenne déterminée. Le calcul du niveau de rémunération prend en compte non seulement le nombre de produits distribués mais aussi leur poids, le nombre de produits postaux livrés à chaque adresse postale et la distance à parcourir entre chacune.

1140. En revanche, l'ex-entreprise d'Etat (TNT) continue de disposer d'une main-d'œuvre composée de facteurs et factrices traditionnels, employés pour la plupart sur la base de contrats de travail à temps plein à durée indéterminée. Leur revenu dépend exclusivement de cet emploi et les coûts salariaux y sont considérablement plus élevés en raison du fait

des déductions obligatoires des cotisations de sécurité sociale et de retraite, à quoi s'ajoutent des conditions d'emploi datant de l'époque à laquelle TNT était une entreprise d'Etat. L'organisation plaignante indique qu'il était déjà évident en 2007 que TNT devrait effectuer des compressions drastiques d'effectifs, principalement en raison de la contraction significative du marché postal suite à la numérisation et à l'automatisation du processus de tri postal et à la concurrence exercée par les nouveaux venus sur le marché. Par conséquent, plusieurs grands syndicats qui comptaient de nombreux affiliés parmi les facteurs et factrices employés de longue date par TNT ont insisté pour que le gouvernement prenne des mesures avant la libéralisation totale du marché postal néerlandais.

1141. Le ministère des Affaires économiques, de l'Agriculture et de l'Innovation, en consultation avec le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, a alors approché les nouvelles entreprises de services postaux et leurs investisseurs en leur demandant instamment de négocier une convention collective avec les syndicats. Cet accord était présenté comme une condition préalable à la libéralisation totale du marché postal prévue pour le 1er janvier 2008. La libéralisation a cependant dû être reportée, faute de convention collective signée avant la date du 1er janvier 2008. Les ministères savaient à l'époque que ce que les syndicats exigeaient avant de signer une convention collective était qu'un calendrier soit défini afin que les facteurs et factrices employés par les nouvelles entreprises de services postaux – tout comme ceux employés par TNT – bénéficient d'un contrat de travail (ci-après dénommé «modèle de transition»).

1142. Face à la pression qu'elles subissaient, les nouvelles entreprises de services postaux ont conclu un accord de principe puis une convention collective avec les organisations syndicales le 12 novembre 2008, par lesquels elles se sont engagées à s'efforcer que 80 pour cent de leurs employés soient au bénéfice d'un contrat de travail dans les quarante-deux mois suivant la libéralisation du marché postal. Or l'accord de principe, qui fait partie intégrante de la convention collective signée par la suite, prévoit expressément que le modèle de transition serait modifié selon l'évolution incertaine du marché et d'autres développements incertains. L'organisation plaignante considère que les parties avaient l'intention d'établir un modèle de transition souple en vertu duquel le pourcentage définitif de 80 pour cent de la main-d'œuvre admise au bénéfice d'un contrat de travail serait atteint moyennant l'application d'un modèle de transition souple élaboré par l'Institut SEO, un institut indépendant de recherche économique. Ce modèle de transition a été créé le 31 mars 2009. Ce modèle établissait les pourcentages intermédiaires suivants: 14 pour cent en avril 2010, 40 pour cent en avril 2011, 74 pour cent en avril 2012 et 80 pour cent en octobre 2012 (le modèle en question est joint à la plainte). Ces pourcentages étaient modulables dans le sens où l'Institut SEO devait déterminer en avril de chaque année si les objectifs avaient été atteints ou analyser, dans le cas contraire, les raisons pour lesquelles ils n'avaient pas pu l'être.

1143. L'organisation plaignante souligne que les économistes concernés de l'Institut SEO avaient particulièrement insisté dans plusieurs rapports d'étude sur le caractère fondamental de la flexibilité du modèle, concluant que «le passage à de meilleures conditions d'emploi est un processus financièrement coûteux et que, si la hausse des coûts salariaux ainsi engendrée ne peut être répercutée sur les tarifs postaux, les nouvelles entreprises du secteur feront faillite». En outre:

> La concurrence qui prévaut actuellement dans le segment du marché déjà ouvert à la concurrence est destructrice car les prix sont trop bas pour couvrir les coûts encourus et les entreprises ne peuvent se maintenir à flot. Il faut qu'une concurrence plus efficace soit établie pour couvrir les coûts du passage au contrat de services ... Pour faire court, les acteurs du marché pourront garantir de meilleures conditions d'emploi si les coûts en sont supportés par le marché … Le modèle de transition a une structure souple. Certains éléments de celui-ci pourront être modifiés selon l'évolution effective du marché.

1144. Les nouvelles entreprises de services postaux se sont fédérées dans une nouvelle organisation d'employeurs (WPN) et ont convenu de signer la convention collective le 11 août 2009 avec les syndicats. Le modèle de transition créé par l'Institut SEO a par la suite été incorporé à l'accord et présenté de façon plus détaillée. Le marché postal n'a été libéralisé qu'après la signature de la convention collective et l'application du modèle de transition souple. En conséquence, le ministère a publié un communiqué de presse le 24 mars 2009 indiquant que le gouvernement était d'avis, après analyse de tous les éléments de la situation, que les conditions en vue de la libéralisation du secteur postal étaient réunies et que le marché des services postaux pouvait être libéralisé de «façon socialement responsable» le 1er avril 2009.

1145. La convention collective et son modèle de transition souple ont immédiatement fait l'objet de pressions de la part du gouvernement, même si ni les nouvelles entreprises postales ni leurs facteurs et factrices – dont la majorité était favorable au contrat de services qu'ils jugeaient plus souple – n'en retiraient aucun avantage. Bien que les employés des nouvelles entreprises de services postaux n'aient pas, dans l'ensemble, été syndiqués, les syndicats avec lesquels la WPN devait négocier la convention collective n'étaient pas en réalité représentatifs de ces travailleurs. Etant donné que les syndicats qui souhaitaient signer la convention collective et le modèle de transition établi ne disposaient de quasiment aucun affilié parmi les facteurs et factrices des nouvelles entreprises de services postaux, ils étaient en l'occurrence incapables de faire appliquer la convention collective négociée, par exemple moyennant une grève ou la menace d'une grève. C'est pourquoi, et du fait que ni les nouvelles entreprises ni la grande majorité des facteurs et factrices n'avaient un quelconque avantage à voir s'appliquer le modèle de transition incorporé à la convention collective, les syndicats ont craint que les nouvelles entreprises de services postaux ne respectent pas suffisamment ou pleinement la convention collective, voire qu'elles la dénoncent une fois le marché totalement libéralisé. Ils ont, par conséquent, demandé au gouvernement d'envisager «une mesure dissuasive» pour en empêcher la dénonciation et en assurer indirectement le respect.

1146. C'est en 2009, lors du processus d'élaboration de la loi postale, que le gouvernement hollandais a décidé de prendre cette mesure. L'article 8 de la loi en question prévoit que le gouvernement peut édicter des règles par décret concernant les conditions d'emploi qui sont exécutoires:

a) si les conditions d'emploi sont socialement inacceptables;

b) s'il existe un problème temporaire limité au secteur postal; et

c) pour autant que le différend ne puisse être résolu en modifiant les règles d'application générale ou par voie d'accord entre l'employeur et les représentants des organisations de travailleurs.

1147. L'organisation plaignante indique que, bien qu'il n'ait jamais été objectivement démontré que les conditions d'emploi aient été socialement inacceptables et encore moins qu'il existât un problème temporaire limité au secteur postal, et qu'en dépit du fait que les partenaires sociaux avaient déjà conclu un accord sur les conditions d'emploi des facteurs et factrices employés par les nouvelles entreprises du marché postal, le Secrétaire d'Etat a promulgué un décret sur le fondement de l'article 8 de la loi postale de 2009, faisant obligation aux nouvelles entreprises implantées sur ce marché d'offrir un contrat de travail à toutes les personnes en charge de la distribution du courrier dès la date d'entrée en vigueur du décret, soit le 1er janvier 2010. En cas de refus de leur part, l'OPTA (l'agence gouvernementale chargée de veiller au respect de la loi postale de 2009) était habilitée à les condamner à de très fortes amendes.

1148. Pour justifier l'imposition de cette prescription par voie de décret, le Secrétaire d'Etat s'est appuyé sur les conclusions d'une enquête menée en 2007 par l'Inspection sanitaire et de sécurité concernant le taux de rémunération des facteurs et factrices employés par les nouvelles entreprises de services postaux. Cette enquête visait à déterminer si les nouvelles entreprises du marché postal respectaient la loi relative aux salaires minima et aux congés payés. L'enquête aurait montré que les employés de ces entreprises ne percevaient pas toujours le salaire minimum légal. Comme indiqué dans les notes explicatives du décret, cet élément était jugé socialement inacceptable par le Secrétaire d'Etat.

1149. L'organisation plaignante affirme que l'enquête en question n'a porté que sur 357 des 30 000 facteurs et factrices employés par les nouvelles entreprises de services postaux et que seuls 11 de ces employés, sélectionnés de manière aléatoire, ont effectivement été accompagnés dans leur tournée. Une contre-enquête a par la suite conclu que celle de l'Inspection sanitaire et de sécurité ne donnait pas une image fiable de la situation et qu'elle avait délibérément omis de tenir compte du système perfectionné de rémunération élaboré par les entreprises pour calculer le taux de rémunération des employés, ainsi que des préférences exprimées par chacun concernant le rythme de travail souhaité. Ces préférences personnelles sont particulièrement pertinentes pour le calcul du taux de rémunération, qui est fonction du nombre d'heures effectuées. Il n'est donc pas surprenant que, plus récemment, l'Inspection sanitaire et de sécurité n'ait pas été en mesure de conclure, suite à une nouvelle enquête menée en 2010 sur le taux de rémunération des facteurs et factrices employés par les nouvelles entreprises de services postaux – qui n'a pas varié depuis l'enquête de 2007 –, à une quelconque sous-rémunération de ces derniers.

1150. Or, malgré les contre-enquêtes réalisées par des experts, le Secrétaire d'Etat a décidé de maintenir le décret. Il a justifié cette décision en invoquant l'existence d'un problème temporaire limité au secteur postal qui pouvait être résolu en contraignant temporairement les nouvelles entreprises de services postaux à n'employer que des facteurs et factrices étant au bénéfice d'un contrat de travail ou à conclure des accords en ce sens avec les syndicats. C'est pourquoi le décret ne devait s'appliquer que pendant une période déterminée (le texte actuellement en vigueur arrive à échéance le 1er janvier 2017).

1151. Pour veiller à ce que les facteurs et factrices perçoivent le salaire minimum légal (et puissent bénéficier de congés payés), le décret a fait obligation aux nouvelles entreprises de services postaux de ne recruter que des personnes étant au bénéfice d'un contrat de travail, et ce à compter du 1er janvier 2010. Cependant, le paragraphe 2 de l'article 2 du texte prévoit que cette prescription ne s'appliquait pas aux entreprises ayant signé une convention collective par laquelle elles s'engagent à respecter les dispositions ci-après:

a) 80 pour cent, au moins, des facteurs et factrices employés doivent bénéficier [d'un contrat de travail (précision ajoutée par l'avocat)] au plus tard 42 mois après l'entrée en vigueur de la loi; et

b) ce pourcentage doit être progressivement atteint dans les mois qui précèdent, en vertu de quoi les pourcentages suivants d'employés au bénéfice d'un contrat de travail doivent être réalisés:

1) 10 pour cent au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur de la loi;

2) 30 pour cent au plus tard 24 mois après l'entrée en vigueur de la loi;

3) 60 pour cent au plus tard 36 mois après l'entrée en vigueur de la loi.

1152. L'organisation plaignante affirme que tant la décision de promulguer ledit décret que les dispositions de celui-ci ont pris les nouvelles entreprises de services postaux par surprise. Etant donné que la WPN avait déjà conclu une convention collective avec les syndicats au nom des nouvelles entreprises de services postaux, une interprétation stricte de l'article 8 de la loi postale ne donnait pas lieu à la promulgation du décret. En outre, ce dernier, contrairement à ce que prévoyait le modèle de transition élaboré avec les syndicats et qui faisait partie intégrante de la convention collective, établissait des pourcentages fixes devant être atteints au cours de la phase de transition. Le Secrétaire d'Etat a finalement opté pour un décret énonçant des pourcentages «gravés dans le marbre» du fait de la pression constante exercée sur lui par les syndicats. Par la suite, les syndicats ont fait pression sur la WPN pour qu'elle modifie le modèle de transition souple figurant dans la convention collective selon les nouvelles prescriptions non modulables établies par le décret.

1153. L'autre solution consistait à cesser immédiatement d'employer des facteurs et factrices bénéficiant d'un contrat de services pour n'employer que des personnes au bénéfice d'un contrat de travail. Le décret y contraignait les entreprises qui n'étaient pas liées par une convention collective respectant les prescriptions non modulables dudit décret. L'organisation plaignante considère que cela aurait rapidement mené les entreprises à la faillite parce qu'elles n'étaient pas en mesure d'absorber la soudaine et très significative hausse des coûts que cela entraînerait. De plus, les syndicats ont régulièrement utilisé cette alternative comme une menace.

1154. L'organisation plaignante fait également valoir qu'une chercheuse de l'Institut SEO sollicitée par les parties à la convention collective et qui avait participé à l'élaboration du modèle de transition s'est, en toute logique, montrée critique à l'égard des obligations relatives au modèle de transition établies par décret. Elle estimait en effet que le modèle souple convenu par les parties à la convention collective avait été «implacablement écarté» par celui «gravé dans le marbre» du décret. Selon elle, la marge de manœuvre financière dont disposeraient les entreprises concernées au cours de la période de transition ne pouvait pas être définie à l'avance et ne pouvait être, au mieux, qu'estimée. Elle a souligné que la nouvelle convention collective devant être négociée au nom des nouvelles entreprises de services postaux ne serait viable que si un volume d'envois plus important pouvait être traité et si des tarifs plus élevés qu'à l'heure actuelle étaient appliqués. Or l'établissement d'un modèle de transition dans lequel les pourcentages à atteindre ne sont pas modulables rendait la chose très difficile. La chercheuse a conclu en soulignant que le gouvernement n'avait pas résolu le problème le plus urgent qui se posait sur le marché postal, en l'espèce la concurrence inéquitable. Aucune réglementation adéquate de la concurrence n'est en effet appliquée au marché postal et TNT est donc en mesure de fixer le prix pratiqué par ses concurrents à un niveau excessif du fait de l'importance des parts de marché qu'elle détient. Faute de réglementation adéquate de la concurrence et du fait de la «rigidité disproportionnée des dispositions du décret au regard des conditions du marché», il est hautement probable que les nouveaux venus vont soit disparaître, soit ne jouer qu'un rôle marginal. TNT restera de facto en situation de monopole.

1155. Etant donné que le décret mettait les nouvelles entreprises de services postaux «dos au mur» et les contraignaient à négocier, la WPN a engagé une procédure interlocutoire contre l'Etat demandant le prononcé d'une ordonnance pour empêcher l'entrée en vigueur du décret aux motifs que:

– le décret ne respecte aucune des prescriptions énoncées à l'article 8 de la loi postale;

– le décret est contraire aux dispositions de l'article 610, livre 7, du Code civil néerlandais et au principe de liberté contractuelle individuelle qui en découle;

– le décret enfreint le droit de négociation collective et la liberté contractuelle de la WPN et de ses membres, tels que définis, entre autres, dans plusieurs conventions de l'OIT ratifiées par les Pays-Bas;

– le décret est contraire aux sources primaires et dérivées du droit communautaire (à savoir à la libre circulation des services et à la liberté d'établissement ainsi qu'à la directive postale européenne relative à la libéralisation du marché postal);

– le décret enfreint divers principes et/ou règles de bonne gouvernance.

1156. Le 31 décembre 2009, le tribunal a fait droit, en première instance, à la demande de la WPN, sur le fondement du premier motif invoqué: étant donné qu'une convention collective avait été conclue, le tribunal de première instance a considéré que le gouvernement n'était pas fondé à agir par décret. Cette décision a toutefois été infirmée par la Cour d'appel de La Haye dans un jugement du 13 avril 2010 au motif que la WPN n'avait pas d'intérêt urgent à ester en justice au moment de la formation de sa plainte. La Cour d'appel de La Haye a considéré que la convention collective (et son modèle de transition) respectait effectivement les prescriptions établies dans le décret et que, par conséquent, l'obligation de ne compter que des employés au bénéfice d'un contrat de travail à compter du 1er janvier 2010 ne s'appliquait pas aux nouvelles entreprises de services postaux. La cour d'appel a, premièrement, considéré que le modèle de transition établissant les pourcentages modulables à atteindre au cours de la période de transition faisait partie intégrante de la convention collective et, deuxièmement, que, étant donné que les pourcentages figurant dans la convention collective étaient plus élevés que ceux établis par le décret, la convention collective en vigueur était conforme aux prescriptions énoncées dans ce dernier. Pour l'heure, il n'y avait donc pas matière à une intervention judiciaire urgente, comme requis par les nouvelles entreprises de services postaux.

1157. Bien que la WPN ait estimé que la cour d'appel avait correctement apprécié les antécédents juridiques de l'affaire, le Secrétaire d'Etat est resté fermement convaincu que le modèle de transition convenu par les nouvelles entreprises des services postaux et les syndicats ne répondait pas aux exigences énoncées dans le décret et a demandé à l'OPTA de veiller au respect des dispositions dudit décret à compter de l'automne 2010, ce qui permettait également de faire pression sur les nouvelles entreprises de services postaux. Cette situation a poussé la WPN à intenter une procédure quant au fond contre l'Etat (qui est toujours en instance) en vue du prononcé d'une ordonnance établissant le caractère non contraignant du décret.

1158. Dans l'intervalle, conformément au modèle de transition inclus dans la convention collective négociée avec les syndicats, les nouvelles entreprises de services postaux avaient offert un contrat de travail à 14 pour cent de leurs employés avant le 1er avril 2010. Seuls 3,2 pour cent des distributeurs de courrier ont accepté cette offre, malgré les réunions organisées à leur intention par les nouvelles entreprises postales et les syndicats pour les informer des avantages et des inconvénients d'un contrat de travail et bien qu'ils aient reçu des brochures et des conseils sur ce type de contrat. L'organisation plaignante affirme que cela confirme une nouvelle fois que l'écrasante majorité des facteurs et factrices employés par les nouvelles entreprises de services postaux refusaient d'être liés à elles par un contrat de travail. La raison en était que leur revenu principal ne dépendait pas de l'activité qu'ils y exerçaient et qu'ils préféraient un type de contrat plus souple, avec des horaires flexibles et un nombre illimité de jours de congé.

1159. Les syndicats ont été si mécontents du très faible taux de facteurs et factrices ayant accepté de transformer leur contrat de services en contrat de travail, qu'ils ont décidé en juin 2010 de dénoncer la convention collective avec effet au 1er octobre 2010. Par conséquent, les nouvelles entreprises de services postaux risquaient de tomber directement sous le coup

des prescriptions du décret et d'être tenues de n'employer que des facteurs et factrices disposant d'un contrat de travail (ou d'être soumises à une amende de 450 000 euros par contravention constatée) trois mois après la dénonciation de la convention collective, à savoir à compter du 1er janvier 2011. Même si les nouvelles entreprises de services postaux étaient finalement parvenues à convaincre un nombre suffisant de facteurs et factrices à accepter de travailler sur la base d'un contrat de travail (ce qui, étant donné leur apparente réticence, semblait impossible) – cela se serait traduit par une telle augmentation soudaine des coûts que la faillite de ces entreprises de services postaux paraissait inévitable.

1160. L'organisation plaignante fait observer que les nouvelles entreprises de services postaux étaient par conséquent prises dans un étau entre les exigences des syndicats et du législateur, d'une part, et la guerre des prix et les conditions difficiles du marché postal libéralisé, d'autre part, sans compter que la plupart des facteurs et factrices ne souhaitaient pas être liés à l'employeur par un contrat de travail. En lieu et place du décret, les nouvelles entreprises de services postaux avaient également demandé, en vain, à plusieurs reprises que le marché postal soit réglementé afin d'éviter une guerre des prix et d'établir une concurrence équitable.

1161. Après la dénonciation de la convention collective, la WPN a tenté de parvenir à un consensus avec les syndicats sur un nouvel accord collectif mais les négociations ont échoué le 27 septembre 2010, les syndicats ayant continué de juger impossible le principe des pourcentages non modulables devant être atteints au cours de la période de transition, un objectif que les nouvelles entreprises de services postaux ne pourraient jamais atteindre du fait des tarifs bas du marché postal. Le ministre des Affaires économiques, de l'Agriculture et de l'Innovation a suspendu le décret et nommé un «débroussailleur» pour relancer les négociations. Alors que les nouvelles entreprises de services postaux demandaient à ce que l'obligation établie dans le décret – à savoir que tous les facteurs et factrices soient au bénéfice d'un contrat de travail – soit levée ou au moins assouplie, le ministre des Affaires économiques, de l'Agriculture et de l'Innovation (ci-après dénommé: «le ministre») n'a pas paru disposé à agir en ce sens lors du débat d'urgence à la Chambre basse, le 7 octobre 2010. Il est à noter, toutefois, que le ministre a reconnu lors de ce débat que les conditions d'emploi dans un secteur particulier ne devraient pas être une question d'ordre politique.

1162. Par conséquent, le ministre a décidé de suspendre temporairement l'exécution du décret afin de donner le temps aux nouvelles entreprises de services postaux et aux syndicats de négocier une nouvelle convention collective. Pour relancer les négociations restées au point mort, M. R.L. Vreeman a été nommé pour «débroussailler» le terrain et chargé d'assurer une médiation entre la WPN et les syndicats et de formuler un avis en vue du règlement du différend relatif à la convention collective. Les syndicats ont au départ mal accueilli la nomination d'un médiateur. Ils l'ont expliqué au ministre dans une lettre qui contenait par ailleurs des demandes et des exigences radicales concernant la période de transition qui devaient figurer dans la convention collective. En d'autres termes, ils demandaient au gouvernement d'intervenir au lieu de favoriser la concertation entre les partenaires sociaux aux fins de reprise des négociations par l'intermédiaire d'un médiateur.

1163. Pour leur part, la WPN et les entreprises postales y étant affiliées ont fait savoir qu'elles n'étaient pas opposées à la tentative de médiation proposée mais qu'elles considéraient avec défiance la nomination soudaine de M. Vreeman, sans consultation préalable, parce qu'il s'agissait d'un ancien dirigeant syndical et de l'ancien président d'un grand parti politique de gauche siégeant au Parlement qui préconisait que les nouvelles entreprises de services postaux soient tenues de ne recruter que sur la base d'un contrat de travail. Or le gouvernement avait rejeté les autres candidats, objectifs et compétents, proposés à cette fin par la WPN. M. Vreeman a déclaré, dès l'amorce des premiers pourparlers «exploratoires» organisés avec toutes les parties concernées, que ceux-ci avaient pour seul objet de discuter

de la création d'un modèle de transition en vue d'atteindre l'objectif d'un système d'emploi basé sur des contrats de travail (tels que ceux garantissant un salaire minimum). Le gouvernement faisait donc une nouvelle fois pression sur le processus de négociation, cette fois en nommant unilatéralement un «débroussailleur», qui s'était fixé pour mission de veiller à ce que l'objectif commun au gouvernement et aux syndicats soit atteint, à savoir parvenir à imposer les contrats de travail aux nouvelles entreprises du secteur, à l'exclusion de toutes les autres solutions raisonnables proposées par ces entreprises.

1164. L'organisation plaignante évoque à cet égard les fréquentes consultations menées entre le Secrétaire d'Etat et la Chambre basse d'octobre 2010 à fin mars 2011. Les nouvelles entreprises de services postaux ont à l'évidence pris note de ces débats, au cours desquels la Chambre basse a appelé le Secrétaire d'Etat à adopter des mesures plus draconiennes et strictes à l'encontre des nouvelles entreprises de services postaux pour les «contraindre» à doter tous les facteurs et factrices d'un contrat de travail. Les syndicats ont aussi régulièrement mentionné la tendance que prenaient les débats à la Chambre basse lors des négociations sur la nouvelle convention collective et qui semblait leur être favorable.

1165. Après la dénonciation de la convention collective par les syndicats, effective le 31 octobre 2010, la WPN a indiqué dans un courrier daté du 28 juin 2010 qu'elle n'avait pas d'autre choix, compte tenu en outre de la pression politique des parlementaires, que de saisir la cour, en référé, face à la menace d'entrée en vigueur du décret promulgué par le gouvernement le 1er janvier 2011. Face à cette situation, le Secrétaire d'Etat a proposé de suspendre temporairement le décret (qui devait initialement être en vigueur jusqu'au 15 janvier 2011 puis jusqu'au 1er avril 2011 pour permettre au «débroussailleur» désigné de consulter les parties), afin d'encourager les consultations, mais à la condition que la WPN renonce à la procédure qu'elle avait engagée. L'organisation plaignante n'a pas eu d'autre choix que d'accepter et de renoncer temporairement à un nouveau recours, pour permettre au «débroussailleur» de remplir sa mission et de continuer à consulter les syndicats.

1166. Compte tenu de la teneur des débats à la Chambre basse et sachant que l'alternative à la médiation était l'entrée en vigueur immédiate du décret, l'organisation plaignante dit qu'elle a été contrainte de revenir à la table des négociations avec le médiateur et les syndicats. M. Vreeman a conseillé deux choses: la conclusion d'une convention collective prévoyant une période de transition et établissant des pourcentages fixes, d'une part, et la création d'un fonds sectoriel pour financer le passage aux contrats de travail dans les nouvelles entreprises de services postaux, d'autre part. Le financement de ce fonds incomberait auxdites entreprises, les dépenses correspondantes devant être répercutées sur les clients et les usagers. Cette solution était impossible et contraire à la loi antitrust. Le médiateur a alors proposé que le législateur intervienne directement et légifère (par une loi postale ou par voie de décret) pour imposer la norme des contrats de travail. Bien que l'organisation plaignante soit revenue à la table de négociation, les syndicats ont, sans surprise, émis des revendications radicales concernant les pourcentages à atteindre au cours de la période de transition, le calendrier et le respect du modèle de transition. La question de la flexibilité des pourcentages fixés pour la période de transition – question initialement au cœur des négociations entre les parties – n'était plus depuis longtemps à l'ordre du jour.

1167. Les nouvelles entreprises de services postaux étaient parallèlement pressées par le temps: la date d'échéance de la suspension du décret, fixée au 1er avril 2011 – était imminente et les syndicats n'étaient prêts à aucune concession concernant la flexibilité des pourcentages intermédiaires. Forts des débats parlementaires réclamant des mesures de fermeté, les syndicats ont simplement pris leur temps. Le 31 mars 2011, sous la pression de ces débats et compte tenu de l'imminence de la date d'échéance de la suspension du décret, la WPN a

signé une nouvelle convention collective au nom des facteurs et factrices, qui comprenait un modèle de transition établissant des pourcentages intermédiaires apparemment fixes.

Ainsi, le paragraphe 1 de l'article 13 de cette convention collective prévoit ce qui suit:

> Au moins 80 pour cent des facteurs travaillant pour l'employeur et/ou le client doivent être au bénéfice d'un contrat de travail d'ici au 30 septembre 2013. Les étapes à suivre pour y parvenir sont les suivantes:
>
> – 10 pour cent d'ici au 31 décembre 2011;
>
> – 25 pour cent d'ici au 30 juin 2012;
>
> – 40 pour cent d'ici au 31 décembre 2012;
>
> – 60 pour cent d'ici au 30 juin 2013;
>
> – 80 pour cent d'ici au 30 septembre 2013.

1168. Ce nouveau modèle de transition donnait donc une année de plus aux entreprises postales pour changer de système mais l'objectif final de 80 pour cent des effectifs dotés d'un contrat de travail était maintenu, la date butoir pour ce faire étant désormais fixée au 1er octobre 2013. Il ressort également du paragraphe 4 de l'article 13 de cette convention collective que les pourcentages devant être progressivement atteints sont des obligations particulièrement exécutoires.

1169. Le Secrétaire d'Etat avait, dans l'intervalle, prévu de promulguer une nouvelle version du décret – décret temporaire relatif aux employés postaux de 2011 portant abrogation du décret d'origine (Bulletin des lois et décrets no 159, 2011). Bien que le nouveau texte prévoie toujours une période de transition en vue de la mise en place d'un système de contrats de travail, il ne contient plus de prescriptions spécifiques concernant les pourcentages devant être atteints au cours de la période de transition. Face aux critiques acerbes des organisations syndicales concernant cette deuxième «version édulcorée» du décret d'origine et aux pressions politiques qu'il subissait de la part des parlementaires, le Secrétaire d'Etat a annoncé une nouvelle (troisième) version du décret, deux semaines seulement après l'entrée en vigueur du deuxième texte, qui réintroduisait des prescriptions plus strictes dans le modèle de transition. L'organisation plaignante déplore que, bien que les dispositions précises de cette troisième version n'aient pas encore été divulguées, ce troisième texte pèse déjà comme une «épée de Damoclès» au-dessus de sa tête et de celle des nouvelles entreprises de services postaux qui y sont affiliées.

1170. Compte tenu du fait que le Conseil d'Etat (l'instance consultative du Parlement néerlandais) a fait savoir, à plusieurs reprises, que l'article 8 de la loi postale de 2009 ne constitue pas, pour plusieurs motifs, un fondement adéquat des dispositions du décret, le ministre a présenté au Parlement un projet de loi portant modification dudit article. En vertu de ce projet de loi, l'article 8 de la loi postale de 2009 se lirait comme suit: «Les règles relatives à la nature de la relation juridique entre une entreprise du secteur postal et les facteurs et factrices peuvent être édictées par voie de décret par le gouvernement. L'application de ces règles peut également être restreinte à certaines catégories d'entreprises ou de circonstances particulières.» Cet amendement a pour objet de permettre au gouvernement d'intervenir plus facilement qu'auparavant et d'obliger les nouvelles entreprises de services postaux à n'employer que des facteurs et des factrices étant au bénéfice d'un contrat de travail, de sorte qu'il sera plus facile de faire pression sur celles-ci pour qu'elles respectent aussi le modèle de transition tel qu'actuellement convenu avec les syndicats.

1171. L'organisation plaignante considère que le présent cas est analogue à ce qui s'était produit dans les années quatre-vingt, lorsque le gouvernement était intervenu sur la question de l'évolution des salaires dans le secteur semi-public moyennant la loi sur la fixation des

salaires (secteur semi-public). Cette loi avait permis au gouvernement de geler les conditions d'emploi pendant une période déterminée. Suite à la plainte formée par les syndicats parties à la convention collective sectorielle, la Fédération des syndicats chrétiens des Pays-Bas (CNV), la Confédération du mouvement syndical néerlandais des syndicats (FNV) et la Fédération des syndicats des cadres moyens et supérieurs (MHP), l'Organisation internationale du Travail (OIT) a considéré en juin 1989 que le pouvoir de geler les conditions d'emploi était contraire au droit à la libre négociation collective des conditions d'emploi consacré par plusieurs conventions de l'OIT (voir cas n° 1469). Alors que, dans les années quatre-vingt, le gouvernement voulait peser sur les négociations relatives aux conditions d'emploi dans le secteur semi-public pour lui éviter de payer des augmentations de salaires dont il n'avait pas les moyens, il intervient en l'espèce dans la négociation collective des conditions d'emploi dans le secteur postal pour s'opposer à des «conditions d'emploi socialement inacceptables». L'organisation plaignante affirme que, dans les deux cas, le gouvernement a enfreint les limites de la négociation collective et de la liberté contractuelle. Elle considère que le gouvernement devrait se limiter à fixer le cadre juridique général des consultations relatives aux conditions d'emploi (comme, par exemple, la loi relative aux salaires minima) et devrait s'abstenir de porter un jugement sur l'issue des consultations menées par les partenaires sociaux dans un secteur donné. Or, dans le présent cas, le gouvernement s'est particulièrement et largement immiscé dans la négociation collective des conditions d'emploi dans le secteur postal, jouant ainsi un rôle d'arbitre partial entre les partenaires sociaux. Cela a en effet donné naissance à une «alliance monstrueuse» entre syndicats et politiciens.

1172. C'est cette «alliance monstrueuse» qui a contraint l'organisation plaignante à négocier collectivement et à conclure une convention collective au nom des nouvelles entreprises qui y sont affiliées, alors que ni les entreprises postales ni les facteurs et factrices n'ont un quelconque avantage à voir s'appliquer cette convention collective. En outre, l'organisation plaignante allègue qu'elle a même été contrainte – en totale contradiction avec l'intérêt de ses affiliés – de négocier un accord qui devait contenir des clauses spécifiques, en l'occurrence un modèle de transition établissant les pourcentages fixes de contrats de travail devant être alloués durant la phase de transition. L'organisation plaignante a également dû modifier les accords établis par la convention collective en vigueur qui prévoyait un modèle de transition souple. De ce fait, l'équilibre des forces à la table de négociation a très artificiellement avantagé les syndicats.

1173. L'organisation plaignante considère que l'intervention du gouvernement était clairement due au fait qu'il était confronté à l'inexistence de pouvoir syndical au sein du nouveau marché postal. Compte tenu du fait que l'influence déclinante des syndicats n'est pas un phénomène propre au marché postal et qu'il pourrait toucher d'autres secteurs, il n'est pas souhaitable, et de plus contraire au droit de négociation collective et à la liberté contractuelle, que le gouvernement intervienne dans chaque branche où le pouvoir syndical décline.

1174. Du fait de la menace perpétuelle que représentaient l'article 8 de la loi postale et les trois décrets ultérieurs pris sur le fondement de cet article, c'est-à-dire le décret d'origine, celui actuellement en vigueur et le texte à venir, qui continue d'influer de façon inacceptable l'équilibre des forces à la table des négociations, et parce que la procédure judiciaire engagée quant au fond peut durer encore des années, l'organisation plaignante considère qu'il est de son intérêt d'obtenir le plus tôt possible un avis juridique concernant la légalité de l'action gouvernementale, conformément au droit à la négociation collective et à la liberté contractuelle qui lui sont reconnus tant par les dispositions que l'esprit des conventions nos 98 et 154.

B. Réponse du gouvernement

1175. Dans sa communication datée du 31 mai 2012, le gouvernement affirme qu'il n'a en aucune façon enfreint le droit à la libre négociation collective de la WPN, protégé par les conventions n^{os} 98 et 154 de l'OIT. C'est parce qu'il était véritablement préoccupé par les conditions d'emploi socialement inacceptables appliquées sur le marché postal (dues à une concurrence accrue et à une baisse des volumes de courriers) que le gouvernement a encouragé les parties à la convention collective à négocier des accords sur les conditions d'emploi et les contrats.

1176. Le gouvernement explique que la libéralisation totale, en 2009, du marché postal néerlandais en application des directives européennes a ouvert une nouvelle ère. L'une des conditions préalables à l'ouverture totale du marché postal était donc que des conditions d'emploi socialement acceptables soient établies pendant la période séparant le passage d'une situation de monopole de droit à un marché libéralisé caractérisé par une pression concurrentielle accrue sur les conditions d'emploi. Le gouvernement estime que les conditions d'emploi ne peuvent être socialement acceptables que si les facteurs sont employés au bénéfice d'un contrat de travail et couverts par la loi relative aux salaires minima et aux congés payés. Grâce à cette loi, les Pays-Bas s'acquittent des obligations qu'ils ont contractées en ratifiant la convention n^{o} 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima.

1177. Il incombe, au premier chef, aux partenaires sociaux de fixer les conditions d'emploi, mais le gouvernement et le Parlement sont disposés à soutenir cet objectif en légiférant durant cette phase de transition. Le décret temporaire relatif aux employés postaux de 2011 (ci-après dénommé «le décret») a été élaboré à cette fin. Le décret encourage les partenaires sociaux à fixer, au cours de la période de transition, des conditions d'emploi socialement acceptables au bénéfice des employés postaux. Une fois la transition achevée, le soutien du gouvernement ne sera plus nécessaire.

1178. Le gouvernement considère que le marché postal est différent des autres marchés en phase de transition. Les nouvelles entreprises de services postaux n'avaient pas coutume de conclure des accords collectifs sur les conditions d'emploi et d'élaborer des dispositions conventionnelles ayant force obligatoire générale. En outre, le marché postal est un marché en contraction, le nombre d'envois postaux distribués étant passé de 5,6 milliards à 4,8 millions entre 2005 et 2010. Cette situation accroît la pression concurrentielle.

1179. Le secteur postal est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre. La pression sur les conditions d'emploi y est ressentie relativement plus fortement pour cette raison. Le fait que les employés des nouvelles entreprises de services postaux travaillent principalement sur contrat de commission, alors que la plupart des actifs aux Pays-Bas disposent d'un contrat de travail l'atteste. Parce que la protection sociale fait partie du contrat de travail, encourager les travailleurs à établir une relation juridique d'emploi avec l'employeur moyennant un contrat de travail est un moyen efficace d'atteindre l'objectif visé, à savoir promouvoir des conditions d'emploi socialement acceptables. En ce qui concerne celles-ci, la loi prévoit que ces conditions comprennent, a minima, un salaire minimum et un nombre minimum de congés payés.

1180. L'établissement de conditions d'emploi socialement acceptables requiert le soutien du gouvernement, compte tenu également des derniers développements, telle que la conclusion d'une convention collective et d'une déclaration ayant force générale. Le gouvernement affirme que son soutien était toujours nécessaire au moment de l'élaboration de la présente réponse parce qu'il était impossible de prédire, à l'époque, quand la phase de transition prendrait fin et que la convention collective et sa déclaration ayant force générale avaient une durée de validité limitée.

1181. Le fait que le décret de 2011 ait énoncé les pourcentages à atteindre durant la phase de transition et défini l'objectif final visé garantissait que des contrats de travail seraient progressivement offerts aux employés des nouvelles entreprises du secteur même si la convention collective était dénoncée. En l'absence de convention collective, une déclaration ayant force générale n'aurait plus de raison d'être et la décision à cet effet serait révoquée. C'est aussi dans cette éventualité qu'il fallait que le décret reprenne les dispositions des accords figurant dans la convention collective. Ce décret avait pour objet d'encourager le marché postal à offrir aux employés du secteur des conditions d'emploi socialement acceptables et à faire du contrat de travail la forme contractuelle de référence.

1182. Le gouvernement indique que les difficultés rencontrées dans le secteur postal sont temporaires et circonscrites à celui-ci. Elles ne peuvent pas être résolues moyennant une modification des règlements d'application générale ou une convention collective entre employeurs et syndicats. Le décret garantit expressément l'exécution des accords figurant dans la convention collective afin que l'objectif de 80 pour cent, au moins, des employés postaux bénéficiant d'un contrat de travail soit atteint.

1183. Au moment où la dernière main était mise au décret, aucune convention collective n'avait été conclue. L'on ne savait donc pas à cette date quand les partenaires sociaux envisageaient d'atteindre le pourcentage final de 80 pour cent de la main-d'œuvre admise au bénéfice d'un contrat de travail. L'on ignorait, en outre, quels accords les partenaires sociaux entendaient négocier concernant le rythme des ajustements intermédiaires. Le décret se contente d'établir le pourcentage final et une date butoir à cette fin. Cela a stimulé les partenaires sociaux et leur a donné suffisamment de temps pour incorporer d'autres accords dans la convention collective. Les partenaires sociaux ont alors signé une convention collective en septembre 2011 qui comprenait une période d'ajustement et établissait des objectifs intermédiaires chiffrés (augmentation du pourcentage de contrats de travail alloués à des dates spécifiques) en vue de la réalisation, au 30 septembre 2013, de l'objectif de 80 pour cent des employés postaux étant au bénéfice d'un contrat de travail. Cette période d'ajustement était importante en ce qu'elle permettait aux parties de s'adapter à la nouvelle situation.

1184. Le gouvernement indique que le décret a été modifié au printemps 2012 aux fins de sa mise en conformité avec la convention collective approuvée en septembre 2011. Premièrement, il est indiqué dans la convention collective que les entreprises de services postaux concernées doivent avoir conclu un contrat de travail avec 80 pour cent de leurs facteurs et factrices à la date du 30 septembre 2013. Deuxièmement, la convention collective prévoit que certains pourcentages précis de contrats de travail doivent avoir été alloués progressivement aux employés afin que l'objectif final soit atteint au 30 septembre 2013. Cette période d'ajustement figure désormais dans le décret.

1185. Le gouvernement fournit en outre des observations et plusieurs explications précises en réponse à l'argumentaire très détaillé figurant dans la plainte de la WPN; il explique que, parce que les coûts salariaux représentent une part importante des coûts totaux d'exploitation de la distribution de courrier, les conditions d'emploi risquaient de faire l'objet d'une surenchère «par le bas». La condition préalable essentielle exigée par le gouvernement en vue de l'ouverture totale du marché postal en avril 2009 était que les employés postaux jouissent de conditions d'emploi socialement acceptables. Plusieurs entreprises de services postaux ont choisi de maintenir les coûts de main-d'œuvre à un niveau aussi bas que possible en mettant un terme aux contrats de commission qui les liaient aux facteurs et en optant pour les contrats de travail standard aux Pays-Bas. Le contrat de commission est celui habituellement utilisé par les entrepreneurs ou les travailleurs indépendants pour la prestation de services. Du fait de sa nature juridique particulière, le contrat de commission n'est pas couvert par la loi relative aux salaires minima et aux congés payés et ne contient pas les clauses minima des contrats de travail.

Les employés postaux ne peuvent donc pas bénéficier de la protection garantie par la législation et ce type de contrat. Le gouvernement explique que l'inspection du travail (l'autorité chargée de veiller au respect des dispositions relatives au salaire minimum légal et aux conditions d'emploi) a enquêté sur le niveau de rémunération des employés postaux et constaté que ceux compris dans la tranche d'âge 23-65 ans percevaient, en moyenne, un salaire près de 30 pour cent inférieur au salaire minimum légal. Les préoccupations du gouvernement à l'égard des conditions d'emploi socialement acceptables – qui étaient la condition préalable essentielle à la libéralisation totale du marché postal – étaient donc justifiées. Les mesures de protection prises en faveur des employés postaux étaient largement appuyées par le Parlement. Dans ce contexte, le principe fondamental est toujours que les entreprises de services postaux et les syndicats devraient élaborer un accord sur les conditions d'emploi, attendu qu'il leur incombe au premier chef de négocier des conventions collectives pour régler les conditions d'emploi, conformément aux dispositions des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Le gouvernement considère que la loi et les règlements ont pour objet d'encadrer les accords conclus par les parties à une convention collective et de faire office de «mesure dissuasive» pour éviter le non-respect de celle-ci. Conformément à la pratique habituelle aux Pays-Bas, la loi et les règlements édictent les prescriptions régissant les conditions d'emploi (qui sont en général des prescriptions juridiques minima). Les parties à la négociation collective peuvent exercer leur pouvoir discrétionnaire pour ne pas être assujetties à ces obligations. En vertu des dispositions de la convention n^{o} 154 de l'OIT, le gouvernement est tenu de promouvoir la négociation collective. Il en découle qu'il est attaché au principe de la négociation collective.

1186. Le gouvernement a encouragé la conclusion d'une convention collective au nom des nouvelles entreprises de services postaux, bien que la pleine ouverture du marché n'en dépende pas, la seule condition étant que les facteurs bénéficient de conditions d'emploi socialement acceptables. Cette initiative a été laissée aux parties à la convention collective, sur la base du principe selon lequel il incombe, au premier chef, aux partenaires sociaux de régler les conditions d'emploi. La négociation d'une convention collective de travail au nom des nouvelles entreprises de services postaux s'est avérée être un processus extrêmement laborieux, tant du point de vue de la négociation d'un accord de principe que de la transformation de cet accord en une convention collective de travail. Le gouvernement néerlandais n'a jamais forcé les parties à parvenir à un accord collectif. Il les a en revanche aidées, à leur demande, à en formuler le contenu afin que l'accord présente toutes les conditions requises pour acquérir le statut de déclaration ayant force générale.

1187. Les parties sont convenues d'une convention collective et d'un modèle de transition souple en vue de la conversion des contrats de commission en contrats de travail. L'objectif final de 80 pour cent des employés postaux étant au bénéfice d'un contrat de travail était définitif et les pourcentages devant être progressivement atteints pour y parvenir pouvaient être ajustés moyennant de nouveaux accords intérimaires entre les entreprises de services postaux et les syndicats. En cas de progrès insuffisants, les syndicats avaient prévu de négocier des accords intérimaires afin de s'en tenir, quoi qu'il advienne, aux pourcentages établis.

1188. Le marché postal a été totalement libéralisé le 1er avril 2009 et la première convention collective applicable aux nouvelles entreprises de services postaux a été signée le 12 novembre 2008. L'organisation plaignante affirme à cet égard que le marché n'a été totalement ouvert qu'après, en réalité, la conclusion de la première convention collective de travail. Le gouvernement indique que la première version de la convention collective (applicable du 1er avril 2009 au 30 septembre 2012) a en effet été signée le 12 novembre 2008 mais qu'elle n'est entrée en application qu'à la «date de l'ouverture totale du marché postal» – qui était passée au 1er avril 2009. En outre, la convention collective n'a été

enregistrée auprès du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi que le 11 août 2009 et le courrier notifiant ledit enregistrement a été envoyé le 17 août 2009. En vertu de l'article 4 de la loi relative aux salaires, une convention collective doit être enregistrée auprès du ministère pour devenir une convention collective au sens entendu par la loi relative aux conventions collectives de travail, avec tous les droits et obligations que celle-ci lui confère. En réalité, une convention collective, au sens entendu par la loi relative aux conventions collectives de travail, n'a été signée que plus de quatre mois après la libéralisation totale du marché postal. L'accord avait entre-temps été modifié (la convention avait été enregistrée auprès du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi le 2 novembre 2009 et le courrier de notification de l'enregistrement envoyé le 3 novembre 2009). Sa dénonciation a été enregistrée auprès du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi le 13 juillet 2010. La convention collective ultérieure (applicable du 1er avril 2011 au 31 décembre 2013) a été enregistrée le 26 septembre 2011 et le courrier de notification de son enregistrement envoyé le 27 septembre 2011.

1189. Le gouvernement considère que la convention collective et le modèle de transition qu'elle comprend sont des accords librement conclus par les nouvelles entreprises de services postaux et les syndicats, qui ne résultent pas de pressions exercées par les employés de TNT. Ces derniers ont en effet intérêt à ce que les conditions d'emploi fassent l'objet d'une concurrence équitable, ce qui était précisément l'objectif recherché par la convention collective conclue au nom des nouvelles entreprises de services postaux.

1190. S'agissant de l'argument avancé par l'organisation plaignante selon lequel les syndicats ne disposaient de quasiment aucun membre au sein des nouvelles entreprises de services postaux, le gouvernement fait valoir que cette affirmation n'est pas corroborée par les chiffres. Les facteurs et factrices des nouvelles entreprises de services postaux sont peut-être relativement moins bien syndiqués, mais cela ne signifie pas que les syndicats ne peuvent pas défendre leurs intérêts. Il était particulièrement important que les syndicats élargissent leur influence sur ce nouveau segment, au vu des mauvaises conditions d'emploi pratiquées et de la concurrence inéquitable à la baisse qu'exerçaient ces entreprises sur les conditions d'emploi.

1191. L'enquête menée par l'inspection du travail a révélé que les employés des nouvelles entreprises de services postaux recrutés sur la base d'un contrat de commission (âgés de 23 à 65 ans) percevaient en moyenne un salaire près de 30 pour cent inférieur au salaire minimum légal. Bien que les nouvelles entreprises de services postaux aient toujours récusé les conclusions de cette enquête, elles n'ont à ce jour pas démontré que le niveau de rémunération des facteurs était en réalité satisfaisant. L'inspection du travail n'était pas chargée de déterminer si les nouvelles entreprises de services postaux satisfaisaient aux exigences de la loi relative aux salaires minima. Elle a enquêté sur le niveau de salaires pratiqué dans ces entreprises et l'a comparé à celui établi par la loi relative aux salaires minima. L'enquête a été critiquée sur trois points principaux: l'écart trop important entre les résultats, le manque de clarté de l'objet de l'enquête et la méconnaisse de celui-ci par le groupe concerné. Le gouvernement considère que ces critiques ne sont pas pertinentes. L'écart entre les résultats a été corrigé en utilisant des méthodes statistiques éprouvées. L'objet de l'enquête n'avait pas été clairement présenté dans un projet préliminaire. Le troisième point, la méconnaissance de l'objet de l'enquête par le groupe visé, a été vérifié par les enquêteurs. Il s'est avéré que les personnes interrogées connaissaient non seulement l'objet de l'enquête mais qu'elles n'ont pas répondu comme on aurait pu s'y attendre pour influencer les résultats. C'est plutôt l'inverse qui s'est produit. Enfin, l'enquête réalisée en 2010 portait sur un autre échantillon de travailleurs, à savoir les employés postaux bénéficiant d'un contrat de travail, un groupe dont le niveau de rémunération avoisine, semble-t-il, celui établi par la loi relative aux salaires minima. Or ce groupe ne peut pas être comparé à celui des employés recrutés par contrat de commission puisqu'il n'était pas concerné par l'enquête de 2010. Le gouvernement rappelle également que les nouvelles

entreprises de services postaux s'étaient engagées à mener une enquête indépendante sur les systèmes de rémunération. Cette enquête n'a pas été réalisée à ce jour.

1192. Le gouvernement affirme en outre que les syndicats pensaient que les nouvelles entreprises de services postaux ne respecteraient pas la convention collective, notamment parce que son élaboration avait été laborieuse et que c'est la raison pour laquelle ils ont demandé au gouvernement de prendre une mesure dissuasive contre cette éventualité par le biais d'une loi reprenant les termes de la convention collective. Ce n'est que parce que le gouvernement a agi en ce sens (moyennant le décret actuellement en vigueur) que les syndicats ont signé la convention collective et cessé de s'opposer à la pleine ouverture du marché postal.

1193. Le décret a été rédigé de manière à ce que les entreprises de services postaux liées par une convention collective puissent ne pas être assujetties à ses dispositions. En outre, les pourcentages établis dans le décret en vue de la conversion des contrats de commission en contrats de travail étaient de quelque 30 pour cent inférieurs à ceux fixés par la convention collective, et le texte était libellé de façon suffisamment souple pour permettre aux parties de revoir à la baisse les accords conclus, le cas échéant. Le décret ne fait pas obligation aux entreprises de conclure une convention collective et contient des exigences minima auxquelles elles ne sont pas assujetties si une telle convention s'applique. La période d'ajustement a été établie dans un premier décret qui n'a été promulgué qu'après la signature de l'accord conventionnel, et les pourcentages qui y étaient énoncés étaient de quelque 30 pour cent inférieurs à ceux énoncés dans les accords de la convention collective, de manière à ce que les parties disposent aussi d'une certaine souplesse en ce sens. Par ailleurs, les pourcentages figurant dans le deuxième décret ainsi que dans le texte actuellement en vigueur n'ont été définis qu'une fois un accord conclu par les parties. Les pourcentages de contrats de travail devant être offerts aux employés, tels qu'énoncés dans le décret, ne sont pas supérieurs mais égaux à ceux énoncés dans la convention collective de travail.

1194. Le gouvernement affirme qu'en aucun cas les nouvelles entreprises de services postaux n'ont subi de menaces. Il rappelle que le décret n'a été promulgué qu'après la signature de la convention collective (et que les prescriptions énoncées dans le premier sont moins exigeantes que celles figurant dans la seconde). Le risque de faillite brandi par l'organisation plaignante n'est corroboré par rien. Les nouvelles entreprises de services postaux n'ont pas fait faillite. Même si l'une d'elles s'était trouvée dans cette situation, encore aurait-il fallu démontrer que la législation en était la cause. Les prescriptions requises par la loi pour faire prévaloir des conditions d'emploi socialement acceptables sont minimes. Le gouvernement est d'avis que l'on est en droit de s'interroger sur la viabilité d'une entreprise financièrement saine qui serait incapable de garantir un niveau minimum de conditions d'emploi.

1195. Les procédures intentées par les nouvelles entreprises postales contre le décret ont poussé les syndicats à être quasiment certains que la convention collective ne serait pas respectée. Ils supportaient mal l'opposition au décret parce qu'ils estimaient que les conditions prescrites par celui-ci étaient inférieures à celles figurant dans les accords conventionnels. Les nouvelles entreprises de services postaux estimaient que, puisqu'elles avaient négocié une convention collective, le décret n'avait pas lieu d'être. Or le gouvernement considère que le seul fait qu'une convention collective ait été négociée ne signifie pas que les problèmes sont résolus et que la convention collective œuvre à la fixation de conditions d'emploi socialement acceptables. L'ordonnance reste une mesure dissuasive qui vise à parvenir à régler un jour un problème donné. Le gouvernement conteste l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le gouvernement aurait «suspendu temporairement» le décret à condition que les nouvelles entreprises de services postaux renoncent aux procédures intentées contre le texte. Le gouvernement déclare qu'il n'a

jamais demandé aux nouvelles entreprises de services postaux de renoncer aux procédures judiciaires qu'elles avaient engagées. A ce sujet, le gouvernement indique que les entreprises plaignantes ont été déboutées quant au fond et qu'elles ont récemment fait appel de cette décision.

1196. Le gouvernement estime que la raison pour laquelle le principe des contrats de travail a été rejeté est expliquée très clairement par l'organisation plaignante. La convention collective prévoyait en effet que 14 pour cent des facteurs et factrices devaient bénéficier d'un contrat de travail. Les nouvelles entreprises de services postaux ont décidé d'offrir ce type de contrat aux personnes qui travaillaient pour elles depuis un certain temps. Elles auraient pu tout aussi bien choisir de recruter sur cette base de nouveaux employés (la rotation annuelle de main-d'œuvre était de l'ordre de 50 à 80 pour cent). La nouvelle convention collective contient une disposition à cet effet et un premier ajustement a été effectué le 31 décembre 2011, date à laquelle 10 pour cent des employés postaux étaient au bénéfice d'un contrat de travail.

1197. Le gouvernement a décidé de réagir activement pour sortir de l'impasse issue de la dénonciation de la convention collective par les syndicats. Le risque était que les nouvelles entreprises de services postaux ne soient pas en mesure d'atteindre l'objectif fixé, à savoir que 100 pour cent des contrats alloués soient des contrats de travail au 1er janvier 2011. C'est pourquoi un «médiateur politique» a été désigné en la personne de M. Vreeman, lequel a donné des conseils sur la manière de procéder pour que les contrats de travail soient la norme au sein du marché postal (comme dans tous les secteurs). Le médiateur a permis aux entreprises et aux syndicats de sortir de l'impasse et de signer une nouvelle convention collective. Pour ne pas porter atteinte à cet accord, le gouvernement a décidé d'abroger le décret et d'en élaborer un autre qui permettait aux parties de négocier collectivement. La période d'ajustement établie dans la convention collective a été incorporée au décret à la demande du Parlement. Le dernier décret donne aux entreprises quelque 30 mois supplémentaires, c'est-à-dire jusqu'au 30 septembre 2013, pour faire en sorte que 80 pour cent des employés postaux soient au bénéfice d'un contrat de travail. Même si le nouveau texte impose ce pourcentage, les entreprises ne sont pas assujetties à cette obligation si une convention collective existe. Par conséquent, rien n'oblige les parties à conclure un accord collectif. Le décret donne la possibilité aux parties de négocier collectivement. En l'absence d'accord, ce sont les dispositions du décret qui s'appliquent. Le texte prévoit uniquement que des accords doivent être conclus en vue du passage aux contrats de travail mais il ne définit pas lesquels.

1198. L'objectif du gouvernement en faisant appel à M. Vreeman en qualité de «médiateur politique» était de tenter de sortir de l'impasse. Le Parlement avait adopté une motion en ce sens, à laquelle le gouvernement a donné effet en nommant un «médiateur politique». La mission confiée à ce dernier était vaste et illimitée en raison de positions extrêmement divergentes des parties à la négociation. Le gouvernement confirme que la pression politique en faveur du règlement de conditions d'emploi socialement acceptables dans le secteur postal était forte. Cette condition importante, qui conditionnait l'ouverture totale du marché, n'avait pas été perdue de vue par le Parlement. D'une certaine manière, les syndicats se sont peut-être sentis soutenus par la pression exercée.

1199. La modification de la loi postale était essentiellement due au fait que le gouvernement avait besoin d'un délai supplémentaire pour pouvoir légiférer par ordonnance, et que le Parlement insistait pour un règlement définitif et rapide de la situation. Un décret n'est applicable que pendant quatre ans, en vertu de l'article 89 de la loi postale, et sa durée de validité avait dû être prorogée pour ce motif. En outre, l'article 8 modifié donnait une force juridique accrue à l'intervention du gouvernement par ordonnance sur le fondement de l'article 8. Le gouvernement indique que le projet de loi est actuellement en instance devant le Parlement.

1200. Le gouvernement considère que l'organisation plaignante compare à tort la présente plainte aux cas relatifs à la loi d'ajustement salarial dans le secteur semi-public. Dans ce dernier, le gouvernement pouvait fixer la marge maximale d'amélioration des conditions d'emploi et, lorsque cette marge était dépassée par les parties à la nouvelle convention collective, le gouvernement pouvait plus ou moins s'opposer à son exécution. Ce n'est pas du tout le cas en l'espèce. De plus, la liberté de convenir contractuellement d'un salaire inférieur au salaire minimum légal est limitée mais le droit à la négociation collective n'est pas enfreint. On a déterminé que des conditions d'emploi socialement acceptables devaient prévaloir, ce qui doit être respecté lors des négociations, de la même manière que les clauses d'un contrat de travail relatives aux congés payés, que la législation en matière d'égalité de rémunération et d'autres dispositions légales. Dans le présent cas, les parties à une convention collective sont libres de conclure un accord et son application ne peut pas être entravée. Le gouvernement considère qu'il a plutôt encouragé les conventions collectives de travail, notamment en nommant un médiateur politique en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

1201. Le gouvernement ne peut accepter les commentaires (infondés) de l'organisation plaignante concernant la non-représentativité des syndicats. Le FNV, le CNV et le syndicat sectoriel BVPP sont représentés sur le marché postal et comptent, au contraire, de nombreux membres, quelque 17 000. Le taux de syndicalisation dans le marché postal avoisine ainsi les 40 pour cent.

1202. Dans ses conclusions, le gouvernement indique que le droit à la libre négociation collective n'est nullement entravé ou restreint. Au contraire, le gouvernement a plutôt encouragé les parties à négocier collectivement pour régler les conditions d'emploi dans un secteur libéralisé relativement récemment. C'est parce qu'il était véritablement préoccupé par les conditions d'emploi socialement inacceptables prévalant dans ce secteur (en raison de la concurrence accrue sur ce marché et de la baisse des volumes de courriers) que le gouvernement a encouragé les parties à passer des accords sur les conditions d'emploi et les contrats. En outre, la loi et les règlements constituaient une mesure dissuadant les parties de ne pas respecter leurs obligations. Heureusement, cela n'a pas posé problème en fin de compte.

C. Conclusions du comité

1203. *Le comité note que la plainte concerne les allégations selon lesquelles un décret du gouvernement a contraint les employeurs du secteur postal de négocier collectivement et de conclure une convention collective avec des syndicats non représentatifs des employés et qu'il a dicté les dispositions devant figurer dans les conventions collectives.*

1204. *Le comité prend note de l'historique de la plainte et du fait que TNT était jusqu'en 2009 l'unique opérateur néerlandais en charge de la distribution de courrier. Conformément aux directives européennes qui visaient à assurer la libéralisation totale du marché européen des services postaux au plus tard le 1er janvier 2011, le monopole légal détenu par TNT a été progressivement supprimé pour permettre au gouvernement néerlandais d'assurer la libéralisation totale du marché postal d'ici au 1er janvier 2008, dans un premier stade pour la distribution des lettres de moins de 50 grammes. Or le marché postal néerlandais n'a été totalement libéralisé qu'avec la mise en œuvre de la loi postale adoptée par le Parlement le 1er avril 2009, soit près de 18 mois après la date initialement prévue. Selon la WPN (organisation plaignante), ce retard était dû au fait que le Parlement tenait à ce que l'ouverture du marché soit subordonnée à une «restructuration rigoureuse des conditions d'emploi des facteurs» notamment, mais qu'il craignait que la libéralisation du marché ne provoque une concurrence telle au niveau des coûts de main-d'œuvre que les conditions d'emploi des facteurs fassent l'objet d'une «surenchère par le bas».*

1205. *Le comité note que l'organisation plaignante indique que les nouveaux venus sur le marché postal (les nouvelles entreprises de services postaux) n'avaient pas encore gagné de parts de marché sur TNT qui disposait d'un réseau de distribution établi, avec des coûts de main-d'œuvre par produit postal relativement faibles. En conséquence, pour maintenir ces coûts à un niveau aussi bas que possible, les nouvelles entreprises de services postaux ont décidé de ne distribuer le courrier que deux jours par semaine et de recourir à des travailleurs occasionnels recrutés sur la base d'un contrat de services de distribution postale. Selon l'organisation plaignante, ces travailleurs, dont le revenu ne dépend pas exclusivement de cette activité, sont pour la plupart des étudiants, des femmes au foyer et des personnes âgées qui souhaitent arrondir leurs bourses d'études, le revenu du ménage ou leur pension de (pré) retraite. L'organisation plaignante affirme que la majorité de ces travailleurs ne souhaitent pas être liés à l'entreprise par un contrat de travail, précisément du fait de la flexibilité et de la liberté inhérentes aux contrats de services (tels que les horaires de travail modulables et le nombre illimité de jours de congé). Ils sont rémunérés selon un système perfectionné de rémunération, qui leur permet de gagner le salaire minimum s'ils distribuent le courrier à une vitesse moyenne déterminée. Le comité note l'allégation selon laquelle, en revanche, TNT dispose d'une main-d'œuvre composée de facteurs traditionnels, employés pour la plupart sur la base de contrats de travail à temps plein à durée indéterminée et dont le revenu dépend exclusivement de cet emploi, d'où des coûts salariaux considérablement plus élevés du fait des déductions obligatoires liées aux cotisations de sécurité sociale et de retraite.*

1206. *L'organisation plaignante indique qu'il était déjà évident en 2007 que TNT devrait effectuer des compressions drastiques d'effectifs, principalement du fait de la contraction significative du marché postal suite à la numérisation et à l'automatisation du processus de tri postal et à la concurrence exercée par les nouveaux venus sur le marché. Par conséquent, selon l'organisation plaignante, les syndicats ont fait pression sur le gouvernement pour qu'il prenne des mesures avant la libéralisation totale du marché postal néerlandais. Le gouvernement a alors approché les nouvelles entreprises de services postaux et leurs investisseurs en leur demandant instamment de négocier une convention collective avec les syndicats. Cet accord était, selon les allégations, présenté comme une condition préalable à la libéralisation totale du marché postal. Ce que les syndicats demandaient avant de signer une convention collective était qu'un calendrier soit défini afin que les employés des nouvelles entreprises de services postaux soient au bénéfice d'un contrat de travail (ci-après dénommé «modèle de transition»).*

1207. *Le comité note que les nouvelles entreprises de services postaux et les syndicats ont conclu un accord de principe puis une convention collective le 12 novembre 2008, par lesquels ils se sont engagés à ce que 80 pour cent de leurs employés soient au bénéfice d'un contrat de travail dans les 42 mois suivant la libéralisation du marché postal. Or, selon l'organisation plaignante, la convention collective prévoyait que le modèle de transition serait modifié en fonction de l'évolution du marché. L'organisation plaignante considère que les parties avaient l'intention d'établir un modèle de transition souple en vertu duquel le pourcentage définitif de 80 pour cent de la main-d'œuvre au bénéfice d'un contrat de travail serait atteint moyennant l'application d'un modèle de transition souple élaboré par l'Institut SEO, un institut indépendant de recherche économique. Ce modèle de transition a été créé en mars 2009 et établissait les pourcentages intermédiaires suivants: 14 pour cent en avril 2010, 40 pour cent en avril 2011, 74 pour cent en avril 2012 et 80 pour cent en octobre 2012. En outre, l'organisation plaignante affirme que ces pourcentages devaient être modulables dans le sens où l'Institut SEO déterminerait en avril de chaque année si les objectifs avaient été atteints ou analyserait, dans le cas contraire, les raisons pour lesquelles ils n'avaient pas pu l'être.*

1208. *Le comité note que les nouvelles entreprises de services postaux se sont fédérées dans une nouvelle organisation d'employeurs (WPN) et convenu de signer la convention collective*

le 11 août 2009 avec les syndicats. Le modèle de transition créé par l'Institut SEO a été incorporé à l'accord d'entreprises. Le marché postal n'a été libéralisé qu'après la signature de la convention collective et l'application du modèle souple de transition. En conséquence, le ministère a publié un communiqué de presse en mars 2009 indiquant que le gouvernement avait décidé, après analyse de tous les éléments de la situation, que les conditions en vue de la libéralisation du secteur postal étaient réunies et que le marché des services postaux pouvait être libéralisé de «façon socialement responsable» le 1er avril 2009.

1209. *Le comité note que, selon le gouvernement, l'une des conditions préalables à l'ouverture totale du marché postal était que les facteurs bénéficient de conditions d'emploi socialement acceptables. Le marché postal était un marché en contraction, ce qui accroissait la pression concurrentielle et, étant donné que c'était un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, la pression sur les conditions d'emploi y était ressentie relativement plus fortement. Le fait que les employés des nouvelles entreprises de services postaux travaillent principalement sur contrat de commission, alors que la plupart des actifs aux Pays-Bas disposent d'un contrat de travail, l'attestait. Le contrat de commission est celui habituellement utilisé par les entrepreneurs ou les travailleurs indépendants pour la prestation de services. Du fait de sa nature juridique particulière, le contrat de commission n'est pas couvert par la loi relative aux salaires minima et aux congés payés. Les employés postaux ne pouvaient pas bénéficier de la protection garantie par la loi.*

1210. *Le comité note en outre que le gouvernement indique que l'inspection du travail a enquêté en 2007 sur le niveau de rémunération des employés postaux et constaté qu'ils percevaient, en moyenne, un salaire près de 30 pour cent inférieur au salaire minimum légal. Les préoccupations du gouvernement à l'égard des conditions d'emploi socialement acceptables étaient donc justifiées et les mesures de protection prises en faveur des facteurs et factrices avaient bénéficié d'un large soutien au Parlement. Toutefois, le gouvernement considère que le principe fondamental restait que les entreprises de services postaux et les syndicats devaient élaborer un accord sur les conditions d'emploi, attendu qu'il leur incombe au premier chef de négocier des conventions collectives pour régler les conditions d'emploi. La loi et les règlements n'avaient pour seul objet que d'encadrer les accords conclus par les parties et de faire office de «mesure dissuasive» pour éviter le non-respect de celle-ci. Par conséquent, le gouvernement a encouragé la conclusion d'une convention collective au nom des nouvelles entreprises de services postaux, bien que la pleine ouverture du marché n'en dépende pas, la seule condition étant que les employés postaux bénéficient de conditions d'emploi socialement acceptables. Cette initiative a été laissée aux parties, sur la base du principe selon lequel il incombe, au premier chef, aux partenaires sociaux de régler les conditions d'emploi. Bien que la négociation d'une convention collective de travail au nom des nouvelles entreprises de services postaux ait été un processus extrêmement laborieux, le gouvernement néerlandais n'a jamais forcé les parties à convenir d'une convention collective. Il les a en revanche aidées, à leur demande, à en formuler le contenu. Les parties ont finalement convenu d'une convention collective comprenant un modèle souple de transition en vue de la conversion des contrats de commission en contrats de travail, l'objectif final étant que 80 pour cent des employés postaux soient au bénéfice d'un contrat de travail.*

1211. *S'agissant de l'allégation relative à l'absence de représentativité des syndicats dans le secteur postal, le comité note que l'organisation plaignante affirme que les employés des nouvelles entreprises de services postaux n'étaient, dans l'ensemble, pas syndiqués et que les syndicats avec lesquels elle devait négocier la convention collective n'étaient pas en réalité représentatives de ces travailleurs. L'organisation plaignante considère que l'intervention du gouvernement était clairement due au fait qu'il était confronté à l'inexistence de pouvoir syndical au sein du nouveau marché postal. De l'avis de l'organisation plaignante, l'influence déclinante des syndicats n'est pas un phénomène*

propre au secteur postal et qu'il pouvait toucher d'autres secteurs, il n'était pas souhaitable, et de plus contraire au droit de négociation collective et à la liberté contractuelle, que le gouvernement intervienne dans chaque branche où le pouvoir syndical déclinait. Le comité prend également note du fait que le gouvernement ne peut accepter les arguments de la partie plaignante concernant la non-représentativité des syndicats dans le secteur postal au motif que plusieurs syndicats sont représentés sur le marché postal et y comptent de nombreux membres, le taux de syndicalisation dans le secteur avoisinant les 40 pour cent.

1212. *Le comité rappelle, en premier lieu, le principe de négociation volontaire énoncé à l'article 4 de la convention n° 98 et souligne que l'action des pouvoirs publics pour promouvoir et encourager la négociation collective en vue de régler les conditions de travail et d'emploi dans tous les secteurs est l'un des principes fondamentaux inscrits tant dans la convention n° 98 que dans la convention n° 154, que les Pays-Bas ont ratifiées. Le comité estime que la première question à examiner est de savoir si la conclusion d'une convention collective entre les nouvelles entreprises de services postaux et les syndicats pose un quelconque problème du point de vue du droit de négociation collective. A cet égard, même si l'on reconnaît que le processus mené pour parvenir à un accord a été extrêmement laborieux du fait des préoccupations légitimes suscitées par la question des conditions d'emploi des facteurs et factrices qui devaient être socialement acceptables et de la pression exercée en ce sens, le comité est d'avis que la procédure de négociation collective décrite par l'organisation plaignante et le gouvernement n'est pas incompatible avec le principe de négociation volontaire ni, partant, avec celui d'autonomie des parties à la négociation qui constituent un aspect fondamental du droit de négociation collective. Quant à la substance de l'accord, le comité ne se considère pas habilité à interpréter les intentions qui la sous-tendent.*

1213. *Le comité prend note de l'allégation selon laquelle, parce que ni les nouvelles entreprises ni la grande majorité des facteurs et factrices n'avaient un quelconque intérêt à voir s'appliquer le modèle de transition figurant dans la convention collective, les syndicats craignaient que les nouvelles entreprises de services postaux ne respectent pas suffisamment ou pleinement l'accord, voire qu'elles le dénoncent une fois le marché totalement libéralisé. L'organisation plaignante indique que, par conséquent, les syndicats ont demandé au gouvernement de prendre une mesure pour en empêcher la dénonciation et en assurer indirectement le respect. Cette mesure, qui figure à l'article 8 de la loi postale de 2009, a permis au gouvernement d'édicter des règles par décret concernant les conditions d'emploi qui sont exécutoires: a) si les conditions d'emploi sont socialement inacceptables; b) en cas de problème temporaire limité au secteur postal; et c) pour autant que le différend ne puisse être résolu en modifiant les règles d'application générale ou par voie d'accord entre l'employeur et les représentants des organisations de travailleurs.*

1214. *Le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle, bien qu'il n'ait jamais été objectivement démontré que les conditions d'emploi soient socialement inacceptables et bien que les partenaires sociaux aient alors conclu un accord sur les conditions d'emploi des facteurs employés par les nouvelles entreprises du marché postal, le gouvernement a promulgué un décret en janvier 2010 sur le fondement de l'article 8 de la loi postale de 2009, faisant obligation aux nouvelles entreprises implantées sur ce marché d'offrir un contrat de travail à toutes les personnes en charge de la distribution du courrier dès la date d'entrée en vigueur du décret. En cas de refus de leur part, l'OPTA (l'agence gouvernementale chargée de veiller au respect de la loi postale de 2009) était habilitée à les condamner à de très fortes amendes. Pour justifier l'imposition de cette prescription par voie de décret, le gouvernement a invoqué les résultats d'une enquête menée en 2007 sur le taux de rémunération des facteurs et factrices employés par les nouvelles entreprises de services postaux. L'organisation plaignante affirme que l'enquête en question n'a porté que sur un échantillon relativement restreint des 30 000 facteurs*

employés par les nouvelles entreprises de services postaux et qu'elle avait délibérément omis de tenir compte du système perfectionné de rémunération qu'elles avaient mis en place aux fins de calcul du salaire des employés, ainsi que des préférences exprimées par chacun concernant le rythme de travail souhaité, qui sont particulièrement pertinentes pour calculer le niveau de salaire en fonction du nombre d'heures effectuées. Le comité prend également note de ce que selon le gouvernement, bien que les nouvelles entreprises de services postaux aient toujours récusé les conclusions de cette enquête, elles n'ont pas démontré à ce jour que le niveau de rémunération est en réalité satisfaisant. L'inspection du travail n'était pas chargée de déterminer si les nouvelles entreprises de services postaux satisfaisaient aux exigences de la loi relative aux salaires minima. Elle a enquêté sur le niveau de salaire en vigueur dans ces entreprises et l'a comparé à celui établi par la loi relative aux salaires minima. Le gouvernement a également rappelé que les nouvelles entreprises de services postaux s'étaient engagées à mener une enquête indépendante sur les systèmes de rémunération, qui n'a pas été réalisée à ce jour.

1215. *Le comité observe que le décret fait obligation aux nouvelles entreprises de services postaux de n'employer que des facteurs et factrices bénéficiant d'un contrat de travail (article 2) à compter du 1er janvier 2010 (article 3). Cette obligation ne s'appliquait cependant pas aux entreprises ayant signé une convention collective prévoyant que: a) 80 pour cent, au moins, des employés postaux sont au bénéfice d'un contrat de travail au plus tard 42 mois après l'entrée en vigueur de la loi; et b) ce pourcentage doit être progressivement atteint dans les mois qui précèdent, en vertu de quoi les pourcentages suivants d'employés au bénéfice d'un contrat de travail doivent être réalisés:*

1) 10 pour cent: au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur de la loi;

2) 30 pour cent: au plus tard 24 mois après l'entrée en vigueur de la loi;

3) 60 pour cent: au plus tard 36 mois après l'entrée en vigueur de la loi.

1216. *Le comité prend note de l'allégation selon laquelle le décret, contrairement à ce que prévoyait le modèle de transition convenu avec les syndicats et incorporé à la convention collective, établissait des pourcentages fixes devant être atteints au cours de la phase de transition. Si les nouvelles entreprises du secteur n'avaient pas conclu de convention collective reprenant les prescriptions non modifiables édictées par le décret, la seule alternative possible était de cesser immédiatement d'employer des facteurs bénéficiant d'un contrat de services pour n'employer que des personnes au bénéfice d'un contrat de travail. L'organisation plaignante considère que cela aurait rapidement mené les entreprises à la faillite parce qu'elles n'étaient pas en mesure d'absorber la soudaine et très significative hausse des coûts que cela entraînerait. Partant, l'organisation plaignante indique que les syndicats ont fait pression sur la WPN pour qu'elle modifie le modèle de transition souple figurant dans la convention collective selon les nouvelles prescriptions non modulables établies par le décret.*

1217. *Le comité note que, selon le gouvernement, le décret a été rédigé de manière à ce que les entreprises de services postaux liées par une convention collective ne soient pas assujetties aux dispositions du décret avec un délai de conversion plus lent des contrats de commission en contrats de travail, de sorte qu'une relative souplesse permettait aux parties de revoir à la baisse, le cas échéant, les accords conclus. Le décret ne contraignait pas les entreprises à conclure une convention collective et ne contenait que des exigences minima auxquelles elles pouvaient déroger moyennant une convention collective. Le gouvernement a affirmé, en outre, qu'en aucun cas les nouvelles entreprises de services postaux n'ont subi de menaces et que les prescriptions établies par le décret étaient moins exigeantes que celles figurant dans la convention collective. Le risque de faillite brandi par l'organisation plaignante n'était corroboré par aucun élément. Même si une nouvelle entreprise postale avait fait faillite, encore aurait-il fallu démontrer que la législation en*

était la cause. Enfin, le gouvernement considère que l'on est en droit de s'interroger sur la viabilité d'une entreprise financièrement saine qui est incapable de garantir un niveau minimum de conditions d'emploi.

1218. *Le comité tient à rappeler que l'article 4 de la convention n° 98 n'impose aucunement à un gouvernement de rendre obligatoire la négociation collective de même qu'il n'est pas contraire à cet article d'obliger les partenaires sociaux, en vue d'encourager et de promouvoir le développement et l'utilisation des mécanismes de la négociation collective, à entrer en négociation sur les termes et les conditions d'emploi. Les autorités publiques devraient toutefois s'abstenir de toute ingérence indue dans le processus de négociation. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 928.] S'agissant de l'allégation selon laquelle le décret gouvernemental contraignait, dans la pratique, les employeurs du secteur postal de négocier collectivement et de conclure une convention collective devant contenir, semble-t-il, des dispositions spécifiques, le comité comprend que le décret ne faisait que reprendre le modèle de transition en vue de la conversion des contrats de commission en contrats de travail et l'objectif final de 80 pour cent de la main-d'œuvre devant être admise au bénéfice de contrats de travail comme établi par la première convention collective. Le comité relève que le décret ne faisait pas obligation aux entreprises de conclure une convention collective et était libellé de façon suffisamment souple pour permettre aux parties de revoir à la baisse, le cas échéant, certains accords conclus. A cet égard, le comité tient à rappeler qu'il a toujours considéré qu'il appartient aux autorités législatives de déterminer les minima légaux en matière de conditions de travail ou d'emploi, ce qui, à son sens, ne limite ni n'entrave le principe de promotion de la négociation bipartite en matière de fixation des conditions de travail, comme établi à l'article 4 de la convention n° 98.*

1219. *Le comité note que la WPN a engagé une procédure interlocutoire contre l'Etat demandant le prononcé d'une ordonnance pour empêcher l'entrée en vigueur du décret aux motifs, notamment, que le décret ne respecte aucune des prescriptions énoncées à l'article 8 de la loi postale; qu'il est contraire aux dispositions de l'article 610, livre 7, du Code civil néerlandais et au principe de liberté contractuelle individuelle qui en découle; et enfreint le droit de négociation collective et la liberté contractuelle de la WPN et de ses membres, tels que définis, entre autres, dans plusieurs conventions de l'OIT ratifiées par les Pays-Bas. Bien que, en décembre 2009, l'instance judiciaire ait fait droit, en première instance, à la demande de la WPN, cette décision a été infirmée par la Cour d'appel de La Haye dans un jugement du 13 avril 2010 au motif que la WPN n'avait pas d'intérêt urgent à ester en justice au moment de la formation de sa plainte. La cour d'appel a, premièrement, considéré que le modèle de transition établissant les pourcentages modulables à atteindre au cours de la période de transition faisait partie intégrante de la convention collective initiale et, deuxièmement, que, étant donné que les pourcentages figurant dans la convention collective étaient plus élevés que ceux établis par le décret, la convention collective en vigueur était conforme aux prescriptions de ce dernier. Par conséquent, il n'y avait pas d'intérêt urgent à intervention judiciaire, comme requis par les plaignants. Bien que la WPN ait considéré que la cour d'appel avait correctement apprécié les antécédents juridiques de l'affaire, le Secrétaire d'Etat est resté fermement convaincu que le modèle de transition convenu par les nouvelles entreprises des services postaux et les syndicats ne répondait pas aux exigences énoncées dans le décret et a demandé à l'OPTA de veiller au respect de dispositions dudit décret à compter de l'automne 2010, ce qui permettait également de faire pression sur les nouvelles entreprises de services postaux. Cette situation a poussé la WPN à intenter une action contre l'Etat quant au fond demandant que soit rendue une ordonnance établissant le caractère non contraignant du décret. Le comité relève en outre que le gouvernement indique que les entreprises plaignantes ont été déboutées quant au fond et ont récemment fait appel de*

cette décision. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de la procédure en instance devant la cour d'appel.

1220. *Le comité note l'allégation selon laquelle, bien que les nouvelles entreprises de services postaux aient offert un contrat de travail à 14 pour cent de leurs employés avant le 1er avril 2010, conformément au modèle de transition convenu avec les syndicats, seuls 3,2 pour cent d'entre eux ont accepté cette offre. Les syndicats auraient été si mécontents du très faible taux de facteurs ayant accepté de transformer leur contrat de services en contrat de travail, qu'ils ont décidé en juin 2010 de dénoncer la convention collective avec effet au 1er octobre 2010. Le comité note que, selon l'organisation plaignante, la dénonciation de la convention collective risquait de placer les nouvelles entreprises de services postaux directement sous le coup des prescriptions énoncées dans le décret et d'être tenues de n'employer que des facteurs disposant d'un contrat de travail, ou d'être soumises à une amende de 450 000 euros par contravention constatée trois mois après la dénonciation de la convention collective (à compter du 1er janvier 2011). L'organisation plaignante a tenté de parvenir à un consensus avec les syndicats sur un nouvel accord mais les négociations ont échoué, les syndicats se concentrant sur le principe des pourcentages non modulables à atteindre au cours de la période de transition que les nouvelles entreprises de services postaux ne pourraient jamais atteindre.*

1221. *Le comité note que, face à cette impasse, le gouvernement a décidé de suspendre temporairement l'exécution du décret afin de donner le temps aux nouvelles entreprises de services postaux et aux syndicats de négocier une nouvelle convention collective. Un médiateur a été nommé pour «débroussailler» le terrain et chargé de formuler un avis en vue du règlement du différend relatif à la convention collective. Les syndicats auraient au départ mal accueilli la nomination d'un médiateur. Bien que l'organisation plaignante ait indiqué qu'elle n'était pas opposée à la tentative de médiation par l'intermédiaire d'un «débroussailleur», la nomination soudaine de celui-ci, sans consultation préalable, suscitait la défiance parce qu'il s'agissait d'un ancien dirigeant syndical et de l'ancien président d'un grand parti politique qui préconisait que les nouvelles entreprises de services postaux soient tenues de ne recruter que des facteurs au bénéfice d'un contrat de travail. L'organisation plaignante estimait que le gouvernement faisait une nouvelle fois pression sur le processus de négociation, cette fois en nommant unilatéralement une personne chargée de «débroussailler» le terrain, qui s'était fixée pour mission de parvenir à imposer les contrats de travail aux nouvelles entreprises de services postaux, à l'exclusion de toutes les autres solutions raisonnables qui avaient été proposées. Le comité note que le gouvernement reconnaît qu'il a fait appel à un «médiateur politique » pour tenter de sortir de l'impasse. Le gouvernement confirme que la pression politique en faveur du règlement de conditions d'emploi socialement acceptables dans le secteur postal était forte et que, d'une certaine manière, les syndicats se sont peut-être sentis soutenus par la pression des partis politiques.*

1222. *Le comité rappelle que, si certaines mesures peuvent faciliter les négociations et contribuer à la promotion de la négociation collective, toutes les législations et pratiques qui instituent des organismes ou des procédures de médiation et de conciliation destinés à faciliter la négociation entre partenaires sociaux doivent sauvegarder l'autonomie des parties à la négociation. Par conséquent, si un organisme est désigné pour résoudre des différends entre parties à une négociation collective, celui-ci doit être indépendant, et le recours à cet organisme devrait se faire sur une base volontaire. En l'espèce, le comité observe que le gouvernement ne conteste pas l'allégation selon laquelle la procédure de médiation a été établie sans consultation préalable des parties à la négociation et qu'il comprend que cela ait été mal accueilli par les parties. En outre, le comité prend note de l'allégation selon laquelle la nomination unilatérale du médiateur et son parcours professionnel aient suscité la défiance de l'organisation plaignante. A cet égard, le comité est d'avis que la procédure de médiation aurait dû être engagée en tenant compte des*

principes susmentionnés, de manière à ce qu'elle inspire confiance à toutes les parties concernées. A cet égard, le comité espère que le gouvernement veillera à ce que les organismes ou procédures de conciliation institués à l'avenir respectent les principes susmentionnés.

1223. *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, elle s'est sentie contrainte de revenir à la table des négociations avec le médiateur et les syndicats, et que ces derniers ont sans surprise émis des revendications radicales concernant les pourcentages intermédiaires, le calendrier et le respect du modèle de transition. La question de la flexibilité des pourcentages devant être atteints durant la période de transition – qui avait été initialement au cœur des négociations entre les parties, selon l'organisation plaignante – n'était plus à l'ordre du jour. La WPN a signé une nouvelle convention collective, qui comprenait un modèle de transition établissant des pourcentages visiblement fixes devant être réalisés durant la période de transition et qui étaient énoncés au paragraphe 1 de l'article 13 de la convention collective, lequel se lit comme suit:*

> *Au moins 80 pour cent des facteurs travaillant pour l'employeur et/ou le client doivent être au bénéfice d'un contrat de travail d'ici au 30 septembre 2013. Les étapes à suivre pour y parvenir sont les suivantes:*
>
> – *10 pour cent d'ici au 31 décembre 2011;*
>
> – *25 pour cent d'ici au 30 juin 2012;*
>
> – *40 pour cent d'ici au 31 décembre 2012;*
>
> – *60 pour cent d'ici au 30 juin 2013;*
>
> – *80 pour cent d'ici au 30 septembre 2013.*

1224. *Le comité note que, conformément à la convention collective, le gouvernement avait prévu de promulguer une nouvelle version du décret. La période d'ajustement prévue par la nouvelle convention collective a été incorporée au décret à la demande du Parlement. Le nouveau décret donne aux entreprises quelque 30 mois supplémentaires, c'est-à-dire jusqu'au 30 septembre 2013, pour faire en sorte que 80 pour cent des employés postaux soient au bénéfice d'un contrat de travail. Le comité note que, selon le gouvernement, le nouveau texte donne la possibilité aux parties de conclure des accords pour atteindre l'objectif de 80 pour cent des facteurs employés au bénéfice d'un contrat de travail mais ne les oblige pas à conclure une convention collective.*

1225. *Le comité comprend que le nouveau décret codifie les clauses de la nouvelle convention collective qui établit une voie d'ajustement jusqu'au 30 septembre 2013. Malgré la confirmation du fait que les négociations se sont déroulées dans le contexte de fortes pressions politiques en vue de l'établissement de conditions d'emploi socialement acceptables, et tout en gardant à l'esprit sa réserve à l'égard de la façon dont la procédure de conciliation a été instituée, le comité observe cependant que les clauses de la nouvelle convention collective ne sont pas, en tant que telles, mises en cause dans la plainte. Le comité doit souligner que la codification par décret de clauses figurant dans une convention collective ayant le statut d'accord juridiquement contraignant pour les parties n'est pas incompatible avec le principe de libre négociation collective. En règle générale, le comité tient à souligner qu'il n'a pas pour mandat d'évaluer l'action législative et réglementaire menée par le gouvernement pour régler les conditions minima d'emploi et les conditions contractuelles dans un secteur particulier, à savoir en l'espèce dans le secteur postal.*

1226. *S'agissant du projet de loi portant modification de l'article 8 de la loi postale, le comité note que, selon l'organisation plaignante, cet amendement a pour objet de permettre au gouvernement d'intervenir plus facilement qu'auparavant et d'obliger les nouvelles entreprises de services postaux à n'employer que des facteurs et des factrices étant au*

bénéfice d'un contrat de travail. Compte tenu de ses conclusions ci-dessus, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.

Recommandations du comité

1227. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administrationà approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité espère que le gouvernement veillera à ce que les organismes ou procédures de conciliation institués à l'avenir respectent les principes selon lesquels ces organismes doivent être indépendants et perçus comme tels par les parties, et que le recours à ces organismes devrait se faire sur une base volontaire.

b) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue de la procédure en instance devant la cour d'appel concernant l'action contre l'Etat quant au fond par laquelle l'organisation plaignante a demandé que soit rendue une ordonnance établissant le caractère non contraignant du décret.

CAS N° 2934

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou (FTLFP)

Allégations: L'organisation plaignante conteste la validité d'un arrêté ministériel en vertu duquel, dans le cadre d'une procédure d'arbitrage volontaire, des arbitres choisis et formés par l'Etat sont imposés aux parties à la négociation collective engagée avec le secteur public; elle conteste en outre l'obligation qui est faite à ces arbitres d'appliquer les critères de pondération se rapportant au budget public

1228. La Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou (FTLFP) a présenté sa plainte dans une communication datée du 14 février 2012.

1229. Le gouvernement du Pérou a envoyé sa réponse par une communication datée du 4 mai 2012.

1230. Le Pérou a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

1231. Dans sa communication du 14 février 2012, la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou (FTLFP) indique qu'elle est un syndicat de branche d'envergure nationale qui regroupe les travailleurs des entreprises d'électricité du Pérou, c'est-à-dire les travailleurs d'entreprises fournissant des services essentiels mais relevant du droit privé du travail.

1232. Selon l'organisation plaignante, par le décret suprême n° 014-2011-TR, publié au *Bulletin officiel des normes juridiques* (*Boletín Oficial de Normas Legales*) du 17 septembre 2011, il a été ajouté au règlement d'application de la loi sur les relations collectives de travail, approuvée par le décret suprême n° 011-92-TR, l'article 61-A qui introduit dans la législation le principe de l'arbitrage potestatif. Par ce mécanisme juridique, et conformément aux normes nationales du droit du travail, l'une quelconque des parties peut, en cas d'échec de la négociation collective, soumettre l'autre partie à une procédure d'arbitrage dans le cadre de laquelle un tiers devra régler le conflit d'intérêts économiques. Par ce même décret suprême n° 014-2011-TR (art. 2), l'Etat péruvien crée le Registre national des arbitres pour la négociation collective dont la tenue sera assurée par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi et auquel seront inscrits des professionnels aux compétences reconnues. Dans son dernier paragraphe, l'article 2 établit que, lorsque les règles régissant les relations collectives de travail disposent que l'autorité administrative du travail doit désigner un arbitre, ou lorsque l'une ou l'autre des parties ou les deux le demandent, il est entendu que c'est à la Direction générale du travail que revient cette compétence.

1233. L'organisation plaignante affirme que l'Etat péruvien, après avoir introduit dans la législation nationale l'arbitrage potestatif, a créé un organisme chargé de former des arbitres qui puissent intervenir dans un conflit, dans le cas où l'une des parties le demande, et non sur décision de l'Etat lui-même.

1234. Selon l'organisation plaignante, le 24 septembre 2011, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a publié, dans le *Bulletin officiel des normes juridiques*, l'arrêté ministériel n° 284-2011-TR qui est une norme inférieure à la loi sur les relations collectives de travail, au décret suprême n° 011-92-TR (règlement d'application de la loi sur les relations collectives de travail) et au décret suprême n° 014-2011-TR. Cet arrêté prévoit que, pour être habilité à arbitrer dans une négociation collective concernant des organismes ou entreprises de l'Etat relevant du droit privé du travail, comme le sont les entreprises employant les membres de la FTLFP, les arbitres doivent être inscrits au Registre national des arbitres pour la négociation collective et doivent avoir, en outre, achevé avec succès le cours de formation sur la négociation collective dans le secteur public organisé par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi.

1235. D'après l'organisation plaignante, non seulement il est contrevenu au principe constitutionnel universel de hiérarchie des normes juridiques puisqu'en l'occurrence une règle inférieure telle qu'un arrêté ministériel prime une loi et un décret suprême, mais il est également imposé aux parties, qui sont dans le cas d'espèce des organismes ou entreprises de l'Etat, un arbitre (unique) ou des arbitres (tribunal arbitral) choisis, formés et établis à l'avance par l'Etat lui-même, sans qu'aucun de ces organismes ou entreprises puissent choisir librement son arbitre, ce qui est contraire aux principes d'impartialité et d'indépendance. En effet, avant la modification de la loi n° 25593 sur les relations collectives de travail (incorporée à présent dans le texte unique approuvé par le décret suprême n° 003-2010-TR), lors de négociations collectives engagées dans des entreprises de l'Etat soumises au régime du droit privé, l'autorité du travail n'intervenait qu'à titre exceptionnel, c'est-à-dire quand il n'existait pas de consensus sur le choix d'un arbitre ou lorsque, après la nomination de leurs arbitres, les parties ne parvenaient pas à se mettre

d'accord sur le choix du président du tribunal arbitral – ainsi le prévoyait l'article 64. Ce n'est plus le cas actuellement en raison des modifications apportées par l'arrêté visé.

1236. L'organisation plaignante ajoute que, le 9 décembre 2011, il a été publié au *Bulletin officiel des normes juridiques* la loi n° 29812 relative au budget du secteur public pour 2012, portant création, en vertu de sa cinquante-quatrième disposition complémentaire finale, d'un «conseil spécial» qui doit nommer le président du tribunal arbitral dans le cas où les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix de celui-ci. Ce «conseil spécial» devra être institué par décret suprême. Enfin, l'arrêté ministériel n° 331-2011-TR, qui établit les conditions régissant l'inscription au Registre national des arbitres pour la négociation collective, impose aux entreprises de l'Etat relevant du droit privé du travail l'obligation de choisir leurs arbitres uniquement parmi les professionnels inscrits au registre en vigueur et qui ont achevé avec succès le cours organisé par le ministère du Travail, ce qui porte atteinte à la liberté du syndicat de choisir, librement et en application du principe d'indépendance, l'expert qui va le représenter dans le cadre de la procédure arbitrale.

1237. Par conséquent, selon l'organisation plaignante: i) l'Etat a fait établir un registre d'arbitres pour régler des litiges économiques auxquels il est lui-même partie, dès lors qu'il s'agit d'entreprises étatiques soumises au régime du droit privé; ii) on impose aux parties au conflit les arbitres du registre établi par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, dont la formation et les critères juridiques favorisent l'Etat dès lors que lesdits arbitres reçoivent leur formation du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi; iii) il est créé un organisme (le conseil spécial) qui devra désigner directement le président du tribunal arbitral, dans le cas où les arbitres inscrits au registre ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix de celui-ci; et iv) par ailleurs, à la date du dépôt de la présente plainte, le registre ne compte que 19 arbitres agréés au niveau national, lesquels sont des juristes travaillant dans des cabinets juridiques qui protègent les intérêts des employeurs, c'est-à-dire de l'Etat péruvien.

1238. L'organisation plaignante estime que, dans le présent cas, le fait d'imposer à l'une des parties un arbitre inscrit au registre établi par l'Etat lui-même, par l'intermédiaire de son ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, entrave la liberté de choix de la FTLFP concernant l'expert qui va la représenter dans une procédure d'arbitrage tendant à régler un conflit auquel elle est partie dans le cadre de négociations collectives. Les dispositions correspondantes figurent à l'article 2 du décret suprême n° 014-2011-TR.

1239. Par ailleurs, l'organisation plaignante indique que, conformément aux dispositions de l'article 65 de la loi sur les relations collectives de travail, les arbitres mènent à bien la négociation collective des travailleurs des organismes et entreprises de l'Etat relevant du droit privé du travail, en appliquant le critère de l'«équité». En d'autres termes, ils règlent le conflit d'intérêts économiques sans nécessairement appliquer le cadre juridique en vigueur. Or, en vertu de l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 284-2011-TR, les arbitres d'une négociation collective concernant un organisme ou une entreprise de l'Etat sont tenus d'appliquer ce que l'on appelle les «critères de pondération», qui ne sont autres que ceux des articles 77 et 78 de la Constitution politique du Pérou, relatifs au budget du secteur public, ainsi que ceux qui figurent dans les décisions du Tribunal constitutionnel entérinant le plein respect des normes budgétaires et des règles fixées par le Fonds national de financement de l'activité économique de l'Etat (FONAFE), un organisme qui dicte la politique de rémunération des travailleurs des entreprises de l'Etat. En conclusion, selon la loi sur les relations collectives de travail, les arbitres doivent régler le conflit en faisant preuve de discernement. Or l'arrêté ministériel n° 284-2011-TR, qui est une norme de rang inférieur, prévoit que le règlement arbitral doit être établi sur la base de critères juridiques limitatifs en matière de rémunération qui ne sont autres que ceux qui sont définis par le FONAFE, un organisme qui dicte la politique salariale des entreprises de l'Etat. Ceci

démontre une fois de plus la gravité de l'ingérence de l'Etat péruvien dans la négociation collective.

1240. Pour conclure, toutes ces modifications de la législation ne font que dissimuler un interventionnisme croissant de l'Etat dans la négociation collective réglementée par la loi sur les relations collectives de travail, afin de réduire l'efficacité des syndicats nationaux, créés au sein des entreprises de l'Etat péruvien, s'agissant du règlement des problèmes de travail et de rémunération. Ces modifications juridiques portent atteinte au principe de la liberté syndicale dans ses aspects collectif et extérieur.

B. Réponse du gouvernement

1241. Dans sa communication du 4 mai 2012, le gouvernement indique en premier lieu que la plainte présentée n'est pas fondée pour les raisons suivantes:

– les conditions à remplir pour une inscription au RENANC (Registre national d'arbitres pour la négociation collective) sont extrêmement souples et ne déterminent en aucun cas un profil d'arbitre favorisant l'employeur ou l'Etat. En outre, il a été veillé à l'interdiction d'y inscrire des personnes liées directement à l'Etat (fonctionnaires et agents des services publics);

– afin de garantir l'impartialité des arbitres, le pouvoir discrétionnaire de la Direction générale du travail a été limité en ce sens que, lorsque celle-ci doit choisir un arbitre, elle ne peut pas sélectionner les juristes, les conseillers, les représentants ni, de manière générale, toute personne ayant une relation avec les parties ou un intérêt direct ou indirect dans le résultat de la procédure;

– le cours de formation sur la négociation collective dans le secteur public n'a pas pour objet de former des arbitres qui appliquent des critères favorisant l'Etat. Il s'agit d'un cours purement didactique, d'une durée de huit heures, qui n'est pas sanctionné par une évaluation et qui a pour unique objectif d'informer les éventuels arbitres des particularités des entités étatiques qui sont soumises à des contraintes budgétaires;

– les restrictions budgétaires qui sont préconisées dans le cadre de négociations collectives concernant des organismes ou entreprises de l'Etat soumis au régime du droit privé ont été validées par le Tribunal constitutionnel lui-même, c'est-à-dire la juridiction la plus élevée qui soit habilitée à interpréter la Constitution politique du pays;

– le fait d'enlever au ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi le pouvoir de nommer le président du tribunal arbitral quand les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, pour le donner à un conseil spécial dont l'un des membres sera un représentant de la société civile, signifie non pas un affaiblissement ou une violation du principe d'indépendance, mais exactement le contraire puisqu'il est fait en sorte que ce soit une entité indépendante et non étatique qui désigne le président du tribunal arbitral.

1242. Le gouvernement ajoute que l'arbitrage potestatif a été instauré en tant que mécanisme de règlement pacifique des conflits, utilisé uniquement dans des circonstances particulières et pas simplement en cas de désaccord entre les parties. Ainsi, en vertu du texte de l'article 61-A de la loi sur les relations collectives de travail, incorporé par le décret suprême n° 014-2011-TR, il est possible de recourir à l'arbitrage potestatif: *a)* lors de la première étape de la négociation collective, lorsque aucun accord n'a été atteint sur le niveau et la teneur de celle-ci; et *b)* durant les négociations, lorsqu'on observe des actes de mauvaise foi visant à retarder, entraver ou empêcher la conclusion d'un accord. Selon le

gouvernement, cette manière de procéder permet le règlement pacifique des conflits tout en respectant l'autonomie des organisations syndicales et des employeurs en matière de négociation.

1243. Il convient de signaler que le Registre national d'arbitres pour la négociation collective (RENANC), instauré par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, est un registre ouvert pour lequel les conditions d'admissibilité sont extrêmement souples. En effet, l'article 1 de l'arrêté ministériel n° 331-2011-TR dispose que, pour être inscrit au RENANC, il est uniquement nécessaire: i) d'être détenteur d'un titre professionnel; ii) lorsque l'appartenance à un corps de métier est obligatoire, d'être inscrit au registre de la corporation correspondante; iii) d'avoir au moins cinq ans d'expérience dans l'exercice de la profession ou dans le domaine universitaire visés; iv) de ne pas être sous le coup d'une interdiction de passer des contrats avec l'Etat ou d'exercer une fonction publique; et v) de ne pas avoir été sanctionné dans l'exercice de sa profession par les autorités judiciaires, le Tribunal constitutionnel ou la corporation professionnelle correspondante.

1244. Ces conditions à remplir ne déterminent pas un profil d'arbitre favorisant les employeurs comme l'insinue l'organisation plaignante, elles servent uniquement à s'assurer que les personnes choisies par les parties ont les qualifications professionnelles requises. Dans l'article 2 de l'arrêté ministériel susmentionné, on a même pris soin d'interdire l'inscription au registre de fonctionnaires et d'agents des services publics pour s'assurer de l'impartialité des arbitres. Par ailleurs, à l'article 3 dudit arrêté, il est établi que, lorsqu'il incombe à la Direction générale du travail de désigner un arbitre, celle-ci ne peut, en aucun cas, sélectionner les juristes, les conseillers, les représentants ni, de manière générale, toute personne ayant une relation avec les parties ou un intérêt direct ou indirect dans le résultat de la procédure, ce qui prouve la volonté du ministère de veiller à l'impartialité des arbitres nommés par lui.

1245. En ce qui concerne le cours de formation sur la négociation collective dans le secteur public, le gouvernement signale que celui-ci a une durée de huit heures, qu'il n'est pas sanctionné par une évaluation et qu'il n'a donc pas pour objet de former des arbitres qui appliquent des critères favorisant l'Etat, comme le prétend l'organisation plaignante. Au contraire, il a pour objectif d'informer les arbitres des particularités du secteur public en matière budgétaire. Il y a lieu de signaler que le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, eux-mêmes, ont indiqué qu'il est totalement légitime de fixer des règles particulières concernant la négociation collective dans les entités de l'Administration centrale. C'est justement à ces règles particulières que renvoie l'arrêté ministériel n° 284-2011-TR. En effet, l'article 2 de celui-ci indique que, dans le cadre de négociations collectives concernant des organismes ou entreprises de l'Etat soumis au régime du droit privé, il doit être tenu compte des principes énoncés aux articles 77 et 78 de la Constitution politique du Pérou, ainsi que des règles établies par le Tribunal constitutionnel dans les jugements que celui-ci a rendus dans les affaires n^{os} 008-2005-PI/TC et 1035-2011-AC/TC.

1246. Le gouvernement ajoute que, dans le jugement rendu sur l'affaire n° 008-2005-PI/TC, le Tribunal constitutionnel a établi que:

> (…)
>
> Pour cette raison, aux fins d'une interprétation appropriée du droit des agents des services publics à la négociation collective, conformément à la quatrième des dispositions finales et transitoires de la Constitution, nous devons garder à l'esprit la convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique.
>
> Cette convention dispose à l'article 7 que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement

et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

Dans le cas du Pérou, à l'instar de tout autre droit, le droit de négociation collective, que les agents publics exercent par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales, n'est pas absolu et est assorti de limites.

En effet, dans le cadre des conditions nationales auxquelles la convention n° 151 renvoie, la Constitution établit des règles précises relatives au budget public. En effet, conformément aux articles 77 et 78 de la Constitution, le budget prévoit une répartition équitable des ressources publiques, et le projet relatif à celui-ci doit être équilibré.

En conséquence, si l'employeur des agents publics est l'Etat, par l'intermédiaire de ses différentes entités, il doit être tenu compte, dans tous les domaines relevant de sa compétence, des limitations budgétaires qui découlent de la Constitution.

Pour cette raison, les négociations collectives engagées par des agents publics doivent être menées dans le respect des limites imposées par la Constitution aux fins de l'établissement d'un budget équilibré et équitable qui doit être approuvé par le Congrès de la République, étant donné que l'emploi dans l'administration publique est financé par l'argent des contribuables et les caisses de la nation.

Par ailleurs, une négociation collective dans le domaine du travail signifie qu'il faut confronter les points de vue, négocier et parvenir à un accord réel auquel les deux parties pourront se conformer. En ce sens, ce n'est pas parce que la loi dispose que tout acte relatif à l'emploi public ayant des incidences sur le budget doit être dûment autorisé et prévu dans le cadre de ce dernier qu'elle porte atteinte au droit de négociation collective et à la liberté syndicale.

En effet, c'est précisément suite aux accords conclus par la négociation collective, conformément à la législation en vigueur applicable aux agents publics, que les actes qui ont une incidence économique pourront être autorisés et prévus au budget.

Par conséquent, le Tribunal constitutionnel estime que l'alinéa 10 de l'article IV du Titre préliminaire de la loi n° 28175 ne porte pas atteinte au droit de négociation collective des agents publics, étant donné que ce texte est compatible avec les limitations prévues par la Constitution en matière budgétaire.

1247. Le gouvernement indique que l'unique condition attachée par le Tribunal constitutionnel à l'exercice de la négociation collective est le respect des limitations budgétaires qui découlent de la Constitution politique du Pérou. Il est clair que le Tribunal constitutionnel ne dénie pas aux travailleurs de l'Etat le droit de négociation collective, mais qu'il subordonne l'exercice de ce dernier à l'application des normes budgétaires, les accords conclus dans le domaine économique devant être inscrits au budget.

1248. Dans l'affaire n° 1035-2011-AC/TC, le Tribunal constitutionnel reconnaît, en matière budgétaire, certaines particularités des administrations locales par rapport à l'Administration centrale, puisque les premières sont financées par le budget de l'Etat, mais qu'elles disposent par ailleurs de leurs propres ressources. Il leur est accordé de ce fait une autonomie spéciale en matière budgétaire qui donne lieu à l'instauration de règles particulières prévoyant des conditions spécifiques pour l'obtention de hausses salariales par la négociation collective. Ainsi, le tribunal reconnaît que, dans des normes budgétaires successives, il a été établi que les mesures visant à augmenter les rémunérations dans les administrations locales devaient être prises exclusivement en fonction des propres ressources de ces administrations.

1249. Par ailleurs, le gouvernement précise que l'organisation plaignante est composée de syndicats de travailleurs d'entreprises de l'Etat dont les revenus proviennent en quasi-totalité de prélèvements directs. Par conséquent, les restrictions budgétaires visant les entités étatiques (qui ont été en outre validées tant au niveau national qu'international) n'ont presque pas d'effet sur ces travailleurs.

1250. Pour ce qui est de la partie de la plainte concernant la cinquante-quatrième disposition complémentaire finale de la loi budgétaire du secteur public pour 2012, le gouvernement indique que, loin de favoriser l'ingérence de l'Etat et la violation du principe d'indépendance, le but recherché est de réduire la marge d'intervention de l'Etat. En effet, cette disposition établit que, dans le cas où les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur le choix du président du tribunal arbitral, c'est un «conseil spécial», comptant parmi ses membres un représentant de la société civile, qui nommera celui-ci plutôt que le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi. Par conséquent, il est manifeste que la disposition en question, loin de restreindre l'indépendance du tribunal arbitral et la liberté syndicale, a pour but de sauvegarder les droits y afférents.

1251. D'après le gouvernement, il n'y a pas eu de violation du droit de liberté syndicale comme l'allègue l'organisation plaignante; au contraire, l'Etat s'est efforcé de protéger ce droit en promulguant des lois nationales qui tiennent compte des instruments supranationaux qu'il a ratifiés.

C. Conclusions du comité

1252. *Le comité observe, dans le présent cas, que la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou (FTLFP) conteste la validité de l'arrêté ministériel n° 284-2011-TR qui prévoit que, pour être habilité à arbitrer dans une négociation collective concernant des organismes ou entreprises de l'Etat relevant du droit privé du travail, les arbitres doivent être inscrits au Registre national des arbitres pour la négociation collective et doivent avoir, en outre, achevé avec succès le cours de formation sur la négociation collective dans le secteur public organisé par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi. Selon les allégations de l'organisation plaignante: 1) en violation des principes d'impartialité et d'indépendance, cette résolution impose aux parties des arbitres choisis, formés et établis à l'avance par l'Etat lui-même, sans qu'aucune d'elles ne puisse choisir librement (selon l'organisation plaignante, seuls 19 arbitres agréés au niveau national ont été enregistrés à ce jour, et ce sont des juristes travaillant dans des cabinets juridiques qui protègent les intérêts de l'Etat); 2) il a été décidé, dans le cadre de la loi relative au budget du secteur public pour 2012, de créer un conseil spécial, institué par décret suprême, qui sera chargé de désigner le président du tribunal arbitral dans le cas où les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix de celui-ci; et 3) en vertu de l'article 2 de l'arrêté susmentionné, les arbitres d'une négociation collective concernant un organisme ou une entreprise de l'Etat sont tenus d'appliquer ce que l'on appelle les «critères de pondération», qui se rapportent au budget du secteur public et sont énoncés dans les articles 77 et 78 de la Constitution politique de l'Etat, ainsi que ceux qui figurent dans les décisions du Tribunal constitutionnel entérinant le plein respect des normes budgétaires et des règles fixées par le FONAFE (un organe qui dicte la politique de rémunération des travailleurs des entreprises de l'Etat).*

1253. *Pour ce qui est des allégations selon lesquelles, dans le cadre de l'arbitrage potestatif, on impose aux parties à une négociation collective concernant des organismes ou entreprises de l'Etat relevant du droit privé du travail des arbitres choisis, formés et établis à l'avance par l'Etat lui-même, sans que celles-ci puissent choisir, le comité prend note du fait que, selon le gouvernement: 1) les conditions à remplir pour une inscription au Registre national d'arbitres pour la négociation collective (RENANC) sont extrêmement souples et ne déterminent en aucun cas un profil d'arbitre favorisant l'employeur ou l'Etat. En outre,*

il a été veillé à l'interdiction d'y inscrire des personnes liées directement à l'Etat (fonctionnaires et agents des services publics); 2) afin de garantir l'impartialité des arbitres, le pouvoir discrétionnaire de la Direction générale du travail a été limité en ce sens que, lorsque celle-ci doit choisir un arbitre, elle ne peut pas sélectionner les avocats, les conseillers, les représentants ni, de manière générale, toute personne ayant une relation avec les parties ou un intérêt direct ou indirect dans le résultat de la procédure; 3) le cours de formation sur la négociation collective dans le secteur public n'a pas pour objet de former des arbitres appliquant des critères favorisant l'Etat. Il s'agit d'un cours purement didactique, d'une durée de huit heures, qui n'est pas sanctionné par une évaluation et qui a pour unique objectif d'informer les éventuels arbitres des particularités des entités étatiques qui sont soumises à des contraintes budgétaires; 4) il s'agit d'un registre ouvert pour lequel les conditions d'admissibilité sont extrêmement souples car il est uniquement nécessaire: i) d'être détenteur d'un titre professionnel; ii) lorsque l'appartenance à un corps de métier est obligatoire, d'être inscrit au registre de la corporation correspondante; iii) d'avoir au moins cinq ans d'expérience dans l'exercice de la profession ou dans le domaine universitaire visés; iv) de ne pas être sous le coup d'une interdiction de passer des contrats avec l'Etat ou d'exercer une fonction publique; et v) de ne pas avoir été sanctionné dans l'exercice de sa profession par les autorités judiciaires, le Tribunal constitutionnel ou la corporation professionnelle correspondante; 5) ces conditions à remplir ne déterminent pas un profil d'arbitre favorisant l'entreprise comme l'insinue l'organisation plaignante, elles servent uniquement à s'assurer que les arbitres choisis par les parties ont les qualifications professionnelles requises (on a pris soin d'interdire l'inscription au registre de fonctionnaires et d'agents des services publics pour s'assurer de l'impartialité des arbitres et, par ailleurs, à l'article 3 de l'arrêté correspondant, il est établi que, lorsqu'il incombe à la Direction générale du travail de désigner un arbitre, celle-ci ne peut, en aucun cas, sélectionner les juristes, les conseillers, les représentants ni, de manière générale, toute personne ayant une relation avec les parties ou un intérêt direct ou indirect dans le résultat de la procédure, ce qui prouve la volonté du ministère de veiller à l'impartialité des arbitres nommés par lui); et 6) le cours de formation a pour objectif d'informer les arbitres des particularités du secteur public en matière budgétaire étant donné que, même au niveau international, il a été indiqué qu'il est totalement légitime de fixer des règles particulières concernant la négociation collective dans les entités de l'Administration centrale.

1254. *A cet égard, le comité observe que, selon l'article 1 du décret suprême n° 014-2011-TR, dans une procédure d'arbitrage potestatif, les parties doivent désigner leurs arbitres dans un délai n'excédant pas cinq jours ouvrables et que, en vertu de l'article 2 dudit décret, il est créé le Registre national d'arbitres pour la négociation collective auquel doivent être inscrites les personnes habilitées à arbitrer. Le comité estime que ces dispositions garantissent l'indépendance et l'impartialité des arbitres et qu'elles ne portent pas atteinte aux principes de la liberté syndicale. Par ailleurs, le comité observe que les conditions requises pour l'inscription au registre national d'arbitres sont raisonnables. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

1255. *Quant à la décision contestée ayant trait à la création, dans le cadre de la loi relative au budget du secteur public pour 2012, d'un conseil spécial, institué par décret suprême, qui sera chargé de désigner le président du tribunal arbitral dans le cas où les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix de celui-ci, le comité note que, d'après le gouvernement, le fait d'enlever au ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi le pouvoir de nommer le président du tribunal arbitral quand les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, pour le donner à un conseil spécial dont l'un des membres sera un représentant de la société civile, signifie non pas un affaiblissement ou une violation du principe d'indépendance, mais exactement le contraire puisqu'il est fait en sorte que ce soit une entité indépendante et non étatique qui désigne ledit président. A cet égard, faisant observer que la loi budgétaire n'indique pas qui seront les membres du conseil*

spécial et précise simplement qu'un représentant de la société civile en fera partie, le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les membres du conseil spécial qui nomment le président du tribunal arbitral dans le cas où les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord soient désignés en consultation avec les partenaires sociaux.

1256. *Concernant l'allégation selon laquelle, en vertu de l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 284-2011-TR, les arbitres d'une négociation collective concernant un organisme ou une entreprise de l'Etat sont tenus d'appliquer ce que l'on appelle les «critères de pondération», qui se rapportent au budget du secteur public et sont énoncés dans les articles 77 et 78 de la Constitution politique de l'Etat, ainsi que ceux qui figurent dans les décisions du Tribunal constitutionnel entérinant le plein respect des normes budgétaires et des règles fixées par le FONAFE (organisme qui dicte la politique de rémunération des travailleurs des entreprises de l'Etat), le comité note la déclaration du gouvernement selon laquelle: 1) les restrictions budgétaires qui sont préconisées dans le cadre de négociations collectives concernant des organismes ou entreprises de l'Etat soumis au régime du droit privé ont été validées par le Tribunal constitutionnel, à savoir la juridiction la plus élevée qui soit habilitée à interpréter la Constitution politique du pays; 2) le cours de formation sur la négociation collective dans le secteur public a pour objectif d'informer les arbitres des particularités du secteur public en matière budgétaire; 3) le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ont indiqué qu'il est totalement légitime de fixer des règles particulières concernant la négociation collective dans les entités de l'Administration centrale, et c'est justement à ces règles particulières que renvoie l'arrêté ministériel n° 284-2011-TR; 4) l'article 2 dudit arrêt dispose que, dans le cadre de négociations collectives concernant des organismes ou entreprises de l'Etat soumis au régime du droit privé, il doit être tenu compte des principes énoncés aux articles 77 et 78 de la Constitution politique du Pérou, ainsi que des règles établies par le Tribunal constitutionnel dans les jugements que celui-ci a rendus dans les affaires nos 008-2005-PI/TC et 1035-2011-AC/TC; 5) l'unique condition attachée par le Tribunal constitutionnel à la négociation collective est le respect des limitations budgétaires qui découlent de la Constitution politique et il est clair que le Tribunal constitutionnel ne dénie pas aux travailleurs de l'Etat le droit de négociation collective, mais qu'il subordonne l'exercice de ce dernier à l'application des règles budgétaires, les accords conclus dans le domaine économique devant être inscrits au budget; et 6) l'organisation plaignante est composée de syndicats de travailleurs d'entreprises de l'Etat, dont les revenus proviennent en quasi-totalité de prélèvements directs. Par conséquent, les restrictions budgétaires visant les entités étatiques (qui ont été en outre validées tant au niveau national qu'international) n'ont presque pas d'effet sur ces travailleurs.*

1257. *A cet égard, le comité tient à rappeler qu'il a partagé le point de vue de la commission d'experts dans l'étude d'ensemble de 1994, qui estime que: «Si le principe de l'autonomie des partenaires à la négociation collective reste valable en ce qui concerne les fonctionnaires couverts par la convention n° 151, les particularités de la fonction publique décrites ci-dessus appellent une certaine souplesse dans son application.» Ainsi, de l'avis de la commission, sont compatibles avec la convention les dispositions législatives qui permettent au Parlement ou à l'organe compétent en matière budgétaire de fixer une «fourchette» pour les négociations salariales ou d'établir une «enveloppe» budgétaire globale dans le cadre desquelles les parties peuvent négocier les clauses monétaires ou normatives (par exemple, réduction du temps de travail ou autres aménagements, modulation des augmentations salariales en fonction des niveaux de rémunération, modalités d'étalement des revalorisations), ou encore celles qui confèrent aux autorités financièrement responsables un droit de participation à la négociation collective aux côtés de l'employeur direct, dans la mesure où elles laissent une place significative à la négociation collective. Il est essentiel, toutefois, que les travailleurs et leurs organisations*

puissent participer pleinement et de façon significative à la détermination de ce cadre global de négociation, ce qui implique notamment qu'ils aient à leur disposition toutes les données financières, budgétaires ou autres, leur permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause. Il en va différemment des dispositions législatives qui, motivées par la situation économique d'un pays, imposent par exemple de façon unilatérale un pourcentage donné d'augmentation salariale et suppriment toute possibilité de négociation, notamment lorsqu'elles interdisent l'exercice de moyens de pression sous peine de lourdes sanctions. La commission est consciente de ce que «la négociation collective dans le secteur public exige la vérification des ressources disponibles au sein des différents organismes ou entreprises publics, de ce que ces ressources dépendent du budget de l'Etat et de ce que la période de validité des conventions collectives du secteur public ne coïncide pas toujours avec celle de la loi relative à ce budget, ce qui peut poser des difficultés». La commission prend donc pleinement en compte les sérieuses difficultés financières et budgétaires auxquelles doivent faire face les gouvernements, notamment en période de stagnation économique prolongée et généralisée. Elle considère cependant que les autorités devraient privilégier dans toute la mesure possible la négociation collective pour fixer les conditions de travail des fonctionnaires; si, en raison des circonstances, cela n'est pas possible, les mesures de ce genre devraient être limitées dans le temps et protéger le niveau de vie des travailleurs les plus touchés. Autrement dit, un compromis équitable et raisonnable devrait être recherché entre, d'une part, la nécessité de préserver autant que faire se peut l'autonomie des parties à la négociation et, d'autre part, les mesures que doivent prendre les gouvernements pour surmonter leurs difficultés budgétaires. [Voir ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 1038.] Dans ces conditions, même s'il estime que l'obligation des arbitres de tenir compte des ressources disponibles dans le budget public n'est pas, en soi, contraire aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, le comité prie le gouvernement de veiller au respect desdits principes.*

Recommandation du comité

1258. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:***

> ***Quant à la décision contestée ayant trait à la création, dans le cadre de la loi relative au budget du secteur public pour 2012, d'un conseil spécial, institué par décret suprême, qui sera chargé de désigner le président du tribunal arbitral dans le cas où les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix de celui-ci, le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les membres du conseil en question soient désignés en consultation avec les partenaires sociaux.***

CAS N° 2815

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement des Philippines présentée par la Fédération des syndicats de la métallurgie, de l'électronique et des autres industries apparentées - Fédération des travailleurs libres (TF4-FFW)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des licenciements antisyndicaux et des actes de discrimination antisyndicale dans les entreprises Cirtek Electronics Corporation et Temic Automotive Philippines

1259. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de novembre 2011 au cours de laquelle il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [362e rapport, paragr. 1335-1385, approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session (novembre 2011).]

1260. L'organisation plaignante a envoyé des informations complémentaires dans une communication en date du 29 février 2012.

1261. Le gouvernement a fourni des observations supplémentaires dans une communication en date du 5 mars 2012.

1262. Les Philippines ont ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

1263. A sa session de novembre 2011, au vu des conclusions intérimaires du comité, le Conseil d'administration a approuvé les recommandations suivantes:

a) Concernant Cirtek Electronics Corporation, le comité:

i) notant avec intérêt que, d'après la réponse du gouvernement, une équipe tripartite impartiale (TTCEC) aurait été mise en place, composée de certains membres de l'organe de surveillance du CTPS ayant pour mandat de procéder à une vérification au niveau de l'entreprise des plaintes des parties et de proposer des recommandations dans le but d'arriver à un règlement avant la fin novembre 2011 et, notant en outre l'information détaillée concernant les travaux de la TTCEC, le comité s'attend à ce que la TTCEC considère les allégations initiales de l'organisation plaignante portant sur les licenciements de trois groupes de dirigeants syndicaux et prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les résultats de l'enquête menée à cet effet;

ii) prie que le gouvernement, dans le cas où il s'avérerait au cours de l'enquête que les responsables syndicaux en question ont été licenciés du fait de leur exercice d'activités syndicales légitimes, prenne les dispositions nécessaires pour garantir qu'ils soient pleinement réintégrés sans perte de salaire et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard;

iii) prie le gouvernement de veiller à ce que l'enquête susmentionnée porte sur les allégations selon lesquelles l'entreprise a cessé de déduire les cotisations syndicales, refuse de reconnaître le syndicat et l'a remplacé par un conseil constitué de représentants des travailleurs non élus, et de le tenir informé à cet égard;

iv) prie instamment le gouvernement de le tenir informé de l'issue finale de toute procédure judiciaire ou autre concernées, y compris celles en instance devant la Cour suprême, la NLRC et la direction de l'arbitrage, et de toutes les mesures de réparation prises; et

v) invite l'organisation plaignante ou le gouvernement à lui fournir une copie de la décision d'arbitrage rendue au sujet du premier licenciement collectif de responsables syndicaux.

b) Concernant Temic Automotive Philippines Inc., le comité:

i) regrettant profondément que le gouvernement n'ait fourni aucune information en relation avec ces allégations et n'ait pas non plus indiqué si cette affaire avait été ou non portée devant le CTPS, ou si l'organisation d'employeurs concernée avait été ou non consultée, tient à faire part de sa grande préoccupation au sujet de l'allégation de raison cachée de l'externalisation des deux services relevant normalement de l'unité de négociation;

ii) s'attend à ce qu'il soit tenu compte des principes énoncés dans ses conclusions dans la pratique d'une manière permettant de garantir que, dans les procédures juridiques restantes, les organes concernés intègreront effectivement dans leur examen les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles le plan d'externalisation visait en fait à éliminer toute forme de syndicat dans les services concernés;

iii) invite le gouvernement à proposer la mise en place d'une équipe tripartite impartiale composée de certains membres de l'organe de surveillance du CTPS ayant pour mandat de procéder au niveau de l'entreprise à une vérification des plaintes des parties, et de lui fournir des informations détaillées concernant la conduite et l'issue d'une telle enquête; et

iv) prie que le gouvernement, dans le cas où il s'avérerait au cours de l'enquête que les 28 licenciements étaient de nature antisyndicale et visaient à éliminer toute représentation syndicale des services concernés, prenne les dispositions nécessaires pour garantir que les membres et responsables syndicaux concernés soient pleinement réintégrés sans perte de salaire, et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

B. Allégations de l'organisation plaignante

Cirtek Electronics Corporation

1264. Dans sa communication en date du 29 février 2012, l'organisation plaignante rappelle qu'en juin 2005 le syndicat des travailleurs de la Cirtek Electronics Corporation-Fédération des travailleurs libres (ci-après le «syndicat») s'est mis en grève car la négociation était dans l'impasse; le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) s'est déclaré compétent et a ordonné aux employés de reprendre le travail; alors que le secrétaire du Travail et de l'Emploi (SOLE) procédait à l'examen des questions ayant conduit à l'impasse, quelques responsables syndicaux ont accepté de conclure un protocole d'accord car la direction s'était engagée à respecter toute décision du SOLE si celle-ci était plus favorable; le SOLE a débloqué la négociation en améliorant la hausse de salaire prévue dans le protocole d'accord et en incorporant dans la convention collective les points convenus dans le protocole. La direction a contesté la décision arbitrale devant la cour d'appel, laquelle l'a infirmée au motif que certains membres auraient conclu un accord. Le syndicat a donc porté le litige devant la Cour suprême. L'organisation plaignante indique que, le 15 novembre 2010, celle-ci a arrêté sa décision, infirmant celle de la cour d'appel et

revalidant celle du SOLE, puis a rejeté comme dénués de fondement deux recours en révision introduits par l'entreprise. L'organisation plaignante fournit une copie de la décision.

1265. L'organisation plaignante indique en outre que le syndicat continue à se battre pour être reconnu comme seul agent de négociation pour les employés de base de l'entreprise. La direction a fait preuve d'une attitude ambivalente quant à la reconnaissance du syndicat. Tout en ayant concédé devant la TTCEC qu'elle reconnaîtrait dorénavant le syndicat, tel n'est pas le cas au niveau de l'entreprise. L'organisation plaignante allègue en particulier que le directeur des ressources humaines n'a pas cessé de harceler les dirigeants syndicaux et/ou leur a fait des propositions spéciales pour les inciter soit à se désaffilier du syndicat, soit à démissionner de l'entreprise. A ce jour, trois dirigeants syndicaux ont déjà démissionné car ils ne pouvaient plus supporter les pressions dont ils faisaient l'objet.

Temic Automotive Philippines

1266. Dans sa communication du 29 février 2012, l'organisation plaignante déclare que le cas d'Endrico Duomolong, l'employé qui avait refusé de se prévaloir du plan de départ volontaire à la retraite et qui avait été licencié pour cette raison, est en instance devant la cour d'appel. Elle ajoute que l'affaire concernant la sous-traitance illégale des fonctions des services des entrepôts et des équipements, en violation des dispositions de la convention collective, qui avait été portée devant un arbitre volontaire est elle aussi en instance devant la cour d'appel.

C. Réponse du gouvernement

Cirtek Electronics Corporation

1267. Le gouvernement rappelle, dans sa communication en date du 5 mars 2012, que l'élection d'un nouveau groupe de dirigeants du «syndicat» s'est déroulée sans heurts le 5 juillet 2011. Il ajoute qu'un accord portant sur la fusion du syndicat indépendant nouvellement créé, le Cirtek Electronics Corporation-Independent Labor Union (CEC-ILU), et du syndicat United Cirtek Employees Union (UCEU) a été conclu le 30 septembre 2011. D'après le gouvernement, cet accord a été officialisé lors de son adoption par la TTCEC et devait servir de base au retrait de la présente plainte. A la suite du référendum du 26 octobre 2011, à l'occasion duquel 331 votants sur un total de 345 ont voté en faveur de la fusion, les deux syndicats de l'entreprise ont officiellement fusionné, les statuts et règlements provisoires de l'UCEU ont été approuvés le 19 décembre 2011 et leur ratification devait avoir lieu le 29 décembre 2011. Mais le gouvernement indique que le syndicat a annulé la ratification car la direction de l'entreprise s'était montrée disposée à négocier avec lui une nouvelle convention collective conformément à la nouvelle décision de la Cour suprême qui ordonnait aux parties de conclure un tel instrument. L'organisation plaignante a informé le gouvernement que, le 9 février 2012, une proposition de convention collective a été soumise à la direction.

Temic Automotive Philippines

1268. Le gouvernement indique que, conformément à la recommandation du comité, l'organe de surveillance du CTPS a recommandé, dans la résolution n° 12, séries de 2012, du 15 février 2012, la création d'une équipe tripartite impartiale chargée de procéder, au niveau de l'entreprise, à une vérification des plaintes des parties dans les trente jours faisant suite à sa constitution et de fournir des informations détaillées dans ce même délai. L'organe de surveillance du CTPS a jugé opportun de constituer cette équipe tripartite impartiale en faisant appel aux membres de l'organe de surveillance tripartite régional (région de la capitale) pour des raisons de facilité et de mobilité. Le gouvernement indique qu'en

conséquence le secrétaire du Travail a promulgué l'ordonnance administrative n° 80, séries de 2012, portant création d'une équipe tripartite pour Temic Automotive Philippines, le 28 février 2012, et que des informations actualisées seront fournies dès que possible.

D. Conclusions du comité

1269. *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue des licenciements antisyndicaux et des actes de discrimination antisyndicale dans deux entreprises.*

Cirtek Electronics Corporation

1270. *Le comité relève que, d'après l'organisation plaignante, la Cour suprême a récemment rendu une décision favorable au syndicat concernant la décision prise par le SOLE en 2005, décision que la direction avait contestée et qui avait été infirmée par la cour d'appel au motif qu'un protocole d'accord aurait été conclu avec certains membres du syndicat. Le comité note que, dans sa décision du 15 novembre 2010, la Cour suprême infirmait l'arrêt de la cour d'appel, revalidant ainsi la décision arbitrale. La Cour suprême a ensuite jugé non fondés les deux recours en révision introduits par l'entreprise. Le comité note par ailleurs que, d'après l'organisation plaignante, le syndicat continue à se battre pour être reconnu comme agent exclusif de négociation pour les employés de base de l'entreprise. Le comité prend note en particulier de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le directeur des ressources humaines de l'entreprise n'aurait cessé de harceler les dirigeants syndicaux et/ou leur aurait fait des propositions spéciales pour les inciter soit à se désaffilier du syndicat, soit à démissionner de l'entreprise, et qu'à ce jour trois syndicalistes ont déjà démissionné car ils ne pouvaient plus supporter les pressions exercées à leur encontre.*

1271. *Le comité relève dans la réponse du gouvernement que, après l'élection d'un nouveau groupe de responsables le 5 juillet 2011, le syndicat a accepté de fusionner avec le CEC-ILU nouvellement créé, et que cet accord a été officialisé par la TTCEC et devait servir de base au retrait de la présente plainte. Toutefois, le syndicat des employés de Cirtek-FFW a annulé la ratification des nouveaux statuts et règlements car l'entreprise s'était montrée disposée à négocier une nouvelle convention collective conformément à la décision de la Cour suprême ordonnant aux parties de conclure un tel instrument. Le comité regrette de n'avoir reçu aucune information concernant le résultat de l'enquête que la TTCEC devait mener.*

1272. *Faute d'informations sur les allégations initiales concernant le licenciement de trois groupes de dirigeants syndicaux, le comité rappelle que, étant donné l'importance du nombre de dirigeants syndicaux licenciés par l'entreprise (21 nommés et plusieurs anonymes), une équipe tripartite impartiale a été mise en place avec pour mandat de vérifier les allégations au niveau de l'entreprise. Réitérant les conclusions auxquelles il était parvenu lorsqu'il a examiné ce cas lors de sa réunion de novembre 2011 [voir 362e rapport, paragr. 1369-1371], le comité attend de la TTCEC qu'elle examine sans délai les allégations initiales de l'organisation plaignante relatives au licenciement de trois groupes de responsables syndicaux et prie de nouveau le gouvernement de lui fournir des informations détaillées sur le résultat de cette enquête. Dans le cas où il s'avérerait au cours de celle-ci que les responsables syndicaux en question ont été licenciés pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, le comité prie le gouvernement de prendre les dispositions nécessaires pour garantir qu'ils soient pleinement réintégrés sans perte de salaire. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard. Par ailleurs, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de toute procédure, judiciaire ou autre, engagée et des mesures de réparation prises.*

1273. *En outre, le comité demande à être tenu informé au cas où, dans l'intervalle, une convention collective serait conclue entre le syndicat et la direction et, dans le cas contraire, il attend du gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation collective entre les parties afin que, conformément à la décision de la Cour suprême, une convention collective soit conclue dans un proche avenir soit à l'issue de négociations, soit si nécessaire par voie de conciliation, de médiation ou d'arbitrage volontaires.*

1274. *Enfin, comme indiqué dans ses conclusions précédentes, étant donné que, depuis 2003, l'entreprise a licencié de manière répétée les responsables syndicaux préparant une grève ou prenant leurs fonctions, le comité ne peut qu'exprimer sa profonde préoccupation devant les nouvelles allégations de harcèlement des responsables syndicaux nouvellement élus, y compris s'agissant des propositions spéciales visant à les inciter soit à se désaffilier du syndicat, soit à démissionner de l'entreprise, et qui ont déjà conduit à trois démissions. S'agissant des allégations relatives aux tactiques antisyndicales consistant à essayer d'acheter des syndicalistes pour les encourager à se retirer du syndicat et en présentant aux travailleurs des déclarations de retrait du syndicat, le comité rappelle qu'il a toujours considéré que ces actes sont contraires à l'article 2 de la convention n° 98, qui dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres réalisés soit directement, soit par le biais de leurs agents ou de leurs membres, dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale****, cinquième édition, 2006, paragr. 858.] Le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que, dans le cadre de son enquête, la TTCEC examine à titre prioritaire ces nouvelles allégations. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*

Temic Automotive Philippines

1275. *Le comité relève que, selon l'organisation plaignante, le cas d'Endrico Duomolong, l'employé qui, ayant refusé l'offre de départ anticipé à la retraite, a été licencié et celui de la sous-traitance illégale des fonctions des services des entrepôts et des équipements en violation des dispositions de la convention collective sont en instance devant la cour d'appel.*

1276. *Le comité relève avec intérêt dans la réponse du gouvernement que, conformément à sa recommandation, l'organe de surveillance du CTPS a recommandé, dans sa résolution n° 12, séries de 2012, du 15 février 2012, la mise en place d'une équipe impartiale composée de membres de l'organe de surveillance tripartite régional – région de la capitale – chargée de vérifier au niveau de l'entreprise les allégations des parties et que, en conséquence, une équipe tripartite a été créée le 28 février 2012 pour Temic Automotive Philippines par l'ordonnance administrative n° 80, séries de 2012. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la conduite et le résultat de cette enquête. Dans le cas où il s'avérerait selon celle-ci que les 28 licenciements étaient de nature antisyndicale et visaient à éliminer toute représentation syndicale des services concernés, le comité prie le gouvernement de prendre les dispositions nécessaires pour garantir que les membres et responsables syndicaux concernés soient pleinement réintégrés sans perte de salaire, et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*

1277. *Réitérant les conclusions auxquelles il est parvenu au terme de l'examen du cas effectué lors de sa réunion de novembre 2011 [voir 362e rapport, paragr. 1380-1383], le comité rappelle qu'il a toujours demandé que l'on procède à des négociations ou consultations entre l'entreprise concernée et les organisations syndicales, et que les organisations syndicales du secteur concerné devraient être consultées lorsque des programmes de départs à la retraite volontaire sont mis sur pied. [Voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 1082 et*

1083.] D'une manière générale, le comité souhaite aussi rappeler que le licenciement d'un travailleur en raison de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales porte atteinte aux principes de la liberté syndicale, et que les mesures de sous-traitance mises en place pour des raisons antisyndicales et accompagnées de licenciements de dirigeants syndicaux constituent une violation du principe selon lequel nul ne devrait faire l'objet de discrimination en matière d'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales. Dans ces circonstances, le comité souligne que des actes de discrimination antisyndicale ne devraient pas être autorisés sous couvert de licenciements économiques, et que la restructuration d'une entreprise ne doit pas menacer directement ou indirectement les travailleurs syndiqués et leurs organisations. [Voir ***Recueil****, op. cit., paragr. 789, 790, 795 et 797.] Rappelant aussi que les règles de fond existant dans la législation nationale qui interdisent les actes de discrimination antisyndicale ne sont pas suffisantes si elles ne sont pas accompagnées de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes [voir* ***Recueil****, op. cit., paragr. 818], le comité s'attend fermement à ce qu'il soit tenu compte de ces principes dans la pratique d'une manière propre à garantir que, dans le cadre des procédures judiciaires en instance, les organes concernés intègreront effectivement dans leur examen les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles le plan d'externalisation visait en fait à éliminer toute forme de syndicat dans les services concernés (par exemple, les précédentes tentatives de l'entreprise visant à exclure ces services de l'unité de négociation, doutes quant à la raison de la réduction des coûts invoquée pour l'externalisation des deux services, nature obligatoire de la compensation prétendument volontaire, interdiction contractuelle imposée aux travailleurs des prestataires de services d'adhérer à un syndicat et exclusion de ces travailleurs du champ d'application de la convention collective). Le comité demande à être tenu informé de l'issue des procédures judiciaires en instance.*

Recommandations du comité

1278. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Concernant Cirtek Electronics Corporation, le comité:

i) attend de la TTCEC qu'elle vérifie sans délai les allégations initiales de l'organisation plaignante portant sur le licenciement des trois groupes de dirigeants syndicaux et prie de nouveau le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les résultats de l'enquête;

ii) prie le gouvernement, dans le cas où il s'avérerait selon l'enquête que les responsables syndicaux en question ont été licenciés pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, de prendre les dispositions nécessaires pour garantir qu'ils soient pleinement réintégrés sans perte de salaire et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard;

iii) demande que l'on continue à le tenir informé de l'issue de toute procédure, judiciaire ou autre, engagée en l'espèce et des mesures de réparation prises;

iv) demande a être tenu informé au cas où, dans l'intervalle, une convention collective serait conclue entre le syndicat et la direction et, dans le cas contraire, attend du gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation collective entre les parties afin que, conformément à la décision de la Cour suprême, une convention collective soit conclue dans un proche avenir soit à l'issue de négociations, soit si nécessaire par voie de conciliation, de médiation ou d'arbitrage volontaires; et

v) prie instamment le gouvernement de veiller à ce que, dans le cadre de l'enquête susmentionnée, les nouvelles allégations concernant les actes d'ingérence et de harcèlement antisyndicaux soient vérifiées à titre prioritaire et le prie de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

b) Concernant Temic Automotive Philippines Inc., le comité:

i) notant avec intérêt la création d'une équipe tripartite impartiale composée de membres de l'organe tripartite régional de surveillance – région de la capitale – chargée de vérifier au niveau de l'entreprise les allégations des parties, prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la conduite et l'issue de cette enquête;

ii) prie le gouvernement, dans le cas où il s'avérerait selon l'enquête que les 28 licenciements effectués étaient de nature antisyndicale et visaient à éliminer toute représentation syndicale des services concernés, de prendre les dispositions nécessaires pour garantir que les membres et responsables syndicaux concernés soient pleinement réintégrés sans perte de salaire, et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard; et

iii) s'attend fermement à ce qu'il soit tenu compte dans la pratique des principes énoncés dans ses conclusions d'une manière propre à garantir que, dans les procédures judiciaires encore en instance, les organes concernés intègreront effectivement dans leur examen les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles le plan d'externalisation visait en fait à éliminer toute forme de syndicat dans les services concernés, et demande à être tenu informé de l'issue des procédures judiciaires engagées.

CAS N° 2713

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par le Syndicat national des enseignants des écoles conventionnées (SYNECAT)

Allégations: Divers actes de harcèlement à l'encontre du secrétaire général et interruption du congrès national du syndicat par les forces de l'ordre

1279. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 et a présenté à cette occasion un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 362e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session (2011), paragr. 1413-1425.]

1280. A sa réunion de mai-juin 2012 [voir 364e rapport, paragr. 5], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127e rapport, approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.

1281. La République démocratique du Congo a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (no 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

1282. Lors de son précédent examen du cas, en juin 2011, déplorant que, malgré le temps écoulé, le gouvernement n'ait fourni aucune information au sujet des actes allégués, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 1425]:

a) Le comité déplore profondément le fait que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en avril 2009, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par trois appels pressants, à présenter ses observations sur les faits allégués et en réponse aux recommandations formulées par le comité lors de son précédent examen du cas. [Voir 360e rapport, 359e rapport et 356e rapport, paragr. 5.] Le comité note avec regret que le gouvernement persiste dans son manquement malgré les assurances données au président du comité lors d'une réunion tenue en juin 2011 et s'attend à ce qu'il fasse preuve de plus de coopération à l'avenir et il invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

b) Rappelant le principe d'inviolabilité des locaux et biens syndicaux et en l'absence de toute réponse du gouvernement, le comité le prie de fournir ses observations sur les allégations relatives à l'irruption des forces de police dans les locaux du SYNECAT et d'indiquer si l'action des forces de police a été menée sur mandat d'une autorité judiciaire.

c) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête concernant les allégations de suspension du secrétaire général du SYNECAT de ses fonctions dans l'enseignement suite à une grève et de retenue de son salaire pour une durée de trente-six mois, d'en communiquer le résultat et, s'il s'avère que ce dirigeant syndical a été suspendu de ses fonctions pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, d'assurer le paiement des salaires dus.

d) Le comité prie le gouvernement de fournir ses observations sans délai sur les allégations de harcèlement à l'encontre du secrétaire général du SYNECAT et d'indiquer la situation et les suites concernant l'affaire portée devant le tribunal de grande instance de Gombe pour laquelle ce dernier a reçu un mandat de comparution.

B. Conclusions du comité

1283. *Le comité ne peut que déplorer profondément à nouveau le fait que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en avril 2009, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par quatre appels pressants, à présenter ses observations sur les faits allégués et en réponse aux recommandations formulées par le comité lors de son précédent examen du cas. [Voir 362e rapport, 360e rapport, 359e rapport et 356e rapport, paragr. 5.]*

1284. *Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184e session (1971)], le comité se voit dans l'obligation de présenter à nouveau un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*

1285. *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent, à leur tour, reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*

1286. *Le comité ne peut que constater à nouveau avec un profond regret que le gouvernement n'a toujours pas fourni la moindre information concernant cinq plaintes consécutives présentées depuis 2009 qui ont déjà été examinées en l'absence de réponse de sa part et qui portent sur des violations graves de la liberté syndicale. Le comité note à nouveau avec un profond regret que le gouvernement persiste toujours dans son manquement malgré les assurances données au président du comité lors d'une réunion tenue en juin 2011 et exhorte le gouvernement à ce qu'il fasse preuve de plus de coopération concernant ce cas.*

1287. *Le comité se voit dans l'obligation de réitérer ses recommandations antérieures et attend fermement du gouvernement qu'il fournisse des informations sans délai compte tenu de la gravité des faits allégués dans le présent cas.*

1288. *Le comité prie le gouvernement d'accepter une mission de haut niveau pour traiter l'ensemble des plaintes concernant la République démocratique du Congo en suspens devant le comité.*

Recommandations du comité

1289. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité ne peut que déplorer profondément à nouveau le fait que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en avril 2009, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par quatre appels pressants, à présenter ses observations sur les faits allégués et en réponse aux recommandations formulées par le comité lors de son précédent examen du cas. [Voir 362e rapport, 360e rapport, 359e rapport et 356e rapport, paragr. 5.] Le comité note avec regret que le gouvernement persiste toujours dans son manquement malgré les assurances données au président du comité lors d'une réunion tenue en juin 2011 et exhorte le gouvernement à ce qu'il fasse preuve de plus de coopération concernant ce cas.

b) Rappelant le principe d'inviolabilité des locaux et biens syndicaux et en l'absence de toute réponse du gouvernement, le comité le prie à nouveau de fournir sans délai ses observations sur les allégations relatives à l'irruption des forces de police dans les locaux du SYNECAT et d'indiquer si l'action des forces de police a été menée sur mandat d'une autorité judiciaire.

c) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête concernant les allégations de suspension du secrétaire général du SYNECAT de ses fonctions dans l'enseignement suite à une grève et de retenue de son salaire pour une durée de trente-six mois, d'en communiquer le résultat et, s'il s'avère que ce dirigeant syndical a été suspendu de ses fonctions pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, d'assurer le paiement des salaires dus.

d) Le comité prie à nouveau le gouvernement de fournir sans délai ses observations sur les allégations de harcèlement à l'encontre du secrétaire général du SYNECAT et d'indiquer la situation et les suites concernant l'affaire portée devant le tribunal de grande instance de Gombe pour laquelle ce dernier a reçu un mandat de comparution.

e) Le comité prie le gouvernement d'accepter une mission de haut niveau pour traiter l'ensemble des plaintes concernant la République démocratique du Congo en suspens devant le comité.

CAS N° 2797

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo
présentée par les organisations suivantes:
- **la Confédération syndicale du Congo (CSC)**
- **l'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC)**
- **l'Organisation de travailleurs unis du Congo (OTUC)**
- **la Confédération démocratique des travailleurs (CDT)**
- **SOLIDARITÉ**
- **la Conscience de travailleurs et paysans (CTP)**
- **la Solidarité ouvrière et paysanne (SOPA)**
- **ACTIONS**
- **l'Alliance des travailleurs du Congo (ATC)**
- **la Nouvelle dynamique syndicale (NDS) remplacée depuis par la Confédération générale de syndicats autonomes (CGSA)**
- **la Fédération générale des travailleurs Kongo (FGTK) et**
- **la Force syndicale du Congo (FOSYCO)**

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent le licenciement massif de dirigeants syndicaux, de cadres et d'agents des régies financières, à la suite d'une grève

1290. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2011 et a présenté à cette occasion un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 362e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 312e session (2011), paragr. 1438-1457.]

1291. A sa réunion de mai-juin 2012 [voir 364e rapport, paragr. 5], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127e rapport, approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.

1292. La République démocratique du Congo a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (no 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

1293. Lors de son précédent examen du cas, en novembre 2011, déplorant que, malgré le temps écoulé, le gouvernement n'ait fourni aucune information au sujet des actes allégués, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 362e rapport, paragr. 1425]:

a) Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations des organisations plaignantes, alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un

appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Constatant par ailleurs qu'il s'agit du cinquième cas consécutif pour lequel le gouvernement omet de fournir toute information en réponse aux allégations présentées, le comité exhorte le gouvernement à faire preuve de plus de coopération concernant ce cas et il l'invite à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

b) Particulièrement préoccupé par le fait que le présent cas porte sur le licenciement d'un grand nombre de fonctionnaires, dont de nombreux syndicalistes et dirigeants syndicaux, le comité prie le gouvernement de fournir sans délai ses observations sur les allégations des organisations plaignantes. Dans le cas où il serait avéré que ces fonctionnaires ont été licenciés en raison de leur participation à une grève légitime et pacifique, le comité prie instamment le gouvernement de prendre toute mesure nécessaire pour leur réintégration et le versement de l'intégralité de leurs arriérés de salaire. Dans le cas contraire, il le prie de fournir toute information relative au fondement de la décision de révocation prise à l'encontre de chacun des agents visés par l'ordonnance du Président de la République n° 10/001 et l'arrêté du ministre de la Fonction publique n° CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009. En outre, il prie le gouvernement de le tenir informé des conclusions éventuelles de la commission d'examen qui aurait connu des recours contre l'ordonnance susvisée, ainsi que de toute suite éventuelle qui leur aurait été donnée.

B. Conclusions du comité

1294. *Le comité ne peut que déplorer profondément à nouveau le fait que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en avril 2010, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par deux appels pressants, à présenter ses observations sur les faits allégués et en réponse aux recommandations formulées par le comité lors de son précédent examen du cas. [Voir 362e rapport et 360e rapport, paragr. 5.]*

1295. *Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184e session (1971)], le comité se voit dans l'obligation de présenter à nouveau un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*

1296. *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent, à leur tour, reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*

1297. *Le comité ne peut que constater à nouveau avec un profond regret que le gouvernement n'a toujours pas fourni la moindre information concernant cinq plaintes consécutives présentées depuis 2009 qui ont déjà été examinées en l'absence de réponse de sa part et qui portent sur des violations graves de la liberté syndicale. Le comité note à nouveau avec un profond regret que le gouvernement persiste toujours dans son manquement malgré les assurances données au président du comité lors d'une réunion tenue en juin 2011 et exhorte le gouvernement à faire preuve de plus de coopération concernant ce cas.*

1298. *Le comité se voit dans l'obligation de réitérer ses recommandations antérieures et attend fermement du gouvernement qu'il fournisse des informations sans délai compte tenu de la gravité des faits allégués dans le présent cas.*

1299. *Le comité prie le gouvernement d'accepter une mission de haut niveau pour traiter l'ensemble des plaintes concernant la République démocratique du Congo en suspens devant le comité.*

Recommandations du comité

1300. ***Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations des organisations plaignantes, alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par deux appel pressants, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité ne peut que constater à nouveau avec un profond regret que le gouvernement n'a toujours pas fourni la moindre information concernant cinq plaintes consécutives présentées depuis 2009 qui ont déjà été examinées en l'absence de réponse de sa part et qui portent sur des violations graves de la liberté syndicale. Le comité note à nouveau avec un profond regret que le gouvernement persiste toujours dans son manquement malgré les assurances données au président du comité lors d'une réunion tenue en juin 2011 et exhorte le gouvernement à faire preuve de plus de coopération concernant ce cas.

b) Particulièrement préoccupé par le fait que le présent cas porte sur le licenciement d'un grand nombre de fonctionnaires, dont de nombreux syndicalistes et dirigeants syndicaux, le comité prie à nouveau le gouvernement de fournir sans délai ses observations sur les allégations des organisations plaignantes. Dans le cas où il serait avéré que ces fonctionnaires ont été licenciés en raison de leur participation à une grève légitime et pacifique, le comité prie instamment le gouvernement de prendre toute mesure nécessaire pour leur réintégration et le versement de l'intégralité de leurs arriérés de salaire. Dans le cas contraire, il le prie de fournir toute information relative au fondement de la décision de révocation prise à l'encontre de chacun des agents visés par l'ordonnance du Président de la République n° 10/001 et l'arrêté du ministre de la Fonction publique n° CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009. En outre, il prie le gouvernement de le tenir informé des conclusions éventuelles de la commission d'examen qui aurait connu des recours contre l'ordonnance susvisée, ainsi que de toute suite éventuelle qui leur aurait été donnée.

c) Le comité prie le gouvernement d'accepter une mission de haut niveau pour traiter l'ensemble des plaintes concernant la République démocratique du Congo en suspens devant le comité.

CAS N° 2758

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie
présentée par
– la Confédération du travail de Russie (VKT) et
– la Confédération russe du travail (KTR)
appuyée par
– la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR)
– la Confédération syndicale internationale (CSI)
– l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
– la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) et
– la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent de nombreuses violations des droits syndicaux, y compris des agressions physiques de dirigeants syndicaux, des violations de la liberté d'opinion et d'expression, l'ingérence des pouvoirs publics dans les activités des syndicats, le refus par les autorités d'enregistrer des syndicats, des actes de discrimination antisyndicale et l'absence de mécanisme efficace pour assurer une protection contre les actes de cette nature, le refus d'octroyer des facilités aux représentants des travailleurs, des violations du droit de négociation collective et l'absence d'enquête des autorités sur ces violations

1301. La plainte figure dans une communication de la Confédération du travail de Russie (VKT) et de la Confédération russe du travail (KTR) datée du 20 janvier 2010. Depuis le dépôt de la plainte, les organisations plaignantes ont fusionné au sein de la KTR. La KTR a présenté de nouvelles allégations et des informations complémentaires dans des communications en date du 18 octobre 2010 et du 9 décembre 2011.

1302. Dans des communications datées respectivement des 2, 4, 10, 15 et 22 février 2010, la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) se sont associées à cette plainte.

1303. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications datées du 24 septembre 2010, du 1er mars, des 12 et 23 mai, du 1er août 2011 et du 3 février 2012.

1304. La Fédération de Russie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations des organisations plaignantes

1305. Dans ses communications en date du 20 janvier et du 18 octobre 2010, la Confédération russe du travail a présenté une plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie faisant état de nombreuses allégations de violations de la liberté syndicale dans le pays [1].

Agressions physiques, harcèlement et intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux

1306. L'organisation plaignante décrit de manière détaillée des agressions physiques subies par des dirigeants syndicaux et allègue que les autorités n'ont pas dûment enquêté sur ces faits. En premier lieu, la KTR affirme que, en novembre 2008, M. Alexey Etmanov, président du syndicat de base dans l'entreprise automobile Ford, a été attaqué et battu à deux reprises. Après le premier incident, qui s'est produit le 7 novembre, M. Etmanov a déposé une plainte officielle auprès du bureau du procureur local. Le bureau du procureur a, dans un premier temps, refusé d'ouvrir une procédure pénale. Un mois plus tard environ, cette décision a été cassée par le procureur adjoint de la région de Leningrad, qui a demandé un supplément d'enquête. L'organisation plaignante allègue en outre que, le 21 novembre 2008, alors qu'il entrait dans l'immeuble où il réside, M. Etmanov a été agressé par un homme armé d'une barre de fer. M. Etmanov a appelé un inspecteur de police local, qui a arrêté l'assaillant et l'a emmené au poste de police. Toutefois, l'agresseur a été relâché; après s'être présenté à une séance d'interrogatoire accompagné d'un avocat, il a disparu. M. Etmanov a été informé par la suite que la police ne parvenait pas à retrouver le suspect. M. Etmanov a déposé plainte auprès des autorités mais, comme dans la première affaire, on ignore pour l'instant le résultat de l'enquête.

1307. Deuxièmement, l'organisation plaignante allègue que, en décembre 2008, M. Evgeniy Ivanov, président de l'organisation de premier niveau de l'Union interrégionale des travailleurs de l'industrie automobile (MPRA), a reçu plusieurs appels téléphoniques d'un homme qui lui a affirmé savoir quel jardin d'enfants fréquentaient ses fils, et lui a recommandé de cesser ses activités syndicales. M. Ivanov a enregistré les appels et a déposé des plaintes au poste de police, demandant l'ouverture d'une procédure pénale. La police a toutefois jugé que les enregistrements ne contenaient aucun élément criminel et elle a refusé d'engager une procédure. Le 8 février 2009, deux personnes non identifiées ont agressé M. Ivanov devant son domicile, le frappant au visage à plusieurs reprises. M. Ivanov a été soigné pour contusion et fracture du nez. Il a déposé une plainte auprès de la police, à la suite de laquelle une procédure pénale a été ouverte le 10 février 2009. Peu de temps après cette agression, M. Ivanov a été convoqué à une réunion avec des fonctionnaires de l'Office de Saint-Pétersbourg de lutte contre l'extrémisme (centre «E») du ministère de l'Intérieur. Les fonctionnaires ont tenté de convaincre M. Ivanov de coopérer avec eux, en lui demandant de devenir leur informateur sur les activités des syndicats de l'entreprise et de Saint-Pétersbourg. Pensant que les fonctionnaires étaient mêlés à l'agression, M. Ivanov s'est adressé au département de police du district de Kolpino pour demander que l'enquête pénale soit transférée au bureau du procureur. Cette

[1] Plusieurs allégations spécifiques ne sont pas incluses dans la description des allégations. Elles concernent des questions qui ne sont plus pertinentes en raison du temps qui s'est écoulé depuis le dépôt de la plainte, comme cela a été indiqué par l'organisation plaignante pendant une mission du BIT à Moscou en octobre 2011. Le rapport de la mission figure en annexe au présent cas.

demande a été rejetée. Le tribunal du district de Kolpino a aussi refusé d'examiner l'affaire, au motif que tout litige concernant les compétences en matière d'enquête relève des prérogatives du bureau du procureur et non du tribunal. En outre, la demande d'une enquête sur l'éventuelle participation des fonctionnaires du centre «E» avec l'agression du 8 février a été rejetée. La procédure pénale a été suspendue par la suite en raison de l'impossibilité d'identifier les responsables.

1308. La troisième affaire concerne les agressions subies par M. Sergey Bryzgalov et M. Alexey Gramm, militants du syndicat de base dans l'entreprise TagAZ à Taganrog. Les deux syndicalistes ont été roués de coups par des inconnus le 24 juin 2008. La veille de l'agression, M. Gramm avait participé à un piquet organisé par le syndicat à l'entrée de l'entreprise pour exiger de la direction qu'elle respecte la législation du travail, qu'elle délivre des fiches de paie et qu'elle reconnaisse le syndicat. A la suite de ces attaques, M. Bryzgalov et M. Gramm ont déposé plainte auprès de la police en relevant les relations entre les agressions et leurs activités syndicales. Toutefois, selon M. Bryzgalov, la police n'a pas réagi aux plaintes et elle a clos le dossier le 26 juillet 2008. Le 24 juillet 2008, alors qu'il regagnait son domicile après sa journée de travail, M. Bryzgalov a été à nouveau attaqué et battu par une personne non identifiée.

Violation de la liberté d'opinion et d'expression

1309. L'organisation plaignante affirme que, dans sa décision du 28 août 2009, le tribunal du district de Zavoljsky de la ville de Tver a déclaré que les tracts, journaux et documents syndicaux préparés et diffusés par les militants syndicaux de la MPRA dans l'entreprise «Tsentrosvarmash» de Tver étaient des documents à caractère extrémiste. L'organisation plaignante indique que la liste fédérale de documents extrémistes, qui est régulièrement compilée par le ministère de la Justice, a été mise à jour en automne 2009, après cette décision, pour inclure les éléments suivants:

- tracts avec en-tête comprenant une caricature représentant une courbe économique à la baisse accompagnée du slogan «Faisons payer la crise à ceux qui l'ont causée!»;
- tract avec en-tête comportant l'emblème de la MPRA et le slogan «Contre les emplois de mauvaise qualité»;
- tract avec un titre «Faisons payer la crise à ceux qui l'ont causée!» et un pied de page comportant un emblème «SotsSopr» et l'appellation entière de l'organisation, «Résistance socialiste (Section du Comité pour l'Internationale des travailleurs dans la CEI)», accompagnée du site Web, de l'adresse de courrier électronique et d'un numéro de téléphone mobile à Tver;
- tract avec un en-tête comportant l'emblème «Syndicat MPRA Tsentrosvarmash», les mots «Camarades travailleurs!» en accroche et un rapport intitulé «Formation d'un nouveau syndicat»;
- tract comportant l'emblème de la MPRA et le slogan «Nous exigeons d'être payés pour notre travail de nuit!»;
- tract comportant un en-tête avec une caricature montrant le «coupable de la crise» au sommet de la page, portant un haut-de-forme orné du symbole du dollar, avec au-dessus de la tête un graphique montrant une courbe de récession économique et le slogan «Ce n'est pas à nous de payer leur crise».

L'organisation plaignante relève que l'article 13 de la loi sur la prévention des activités extrémistes, du 27 juin 2002, telle qu'amendée le 29 avril 2008, interdit de diffuser, de produire et de détenir des publications à caractère extrémiste.

1310. La KTR explique que la décision du tribunal était fondée sur le raisonnement suivant: «Sur la base d'une analyse linguistique effectuée le 12 mars 2009 par un expert de la faculté des

lettres de l'Université d'Etat de Tver, ce tract a été jugé contenir des indications d'activité extrémiste, inciter à la discorde et à l'hostilité sociales et encourager l'exclusion en prêchant la supériorité ou l'infériorité des personnes en fonction du groupe social auquel elles appartiennent.» La décision ne cite cependant aucune formule précise pour indiquer en quoi les documents seraient de nature extrémiste.

1311. Selon la KTR, l'affaire a été entendue sur requête du procureur adjoint du district de Zavoljsky de la ville de Tver. La direction de l'entreprise «Tsentrosvarmash» ainsi que des fonctionnaires du ministère de la Justice de la région de Tver ont été cités à comparaître en tant que tiers. Ni la MPRA ni sa section locale dans l'entreprise «Tsentrosvarmash» n'ont été invitées à assister à l'audience, dont elles n'ont pas été informées, et la décision du tribunal ne leur a pas été communiquée.

1312. Le 4 février 2010, la MPRA a fait appel devant le tribunal de province de Tver de la décision rendue par le tribunal du district de Zavoljsky. Toutefois, le 8 février 2010, le président du tribunal de province a décidé de rejeter l'appel de la MPRA, sans audience sur le fond, pour les motifs suivants: «Selon l'article 376, alinéa 2, du Code de procédure pénale, toute décision de justice peut faire l'objet d'un recours devant une juridiction supérieure dans un délai de six mois, à condition que les recourants aient épuisé les autres voies de recours. Or la décision rendue le 28 août 2009 par le tribunal du district n'a pas fait l'objet d'un recours en cassation.» Le juge a en outre considéré qu'un appel devant l'instance de contrôle doit être rejeté sans examen quant au fond si les pièces jointes ne contiennent pas des copies certifiées conformes par le tribunal de la décision de justice contre laquelle le recours est formulé. L'appel de la MPRA ne remplissait pas cette condition. Sur ce point, la KTR explique que ni la MPRA ni sa section locale dans l'entreprise «Tsentrosvarmash» n'ont été en mesure d'obtenir des copies certifiées conformes de la décision du tribunal du district de Zavoljsky parce que ledit tribunal a catégoriquement refusé de fournir des copies à toute personne qui n'est pas partie à l'affaire. Seule l'intervention d'un député a permis d'obtenir le texte de la décision, avec plusieurs mois de retard.

1313. Le 18 mars 2010, la MPRA a déposé un recours auprès du tribunal du district de Tver à Moscou contre les mesures judiciaires prises par le ministère de la Justice pour inscrire les publications d'information de l'organisation de premier niveau du syndicat dans l'entreprise «Tsentrosvarmash» au registre fédéral des documents à caractère extrémiste. Le 10 juin 2010, le tribunal a débouté la MPRA, affirmant dans sa décision que, conformément à la loi sur la prévention de l'extrémisme, la présence de signes d'extrémisme dans n'importe quel document est établie par le tribunal sur la base d'une requête du ministère public, ou par les procédures judiciaires connexes dans une affaire administrative, civile ou pénale. Une fois la décision entrée en vigueur, une copie en est envoyée au ministère de la Justice. Le non-respect d'une décision de justice constituant une infraction, les fonctionnaires du ministère sont tenus d'exécuter même les décisions dont on sait qu'elles sont illégales. La MPRA a intenté un pourvoi en cassation auprès du tribunal municipal de Moscou, mais l'appel n'a pas encore été entendu.

1314. La KTR indique que, le 26 février 2010, la MPRA a introduit une requête devant la Cour européenne des droits de l'homme pour violation de la liberté d'expression (art. 10 de la Convention européenne des droits de l'homme) et du droit à être entendu équitablement (art. 6, alinéa 1, de la convention).

Refus d'enregistrer des syndicats et des amendements aux statuts des syndicats

1315. Pour situer la question dans son contexte, la KTR explique que, en application de l'article 8, alinéa 1, de la loi sur les syndicats, les organisations syndicales, leurs associations et leurs organisations de premier niveau sont enregistrées en tant que personnes morales sur la base d'une notification. Selon l'article 8, alinéa 3, de la même loi, les autorités responsables de l'enregistrement n'ont aucun droit de regard sur les activités des syndicats et ne peuvent en aucun cas refuser de les enregistrer officiellement. Les instances responsables peuvent toutefois refuser l'enregistrement en se fondant sur l'article 23, alinéas 1), 2), de la loi relative aux associations publiques, selon lequel l'enregistrement par l'Etat peut être refusé lorsque les pièces requises ne sont pas présentées ou ne sont pas dûment préparées. L'article 8, alinéa 2, de la loi sur les syndicats offre aux syndicats la possibilité de recourir en justice contre le refus ou l'annulation de l'enregistrement par les services de l'Etat.

1316. L'organisation plaignante affirme que, dans la pratique, cependant, les organes chargés de l'application des lois exercent une large emprise sur l'enregistrement des organisations syndicales comme sur le contenu de leurs statuts. Selon la KTR, il existe de nombreux cas dans lesquels l'enregistrement a été refusé, ou les documents ont été renvoyés aux syndicats, accompagnés de commentaires touchant le contenu de leurs statuts. Un contrôle très strict est effectué sur l'exactitude des noms des organisations syndicales s'agissant des zones géographiques qu'elles couvrent. Selon l'organisation plaignante, l'article 3 de la loi sur les syndicats (intitulée «termes de base») ne contient que des définitions des termes utilisés dans la loi, or elle est souvent interprétée comme une liste exhaustive des types légitimes de syndicats. Ainsi, les instances d'enregistrement interprètent l'exigence légale d'indiquer une référence à la zone géographique où opère un syndicat comme une exigence, pour les syndicats interrégionaux et les associations syndicales, de fournir une liste complète des régions spécifiques où leurs organisations affiliées sont actives au moment où ils présentent leurs documents aux fins de l'enregistrement. Dans ces conditions, pour accepter des membres d'autres régions, les syndicats doivent amender leurs statuts et enregistrer leurs amendements par une procédure que les organes responsables de l'application des lois s'ingénient à rendre aussi compliquée que possible.

1317. A titre d'exemple, la KTR indique que, en août 2006, la MPRA a demandé à être enregistrée par les services de l'Etat à Saint-Pétersbourg. En novembre 2006, les autorités ont refusé l'enregistrement aux motifs suivants: i) il ne ressortait pas clairement des documents présentés si l'organisation était une association publique ou un syndicat; ii) le syndicat ne figurait pas sur la liste du registre d'Etat unifié des droits immobiliers à l'adresse indiquée comme son siège; iii) la zone géographique d'activité du syndicat n'était pas spécifiée et les statuts contenaient une liste ouverte de régions dans lesquelles le syndicat pourrait opérer, afin de lui permettre de s'étendre dans de nouvelles zones; enfin, iv) les statuts du syndicat disposaient qu'il avait le droit de mener d'autres types d'activités non prohibées par la loi. Les statuts prévoyaient aussi que toute organisation de premier niveau nouvellement fondée notifierait la MPRA de sa création, alors que, selon les autorités, une organisation de premier niveau est une composante structurelle d'un syndicat et ne saurait être constituée sans que les autorités d'enregistrement en aient été préalablement informées. Souhaitant obtenir le statut de personne morale dans les meilleurs délais, la MPRA a modifié ses statuts. Un an plus tard, ces modifications ont commencé à entraver le développement du syndicat, et il est apparu nécessaire d'apporter de nouveaux amendements aux statuts et de les faire enregistrer. En effet, les statuts originels limitaient la zone dans laquelle le syndicat pouvait mener ses activités, en énumérant spécifiquement les régions où il pouvait être actif. Le 28 juillet 2008, la MPRA a donc déposé une demande d'enregistrement des amendements à ses documents fondateurs, afin d'étendre la liste des régions où elle pouvait être active. Le 28 août 2008,

le ministère de la Justice a refusé l'enregistrement, aux motifs suivants: i) le syndicat n'avait pas fourni trois exemplaires des statuts révisés, mais uniquement les amendements, sans fournir le texte original des statuts; et ii) au lieu de fournir les pièces originales, seules des copies du procès-verbal et de l'ordre de paiement avaient été fournies. La MPRA a suivi les instructions du ministère, apporté toutes les corrections nécessaires aux documents et les a transmis au ministère de la Justice le 14 novembre 2008. C'est finalement le 1er février 2009, soit sept mois après la demande, que la MPRA a été enregistrée.

1318. L'organisation plaignante indique par ailleurs que le Syndicat russe des brigades de conducteurs de locomotives (RPLBJ) a été fondé le 27 janvier 1992 pour fonctionner dans les chemins de fer russes et dans leurs sections. Le 31 décembre 1999, le ministère de la Justice a enregistré des amendements aux statuts du RPLBJ faisant du syndicat une organisation active dans l'ensemble de la Russie. En 2003, le RPLBJ est passé par une procédure de réenregistrement, dans le cadre de laquelle des documents ont été soumis au ministère de la Justice, confirmant son statut de syndicat actif dans tout le pays. Le 14 juin 2005, un certificat confirmant ce statut a été délivré. En 2007, le président de l'entreprise s'est adressé au procureur général pour lui demander de contrôler les activités du RPLBJ. C'est le bureau du procureur du Département du transport interrégional de Moscou qui s'est vu chargé de cette tâche. Le 1er février 2008, il a déposé une plainte devant le tribunal du district de Lyublino de Moscou, demandant au RPLBJ d'amender son document fondateur pour en supprimer toutes les mentions de son statut d'organisation nationale. Le 26 novembre 2008, le tribunal du district de Lyublino a partiellement accédé à la requête du bureau du procureur du Département des transports en décidant que le RPLBJ devait amender et réenregistrer ses statuts. Le 30 avril 2009, l'huissier de justice a entamé la procédure d'exécution, en dépit du fait que le RPLBJ ait fait valoir à de nombreuses reprises que tout amendement aux statuts exigeait la convocation d'un congrès extraordinaire, seul habilité à prendre la décision nécessaire, et que cette convocation demandait davantage de temps. Néanmoins, les ordonnances suivantes ont été émises à l'encontre du RPLBJ et de son président, M. Evgeny Kulikov, pour n'avoir pas respecté la décision rendue par le tribunal: i) le 26 mai 2009, l'huissier de justice a émis une ordonnance de recouvrement de frais d'exécution de 5 000 roubles; ii) le 27 mai 2009, M. Kulikov a été averti qu'il pourrait encourir une responsabilité pénale en cas de non-exécution de la décision du tribunal; iii) le 15 juin 2009, l'huissier de justice a émis une injonction d'application de la décision du tribunal; iv) le 30 juin 2009, l'huissier de justice a émis une décision imposant au RPLBJ une amende de 30 000 roubles; v) le 13 juillet 2009, l'huissier de justice a émis un avertissement concernant une éventuelle responsabilité pénale en cas de non-exécution de la décision du tribunal; vi) le 20 juillet 2009, l'huissier de justice a émis et transmis à la banque un ordre de prélever les frais d'exécution de 30 000 roubles sur le compte en banque du RPLBJ; et vii) le 11 septembre 2009, l'huissier de justice a émis un autre avertissement concernant une éventuelle responsabilité pénale en cas de non-exécution de la décision du tribunal. Les 9 et 10 septembre, une assemblée extraordinaire du RPLBJ s'est déroulée et a décidé d'amender les statuts en modifiant le nom de l'organisation syndicale en Syndicat fédéral des cheminots (FPJ), supprimant la référence à son statut de syndicat actif dans tout le pays. Le 29 septembre 2009, l'ensemble des documents requis ont été transmis au ministère de la Justice pour enregistrement. Toutefois, le 22 octobre 2009, le ministère de la Justice a refusé d'enregistrer les amendements. Qui plus est, le 19 novembre 2009, une plainte pénale a été déposée contre M. Kulikov pour non-application de la décision du tribunal. Après un interrogatoire, le 11 décembre 2009, décision a été prise de prolonger d'un mois la phase d'instruction. La KTR indique qu'après un certain nombre de recours la procédure pénale contre M. Kulikov a été abandonnée faute de preuve, sur décision du directeur du Département des huissiers de Lyublino du service des huissiers du Tribunal fédéral de Moscou en date du 11 juin 2010.

1319. En ce qui concerne l'amende prélevée sur les fonds du RPLBJ pour non-application de la décision de justice appelant la modification des statuts du syndicat (30 000 roubles et 5 000 roubles prélevés pour frais d'exécution), la KTR indique que, à la suite d'un appel, le 16 octobre 2009, le directeur adjoint du Département du service des huissiers du tribunal de Moscou a conclu que le juge de l'exécution qui avait imposé une amende de 35 000 roubles au syndicat avait agi illégalement. Le syndicat s'est alors adressé au tribunal pour obtenir le remboursement des sommes illégalement prélevées. La demande a cependant été rejetée le 26 août 2010, par décision du juge arbitral. Le tribunal a déclaré que l'appel contre les décisions du juge de l'exécution de prélever les frais et d'imposer une amende, et contre les mesures prises pour appliquer ces décisions, n'avait pas été formulé conformément aux normes prescrites par la loi.

1320. Le 27 janvier 2010, le syndicat a tenu une deuxième assemblée générale extraordinaire afin d'adopter de nouveaux amendements à ses statuts et, le 9 février, conformément à la décision du tribunal, les documents pertinents ont été envoyés au siège central du ministère de la Justice à Moscou. Le 16 mars 2010, en application des amendements adoptés, le RPLBJ a changé de nom pour devenir le Syndicat interrégional des cheminots (MPJ). Pourtant, le 27 février 2010, la somme de 50 000 roubles a été prélevée sur le compte en banque du syndicat. Le 12 avril 2010, le RPLBJ s'est adressé au tribunal du district de Lyublino de Moscou, pour qu'il déclare illégale la décision du juge de l'exécution d'imposer une amende et le prélèvement de la somme de 50 000 roubles du compte en banque du syndicat. Le 5 août 2010, le tribunal a jugé que le remplacement du mot «russe» par le mot «fédéral» ne respectait pas pleinement la décision de justice du 26 novembre 2008. Selon la KTR, le tribunal n'a pas tenu compte du fait que le syndicat avait organisé une deuxième assemblée générale extraordinaire le 27 janvier 2010. A ce jour, les droits du MPJ (ex-RPLBJ) n'ont pas été rétablis et le syndicat n'a toujours pas obtenu le remboursement de la somme prélevée sur son compte à titre d'amende.

1321. L'organisation plaignante se réfère par ailleurs au cas du Syndicat fédéral des contrôleurs du trafic aérien de Russie (FPAD), qui est actif depuis 1991 et regroupe les contrôleurs du trafic aérien ainsi que d'autres travailleurs du secteur. Elle affirme en particulier que, en 2010, un certain nombre de sections locales du FPAD ont été informées par les bureaux du procureur compétents que la disposition suivante de leurs statuts, qui figure aussi dans les statuts du FPAD, était illégale: «Le comité du syndicat, *agissant dans le respect des dispositions légales*, organise et dirige des actions collectives à l'appui des demandes qui ont été formulées, en se conformant à la législation en vigueur, décide s'il y a lieu d'appeler à la grève, quel organe devrait diriger la grève et qui devrait représenter les travailleurs dans les procédures de conciliation concernant le personnel des compagnies d'aviation civile.» Comme ces dispositions contenaient une référence au fait que toutes les mesures devaient être prises «conformément à la loi», le FPAD et ses sections locales n'avaient pas jugé nécessaire d'amender les statuts et les règles relatifs aux sections locales. De l'avis du syndicat, ces questions étaient régies par la législation, qui pouvait imposer des formes diverses de réglementation à des périodes différentes. Néanmoins, les tribunaux ont donné raison aux bureaux des procureurs, et décidé que cette disposition était illégale. C'est ainsi que, le 11 mai 2010, le tribunal du district de Savelov de Moscou, sur requête du procureur chargé du contrôle de l'application des lois régissant le transport aérien et par voie d'eau, a jugé illégal l'alinéa 8, du paragraphe 7.5, du règlement du syndicat de base des travailleurs de l'entreprise publique «Russian Air». La décision a été confirmée le 3 août 2010 par le tribunal municipal de Moscou. Les dispositions similaires inscrites dans les statuts du syndicat de base des contrôleurs aériens de Kolpashevo, du Syndicat des contrôleurs aériens de Tomsk et du Syndicat des contrôleurs aériens du district de Mirny ont aussi été déclarées illégales par les tribunaux, sur requête des bureaux des procureurs chargés des transports. Dans tous ces cas, les syndicats se sont vu ordonner d'amender leurs statuts. Enfin, la KTR indique que le tribunal du district de Savelov de Moscou, agissant sur la base d'une requête déposée par le bureau du procureur de Moscou

chargé du contrôle de l'application des lois régissant le transport aérien et par voie d'eau, a déclaré illégale la disposition correspondante contenue dans les statuts du FPAD.

Ingérence des autorités dans les activités syndicales

1322. L'organisation plaignante allègue que les syndicats se heurtent à plusieurs types d'ingérence de la part des autorités. Dans certains cas, des dirigeants syndicaux sont convoqués par divers organes chargés de l'application de la loi pour être interrogés et donner des explications. Dans d'autres cas, des procédures pénales sont intentées contre des dirigeants syndicaux. Certaines de ces procédures n'entraînent pas de conséquences et, de l'avis de l'organisation plaignante, elles ont pour objet d'exercer des pressions et de harceler les représentants syndicaux.

1323. La KTR évoque en particulier le cas de M. Valentin Urusov, qui purge actuellement une peine d'emprisonnement de six ans. Pour situer les faits dans leur contexte, la KTR explique que l'organisation syndicale de base «PROFSVOBODA» du Syndicat russe des ouvriers métallurgistes SOTSPROF, représentant des employés de l'entreprise «ALROSA», a été créée le 16 juin 2008. M. Urusov était la personne responsable de la mise sur pied et de la direction de l'organisation. Les ouvriers du dépôt de véhicules n° 2 de l'usine Udachny de traitement du minerai, filiale de l'entreprise «ALROSA», ont adressé à l'employeur plusieurs demandes d'augmentation de salaire, qui était abusivement bas pour des territoires situés dans le Grand Nord, d'amélioration des conditions de travail et de négociation collective, auxquelles l'employeur n'avait pas donné suite. A la mi-août, les conducteurs du dépôt de véhicules n° 2 ont envoyé à l'employeur une lettre déclarant qu'ils entamaient une grève de la faim; le 25 août 2008, ils se sont mis en grève. Le 28 août 2008, une réunion syndicale s'est déroulée sur la place centrale de la ville, réunissant plus de 200 ouvriers. A l'initiative du comité du syndicat, dirigé par M. Urusov, des revendications ont été adressées à l'employeur dans le cadre d'un conflit collectif. Toutefois, les représentants de la direction de l'entreprise «ALROSA» ont refusé de rencontrer les travailleurs et ont commencé à recourir à la violence contre des membres du syndicat. Le matin du 3 septembre 2008, M. Urusov a été agressé par des personnes en habits civils, qui l'ont battu, traîné à l'intérieur d'une voiture après lui avoir passé des menottes, et ont glissé un paquet contenant des stupéfiants dans sa poche. Il est apparu par la suite que ces personnes étaient des fonctionnaires du Département de lutte contre les stupéfiants de Mirny. M. Urusov a été contraint de rédiger une déclaration selon laquelle le paquet contenant la drogue se trouvait déjà dans sa poche avant son arrestation. Du 3 au 9 septembre 2008, M. Urusov a été détenu dans les locaux de la permanence du Département de lutte contre les stupéfiants à Mirny. Ce n'est que le 4 septembre, plus de 24 heures après son arrestation, qu'il a reçu un repas. Il a ensuite subi un test de dépistage de drogues, qui a montré qu'il avait ingéré de la morphine. Aucun test n'avait été effectué lors de son incarcération dans la cellule de la permanence et, devant le tribunal, le médecin qui avait réalisé le test a déclaré que l'ingestion de la morphine remontait tout au plus à deux heures avant le test. Le 5 septembre 2008, le juge de paix de la 18e division de Mirny a rendu deux décisions touchant M. Urusov: une amende de 500 roubles pour résistance à arrestation et une peine de détention de dix jours, au titre de l'article 6, alinéa 9, du Code des infractions administratives, pour usage de stupéfiants sans prescription médicale.

1324. Parallèlement, une procédure pénale a été ouverte et M. Urusov a été arrêté le 13 septembre 2008 pour soupçon de détention de stupéfiants. Le 26 décembre 2008, le tribunal du district de Mirny, en République de Sakha (Yakoutie), a condamné M. Urusov à six années d'emprisonnement pour détention de stupéfiants. Selon l'avocat de M. Urusov, le tribunal n'a pas pris en considération les éléments de preuve qui auraient disculpé l'accusé. Le tribunal n'a accordé aucun poids à la déclaration de M. Urusov, selon laquelle il avait subi des violences physiques et des menaces au moment de son arrestation,

et les seuls témoins présents au moment de la perquisition étaient des membres du personnel de sécurité de l'entreprise «ALROSA». Selon la KTR, l'arrestation de M. Urusov constitue un cas évident de persécution pour activités syndicales. Après sa condamnation, le 26 décembre 2008, M. Urusov a interjeté appel de la décision du tribunal du district de Mirny devant la Cour suprême de la République de Sakha. Le 12 mai 2009, la division pénale de la Cour suprême a infirmé le verdict du tribunal du district de Mirny, concluant à de graves erreurs de procédure dans le traitement de l'affaire par le tribunal de première instance, et a renvoyé l'affaire pour être rejugée. Les mesures de contrainte contre M. Urusov ont été limitées à un engagement écrit de ne pas quitter son lieu de résidence, et il a été remis en liberté. Toutefois, le tribunal du district de Mirny n'a pas modifié ses conclusions au terme du deuxième procès, et il a rendu le 26 juin 2009 une nouvelle décision identique à la première: M. Urusov a été condamné à six années d'emprisonnement dans une colonie de redressement à régime ordinaire.

1325. La KTR allègue en outre qu'une tentative a été faite pour ouvrir une procédure pénale contre M. Dmitry Kojnev, président du syndicat MPRA dans l'entreprise «Tsentrosvarmash». En avril 2009, un officier du Service fédéral de sécurité l'a appelé pour lui dire qu'il souhaitait s'entretenir avec lui de ses activités extrémistes. Le Service fédéral de sécurité envisageait d'intenter une action pénale au titre de l'article 280, alinéa 1, du Code pénal, portant incitation publique à des activités extrémistes. L'enquête concernait le journal *Tsentrosvar Worker*, divers tracts et plusieurs numéros du journal *Socialist and Leviy Avangard*. M. Kojnev a expliqué que le nombre d'exemplaires du journal *Tsentrosvar Worker* imprimés et payés par les cotisations syndicales était inférieur à 1 000, qu'il contenait des articles sur les nouvelles du syndicat et qu'il n'avait aucun rapport avec d'autres journaux. En outre, le 30 juin 2009, M. Vasili Molchanov, vice-président de l'organisation syndicale de base «Nashe Delo», affiliée à l'Union indépendante des mineurs de Russie, a été interrogé par des fonctionnaires du Département de lutte contre la criminalité organisée, sans que lui ait été présenté aucun document autorisant sa convocation. L'interrogatoire portait sur ses activités syndicales et la présence d'un avocat lui a été refusée.

1326. L'organisation plaignante affirme aussi que, dans le cadre d'inspections fiscales et de contrôle des sources de financement des organisations syndicales, les syndicats sont sommés de fournir des listes de leurs membres, ce qui entraîne de très graves conséquences. L'organisation plaignante cite en particulier un contrôle subi par l'organisation de premier niveau du Syndicat russe des dockers (RPD), affilié à la KTR, au port maritime commercial de Novorossiysk (NMTP). L'organisation plaignante explique que, à la suite d'un conflit collectif du travail, suivi d'une grève du zèle, d'une conciliation et finalement d'un accord entre le syndicat et la direction, les autorités de l'Etat ont commencé à exercer des pressions sur le syndicat de base et à s'ingérer dans ses activités. Le 23 janvier 2007, M. Pereboev, le président du syndicat, a été invité dans les locaux de la police des transports de Novorossiysk pour donner des explications concernant le préjudice financier causé à l'entreprise, à la suite d'une plainte du premier vice-directeur général du NMPT, qui est aussi député à l'assemblée parlementaire de la région de Krasnodar. Le 7 février 2007, trois policiers se sont présentés dans les locaux du syndicat et ont exigé de M. Pereboev, en invoquant la demande du député, qu'il leur remette des documents du syndicat, y compris des listes de ses membres. Le 5 mars 2007, le département de police de Novorossiysk a demandé à son tour une liste des membres du syndicat ainsi que les documents sur la base desquels les cotisations syndicales étaient vérifiées. Les documents, y compris les formules individuelles d'inscription autorisant la déduction et le transfert des cotisations syndicales, ont été fournis à la police le jour même. Néanmoins, le 27 avril 2007, le directeur en exercice de la police criminelle de Novorossiysk a ordonné une enquête sur les opérations financières et commerciales du RPD, une perquisition des locaux du syndicat et une vérification des documents reflétant ses activités financières et commerciales. Les activités du syndicat ont été pour ainsi dire bloquées pendant trois mois,

car la police avait saisi toute la documentation du syndicat et posé des scellés sur son bureau de la comptabilité. Selon l'organisation plaignante, les conclusions de la vérification ne figurent dans aucun document, et ses résultats n'ont pas été formulés ni communiqués au syndicat. Sur la base de ces faits, la KTR a déposé plainte auprès des services du procureur général. La plainte a été transmise au bureau du procureur de la région de Krasnodar pour examen, puis au procureur de Novorossiysk; aucune réponse n'a toutefois été reçue. Des plaintes ont aussi été déposées auprès du ministre de l'Intérieur. Dans leur réponse, les autorités ont simplement déclaré que la vérification avait été effectuée à la demande d'un député, sans aucune référence à une évaluation de la légalité et de la nécessité de ce contrôle. Le 20 juillet 2007, une procédure pénale a été engagée contre le président du syndicat pour détournement de fonds. Le 23 juillet 2007, M. Pereboev a été convoqué au département d'instruction de la police de Novorossiysk pour y être interrogé. L'affaire a par la suite été classée. L'organisation plaignante affirme que les actions de l'employeur et des autorités ont bloqué le fonctionnement normal du syndicat. Les contrôles et la procédure pénale engagée contre le président du syndicat ont sapé le moral des syndicalistes et montré qu'être membre d'un syndicat présentait des dangers. Il en est résulté une baisse importante des effectifs du syndicat.

1327. L'organisation plaignante allègue aussi que, à la suite d'une grève survenue en novembre 2007 à l'usine Ford Motor, le syndicat de base affilié à la MPRA a reçu, le 28 avril 2008, notification d'un contrôle fiscal et une demande de transmettre aux services d'inspection fiscale du district de Petrograd à Saint-Pétersbourg des documents financiers ainsi qu'une liste complète des membres du syndicat. Les documents financiers demandés concernaient les fonds transférés sur le compte du syndicat pendant la grève. Le syndicat a refusé de fournir ces documents et a interjeté appel de la demande des inspecteurs fiscaux devant le tribunal. Le tribunal a conclu à l'illégalité de la demande de remise de listes des membres du syndicat.

1328. Entre septembre et juin 2009, un policier du Département des enquêtes et des opérations de recherche de la police judiciaire de Samara a exigé de trois fondateurs du syndicat de base «Nashe Delo» dans l'entreprise «Togliattikauchuk» qu'ils signent des déclarations affirmant qu'ils n'avaient pas été présents lors de l'assemblée constituante du syndicat. Ces déclarations ont été utilisées pour affirmer aux services d'inspection fiscale de l'Etat que les informations présentées pour l'enregistrement du syndicat étaient fausses. Sur cette base, les services d'inspection fiscale de l'Etat ont ouvert une procédure en responsabilité administrative, alléguant la présentation de fausses informations.

1329. En outre, le 20 novembre 2009, des membres de la MPRA, créée le 16 octobre 2009 dans l'usine de wagons de Tver, ont été convoqués dans le bureau du procureur pour fournir des explications au sujet de la création de leur syndicat. Quelques jours plus tard, le 23 novembre 2009, un assistant principal du procureur du district de Zavoljsky, à Tver, s'est rendu dans l'entreprise pour y interroger le président du syndicat au sujet de la création de l'organisation syndicale au sein de l'entreprise.

1330. L'organisation plaignante allègue encore que, après l'annonce d'une grève en novembre 2007, déclarée par la suite illégale par le tribunal, des policiers ont perquisitionné le bureau du RPLBJ, prétendument sur la base d'une plainte anonyme affirmant que le RPLBJ détenait des tracts de propagande, de l'argent et des explosifs à utiliser dans des émeutes de masse dans les chemins de fer pendant les élections. Les locaux du syndicat ont été perquisitionnés en l'absence de représentants syndicaux. Le lendemain matin, un officier du Département de la sécurité économique a exigé que le syndicat lui remette une liste des membres du personnel, des pièces comptables, des documents attestant la source et le montant des revenus, ainsi que des documents relatifs aux salaires. Ce même policier a menacé de trouver des motifs pour engager des poursuites pénales contre le syndicat. Après ces événements, le 20 mars 2008, les organisations territoriales et les organisations

de premier niveau du RPLBJ ont été expulsées de leurs locaux respectifs. Depuis, certaines organisations syndicales sont toujours dépourvues de bureau.

1331. La KTR allègue en outre des violations des droits de l'organisation de premier niveau du RPD, le syndicat des dockers du port de mer de Tuapse (MPT). Elle indique à cet égard qu'en février 2008 le bâtiment situé sur le site de l'entreprise dans lequel se trouvait le bureau de la section locale du syndicat a été démoli. Avant cette démolition, quelqu'un avait pénétré par effraction dans le bureau du syndicat, et des documents ainsi qu'une partie du matériel et des fournitures appartenant au syndicat avaient disparu. Le syndicat a écrit au ministère public et aux services de l'Intérieur pour demander l'ouverture d'une enquête pénale afin d'identifier et de sanctionner les responsables du vol de biens. La procédure a été ouverte le 28 mars 2008, mais aucune enquête n'a été effectuée. A ce jour, les biens du syndicat n'ont pas été retrouvés et les coupables n'ont pas été identifiés. L'employeur ayant refusé de fournir un bureau à l'organisation de premier niveau du RPD des dockers du MPT, le syndicat partage maintenant un bureau avec une autre organisation de premier niveau active dans le port (affilié au Syndicat des travailleurs des transports par eau de la Fédération de Russie).

1332. La KTR allègue en outre que, le 29 janvier 2008, le directeur général du port de mer commercial de Tuapse a déposé plainte auprès des services de l'Intérieur du Département des transports de Tuapse, accusant les dirigeants de l'organisation de premier niveau du RPD de vol de fonds. Le 8 février 2008, des fonctionnaires du Département de lutte contre la criminalité économique se sont présentés dans les locaux que partagent les deux syndicats de base et ont exigé de ceux-ci qu'ils leur remettent leurs états financiers. L'organisation de premier niveau du RPD n'a pas été en mesure de fournir ses documents, en raison des faits décrits ci-dessus. Le 3 mars 2008, une enquête pénale a été ouverte, au cours de laquelle plus de 150 membres de l'organisation de premier niveau du RPD ont été interrogés et fouillés. Les deux syndicats de base ont protesté contre ces actes dans le cadre de procédures administratives, dans lesquelles ils se sont plaints des actes illégaux de l'employeur, qui avait fait une déclaration mensongère. Ils ont aussi déposé plainte auprès des services du procureur contre les actes illégaux des responsables des services de l'Intérieur. Ces plaintes ont été transmises au bureau du procureur chargé des transports de Tuapse, qui a conclu à l'absence de violation. L'instruction de l'affaire pénale, qui est toujours en cours, perturbe gravement l'activité syndicale.

Refus des employeurs de reconnaître des syndicats nouvellement créés

1333. L'organisation plaignante indique que, au regard de la législation nationale, un syndicat est considéré comme établi dès l'instant où la décision de le créer a été prise, où sa constitution a été adoptée et où ses organes directeurs et de contrôle ont été élus. L'enregistrement officiel d'une entité juridique n'est pas obligatoire. Or les organisations syndicales de base se heurtent souvent au refus d'un employeur de reconnaître un syndicat créé dans l'entreprise, ce qui entraîne le refus de correspondre, de coopérer ou de négocier avec ce syndicat. L'organisation plaignante cite plusieurs exemples de cas où des dirigeants syndicaux ont adressé à la direction de l'entreprise des notifications de création d'un syndicat, accompagnées d'une demande de locaux, conformément aux dispositions du Code du travail, ainsi que d'accès au lieu de travail et d'un espace pour afficher des informations de nature syndicale. Selon l'organisation plaignante, il est fréquent que la direction d'une entreprise refuse d'accepter les documents et les communications du syndicat, et ce qu'ils soient remis en mains propres ou envoyés par courrier recommandé. Par la suite, la direction refuse tout simplement de reconnaître qu'elle est informée de l'existence du syndicat. Les employeurs utilisent aussi cet argument devant les tribunaux

lorsque sont examinés des cas de violations alléguées des droits des travailleurs ou des droits syndicaux.

1334. Selon l'organisation plaignante, tel a été le cas lorsque le tribunal a examiné l'affaire du licenciement de 25 employés, membres du syndicat de l'entreprise GM-AVTOVAZ. Par sa décision du 14 septembre 2009, le tribunal a refusé d'ordonner la réintégration de tous les travailleurs, à l'exception d'un seul d'entre eux. L'entreprise a prétendu ne pas avoir connaissance de l'existence du syndicat. Après que le syndicat eut prouvé que, depuis sa création, le 28 juillet 2006, il avait, à maintes reprises, informé l'entreprise de sa création, l'entreprise l'a reconnu, mais elle a nié que le syndicat lui ait envoyé des informations touchant les militants syndicaux récemment élus, dont le licenciement devait faire l'objet d'un accord avec le syndicat. Le tribunal a refusé d'ordonner que les employés licenciés soient réintégrés, en acceptant les arguments invoqués par l'entreprise, à savoir qu'elle n'avait pas été informée de leur élection à la tête du syndicat.

1335. En outre, l'organisation plaignante allègue que la direction de l'entreprise TagAZ n'a pas reconnu la section locale de la MPRA, créée le 31 août 2007, n'a pas répondu à ses lettres proposant d'entamer une négociation collective, n'a pas mis en place de système de précompte et a affirmé aux agences de l'Etat chargées de la vérification qu'il n'existait aucun syndicat dans l'entreprise. De la même manière, l'administration de l'école publique d'enseignement supérieur à l'Université de Saint-Pétersbourg du ministère de l'Intérieur a refusé de reconnaître le Syndicat de base de l'Union russe des travailleurs du commerce et des services (OPRTU), établi en février 2008, et a encouragé les dirigeants du syndicat à quitter l'université. Après l'échec de toutes les tentatives du syndicat de nouer un dialogue constructif avec l'administration, le syndicat a été dissous.

Discrimination antisyndicale et pressions contre les travailleurs

1336. L'organisation plaignante indique que, bien que la discrimination antisyndicale soit prohibée par la loi, les pratiques antisyndicales des employeurs sont monnaie courante, y compris la discrimination et les pressions exercées sur les dirigeants syndicaux et les membres des syndicats pour qu'ils quittent les syndicats ou sur les travailleurs pour les empêcher d'y adhérer. La plainte invoque l'article 3, alinéa 4, du Code du travail, aux termes duquel les personnes qui estiment avoir subi une discrimination au travail ont le droit d'intenter une action en justice pour être rétablies dans leurs droits, être dédommagées des pertes matérielles subies et recevoir réparation du préjudice moral. L'interprétation de cette disposition par les organes de l'Etat a pour effet que seuls les tribunaux sont compétents pour entendre les plaintes pour discrimination antisyndicale, ce qui signifie qu'elles ne peuvent pas être examinées par les instances de l'inspection du travail. L'article 29 de la loi sur les syndicats prévoit aussi la protection judiciaire des droits syndicaux. Par conséquent, toutes les plaintes relatives à des cas de discrimination antisyndicale doivent être déposées devant un tribunal; les inspecteurs du travail ne les examinent pas, car elles ne relèvent pas de leur compétence. En outre, la législation nationale ne prévoit pas de responsabilité administrative pour les personnes jugées coupables de violation des droits syndicaux, y compris de discrimination antisyndicale. Alors que l'article 136 du Code pénal sanctionne les personnes responsables d'actes de discrimination et instaure une obligation de réparer en cas de violation des droits à l'égalité, dans la pratique cette disposition légale n'est jamais appliquée, et personne n'a jamais été tenu responsable au pénal pour avoir commis des actes de discrimination. C'est ce qui entraîne la pratique largement répandue de discrimination et de pressions sur les travailleurs et les dirigeants syndicaux. L'absence de protection contre la discrimination par les instances publiques renforce le sentiment qu'un tel comportement est admissible et normal. L'organisation plaignante affirme, à titre d'illustration, que, même après que des

actes de discrimination antisyndicale contre des membres de l'organisation de premier niveau du Syndicat indépendant des mineurs de Russie (NPGR) dans l'entreprise «Togliattikauchuk» aient été attestés par le tribunal, les responsables de l'entreprise, reconnus coupables d'avoir commis ces actes, n'ont pas été considérés responsables au regard de l'article 136 du Code pénal parce que le ministère public a refusé à plusieurs reprises d'engager des poursuites pénales, arguant de l'absence d'éléments constitutifs de l'infraction. L'une de ces décisions était motivée comme suit: «Les actes de la direction de l'entreprise ne constituaient pas une infraction, dans la mesure où ils ne présentaient aucun danger public et n'ont pas causé de tort considérable aux droits ni aux intérêts légaux du syndicat, celui-ci ne s'étant pas vu refuser la possibilité de défendre les droits des travailleurs en justice.» Bien que cette décision ait par la suite été annulée par le tribunal du district de Samara, aucune procédure pénale n'a été ouverte.

1337. En outre, l'organisation plaignante affirme que, le 2 août 2008, M. Dmitry Kojnev a été élu président du comité de la section locale de la MPRA au sein de l'entreprise «Tsentrosvarmash». Dès son élection, M. Kojnev a lancé un appel au directeur général de l'entreprise pour exiger des conditions de travail sûres ainsi que le respect des règles de santé et de sécurité au travail. Ces appels ont entraîné de nombreuses mesures disciplinaires à l'encontre de M. Kojnev, y compris des avertissements, puis son licenciement, le 19 janvier 2009, au motif qu'il avait quitté son lieu de travail, en compagnie de 11 autres travailleurs, vingt minutes avant le terme de sa période de travail. L'organisation plaignante explique, à ce sujet, que la température sur le lieu de travail atteignait à peine 6 °C, mais que les travailleurs en question avaient achevé les tâches qui leur avaient été confiées. M. Kojnev et les 11 autres travailleurs ont été licenciés en application de l'article 81, alinéa 1) 5), du Code du travail, pour manquements répétés et non justifiés à l'accomplissement de leurs devoirs. La direction n'a pas consulté le syndicat au sujet du licenciement du dirigeant syndical. Le 28 mai 2009, le tribunal du district de Zavoljsky de la ville de Tver a jugé illégal le licenciement de M. Kojnev, pour diverses raisons, au nombre desquelles le fait que l'entreprise n'avait pas obtenu le consentement du conseil de la MPRA concernant le licenciement d'un syndicaliste élu, comme l'exige l'article 374 du Code du travail. Devant le tribunal, les représentants de l'employeur ont affirmé que le licenciement de M. Kojnev n'avait pas à être discuté avec la MPRA. La direction considérait que la création du syndicat au sein de l'entreprise était illégale, car les statuts du syndicat indiquaient que la MPRA n'était active que dans les régions de Samara et de Leningrad; de ce fait, il était impossible qu'une organisation de premier niveau fût établie dans la région de Tver. Les représentants de l'employeur ont affirmé en outre que, selon les statuts, le syndicat est actif dans le secteur de l'industrie automobile, alors que l'entreprise appartient à l'industrie ferroviaire. La direction a aussi affirmé qu'elle n'avait pas reçu les documents dûment certifiés par notaire concernant la création du syndicat. Le procureur a suivi les allégations du défendeur et a souligné que la création de l'organisation syndicale MPRA dans l'entreprise était illégale. Toutefois, le tribunal a jugé que les considérations touchant la légalité de l'existence du syndicat n'étaient pas pertinentes. M. Kojnev a été réintégré dans l'entreprise, sans perte de salaire, et il s'est vu attribuer un dédommagement pour préjudice moral. Malgré le verdict rendu le 28 mai 2009 par le tribunal, M. Kojnev a été empêché de travailler du 14 au 31 juillet 2009, puis mis en inactivité jusqu'en février 2010 (à deux tiers de la rémunération normale), suivant des instructions mensuelles de son employeur. Sa rémunération réelle pendant cette période d'inactivité s'élevait à environ 4 000 roubles (100 euros). Etant donné qu'il n'y avait pas de raisons objectives d'instaurer un chômage technique dans l'entreprise «Tsentrosvarmash», que la décision était motivée uniquement par la volonté de le priver de ses moyens de subsistance et qu'il s'agissait d'une forme de discrimination antisyndicale, M. Kojnev a saisi le tribunal pour qu'il déclare illégale la décision de le placer au chômage technique. Le 15 avril 2010, le tribunal du district de Zavoljsky de Tver a rejeté la plainte de M. Kojnev, en reprenant à son compte l'argument avancé par l'entreprise, à savoir que «le chômage technique ne dépendait pas de la volonté du défendeur, car le manque de

travail résultait d'un manque de commandes» et qu'«une interdiction de mettre au chômage technique un travailleur pour lequel il n'y a objectivement pas de travail restreindrait de manière disproportionnée les droits de l'employeur en tant que partie au contrat de travail comme en tant qu'acteur économique et propriétaire». Le tribunal n'a pas tenu compte du fait que les autres ouvriers continuaient à travailler pendant ce temps.

1338. Un appel en cassation a été interjeté contre la décision du 15 avril 2010, mais il a été rejeté par le tribunal de la province de Tver le 1er juin 2010. Le 1er février 2010, M. Kojnev a été convoqué au département du personnel, où il a été informé d'une instruction de cesser le travail. En application de cette instruction, un certain nombre de travailleurs, dont M. Kojnev et son adjoint, M. Adrianov, ont été mis au chômage technique du 1er au 12 février 2010. L'employeur a insisté pour leur faire signer une attestation par laquelle ils reconnaissaient avoir pris connaissance de l'instruction, non pas sur le document lui-même cependant, mais sur une feuille séparée qui ne comportait que le titre de l'instruction et une liste des noms des travailleurs. Lorsque M. Kojnev et M. Adrianov se sont présentés sur leur lieu de travail le 15 février 2010, ils ont été priés d'expliquer pourquoi ils s'étaient absentés de leur travail. La copie de l'instruction de cesser le travail qui leur a été alors montrée par l'employeur comportait des dates différentes de cessation de l'activité, du 1er au 5 février. Le 5 mars 2010, M. Kojnev et M. Adrianov ont été licenciés pour «manquement grave à leurs obligations de travail». Jugeant leur licenciement illégal, les deux dirigeants syndicaux ont interjeté appel de la décision devant le tribunal. Le 28 avril 2010, l'appel a été rejeté par le tribunal du district de Zavoljsky de Tver. Selon la KTR, le tribunal n'a pas examiné la question de la proportionnalité de la sanction ni les circonstances dans lesquelles elle avait été prononcée. Un appel en cassation a été interjeté devant le tribunal de la province de Tver, mais il a été rejeté le 3 août 2010.

1339. L'organisation plaignante affirme par ailleurs que des membres de l'organisation syndicale de base «Edinstvo», affiliée à la MPRA, au sein de l'entreprise «Avtovaz» à Togliatti, ont fait l'objet de pressions et de discrimination systématiques et à grande échelle pendant plusieurs années. Dès la création du syndicat en 1991, l'employeur s'est montré très hostile à son égard et n'a eu de cesse d'exercer des pressions sur les travailleurs, par des menaces et des sanctions, pour inciter ses adhérents à le quitter. Les pressions exercées sur les travailleurs ont entraîné une chute des effectifs du syndicat, qui ont chuté de 2 500 membres en 2 000 à 1 000 membres en 2008-09. La KTR affirme que de nombreux travailleurs qui soutenaient les activités du syndicat de base «Edinstvo» et qui auraient souhaité y adhérer ont eu peur de le faire, redoutant des sanctions. Un certain nombre de travailleurs ont témoigné qu'ils avaient démissionné du syndicat sous la pression de la direction de l'entreprise entre 2005 et 2009. D'autres membres du syndicat se sont vu refuser la possibilité de faire des heures supplémentaires ou de bénéficier de certains avantages.

1340. La KTR affirme encore que, tout au long de l'année 2009, des méthodes d'intimidation et de pression similaires ont été employées contre des membres du syndicat de base «Edinstvo» dans d'autres entreprises. Mme Vera Gundareva, employée de Plastic Items Unit, a indiqué que, à compter du moment où elle avait adhéré au syndicat, elle n'avait plus été affectée aux équipes travaillant en heures supplémentaires pour une rémunération deux fois plus élevée. Elle n'avait plus reçu que des affectations mal rémunérées, qui avaient entraîné une chute de son salaire, passant de 12 000-13 000 roubles à 8 000-10 000 roubles. M. Mikhail Tarasov, technicien matériel membre du syndicat depuis 2007, a signalé que son chef d'atelier a insisté à plusieurs reprises auprès de lui et d'autres travailleurs syndiqués pour qu'ils quittent le syndicat. Selon la direction, le syndicat gênait ses relations avec les travailleurs. M. Tarasov a fini par quitter le syndicat en mars 2009. Mme Olga Lisova, économiste dans l'entreprise Catering Company (KOP), a adhéré au syndicat «Edinstvo» en compagnie d'autres employées à la fin de l'année 2008. Une fois que la liste des membres du syndicat a été transmise à la direction de l'entreprise, ces

personnes ont subi des pressions pour quitter le syndicat. La direction de l'entreprise aurait dit à M[me] Lisova qu'elle avait ruiné sa carrière en adhérant au syndicat, et qu'elle ne serait pas engagée, même à des postes temporaires. L'une de ses collègues s'est vu signifier qu'elle ne serait engagée qu'à condition qu'elle quitte le syndicat. De fait, après avoir démissionné du syndicat, elle a été embauchée.

1341. Selon l'organisation plaignante, les services du procureur, auxquels le syndicat s'est adressé à plusieurs reprises pour demander des mesures de protection contre des actes de pression et de discrimination, n'ont rien entrepris si ce n'est des inspections de pure forme. En dépit des éléments de preuve réunis par le syndicat, les autorités ont refusé de prendre des mesures pour protéger les travailleurs. Dans un certain nombre de cas, comme avec le syndicat «Edinstvo», les procureurs n'ont communiqué qu'avec les représentants des employeurs, sans jamais s'entretenir avec les travailleurs qui avaient déposé plainte. De l'avis de la KTR, le système d'enquête par le ministère public qui permet de n'entendre que l'une des parties (à savoir les représentants des employeurs) est le signe d'une démarche partiale qui ne permet ni de comprendre la situation réelle ni de protéger efficacement les droits des victimes.

1342. L'organisation plaignante affirme en outre que, le 7 avril 2008, le RPLBJ a communiqué à l'employeur, les Chemins de fer de Moscou, ses exigences, telles qu'adoptées par la conférence des employés et approuvées par le congrès du syndicat. L'employeur n'a pas donné suite aux exigences formulées par le syndicat et il a refusé de participer aux procédures de conciliation. Le 28 avril 2008, les travailleurs se sont mis en grève. Outre des membres du RPLBJ, des travailleurs membres du syndicat Roselière se sont joints à la grève, qui a été suivie par environ 150 mécaniciens de locomotive et leurs assistants aux Chemins de fer de Moscou (directions de Yaroslavl, de Gorki et de Kachira). Afin d'éviter la situation traditionnelle dans laquelle les employeurs, une fois informés du préavis de grève, s'adressent aux tribunaux pour déclarer la grève illégale, le syndicat n'a pas notifié l'employeur dix jours avant le début de la grève, comme l'exige le Code du travail. Il a en revanche respecté toutes les autres exigences fixées par la loi et a veillé à ce que le service minimal soit assuré. Comme l'explique l'organisation plaignante, le Code du travail prévoit que les employés peuvent subir des sanctions disciplinaires pour leur participation à une grève dans le seul cas où ils ne mettent pas un terme à leur mouvement après qu'une décision de justice déclarant la grève illégale eut pris effet. L'organisation plaignante affirme que, en dépit du fait que l'entreprise n'avait pas contesté la légalité de la grève devant le tribunal, tous les participants à la grève ont subi des sanctions, sous forme d'un blâme ou du refus d'une prime qui leur était due. Le montant des primes allait de 3 000 à 10 000 roubles, soit environ 40 pour cent du salaire des travailleurs. Cinq travailleurs ont été licenciés et deux ont fait l'objet d'une mesure administrative pour avoir organisé la grève. Ces employés ont déposé plainte devant le tribunal du district de Mechtchansky de Moscou, pour demander leur réintégration et l'abrogation des mesures disciplinaires. Le tribunal a rejeté leurs demandes, au motif que l'article 17 de la loi sur le transport ferroviaire dans la Fédération de Russie, du 10 janvier 2003, dispose que la grève en tant que moyen de règlement d'un conflit collectif du travail est illégale et ne peut être autorisée aux employés des services de transport à usage général dont le travail inclut la conduite et la manœuvre de trains ainsi que les services aux passagers, aux affréteurs et aux destinataires de fret. Le tribunal municipal de Moscou ainsi que la Cour suprême ont confirmé cette décision.

1343. L'organisation plaignante indique que, après la publication par la direction de l'entreprise d'une décision datée du 28 novembre 2008 sur la réduction de personnel et la suppression d'emplois, les travailleurs membres du syndicat MPRA dans l'entreprise «Festalpine Arkada Profil» ont déposé, le 4 décembre 2008, une plainte auprès de l'Inspection nationale du travail de la région de Smolensk, dans laquelle ils soulignaient un certain nombre de violations, et en particulier le fait que 65 des employés dont le licenciement

avait été annoncé étaient membres du syndicat, dont sept des 12 membres du comité du syndicat. Dans sa réponse en date du 26 décembre 2008, l'inspecteur du travail a déclaré que la direction de l'entreprise n'avait commis aucune infraction à la législation du travail, sans examiner les arguments du syndicat concernant la discrimination. Après l'intervention, le 24 février 2009, de M. Kravchenko, à l'époque président de la VKT, l'inspecteur a découvert certaines violations commises lors des licenciements, mais il ne s'est pas penché sur le problème de la discrimination. Le 16 janvier 2009, le syndicat a déposé plainte contre la décision auprès du ministère public de la région de Smolensk, en insistant encore une fois sur la discrimination antisyndicale exercée contre les travailleurs à l'occasion des licenciements. Dans sa réponse, en date du 16 février 2009, le procureur interrégional de Yartsevo n'a pas réfuté les cas de discrimination ni indiqué que cette allégation de discrimination antisyndicale avait été examinée. Ainsi, aucune enquête n'a été effectuée pour déterminer si des membres du syndicat avaient fait l'objet de mesures discriminatoires dans le cadre des licenciements.

1344. La KTR allègue par ailleurs que, après l'arrestation de M. Urusov (dans les conditions décrites plus haut), l'entreprise «ALROSA» a persisté dans sa campagne pour détruire le syndicat. Des représentants de la direction ont menacé des militants et même les personnes qui avaient simplement déposé une demande d'adhésion au syndicat. Entre janvier et mars 2009, les 13 derniers militants syndicaux ont été licenciés. Ils ont saisi le tribunal pour contester la décision de licenciement, mais sans obtenir leur réintégration. Les personnes licenciées n'ont pas réussi à retrouver un emploi, car toutes les entreprises de la ville sont liées à l'entreprise «ALROSA».

1345. L'organisation plaignante fournit aussi des informations détaillées sur les pratiques antisyndicales (pressions exercées pour inciter les travailleurs à quitter les syndicats, licenciements, suspensions, transferts, refus de primes, refus d'accès à des dirigeants syndicaux) dans les entreprises suivantes: GM-AVTOVAZ à Saint-Pétersbourg; GM-AVTOVAZ à Togliatti; TagAZ à Taganrog; Baltika Brewery-Baltika Rostov à Rostov-sur-le-Don; Ecole publique d'éducation supérieure, Université de Saint-Pétersbourg du ministère de l'Intérieur; «Nevskiye Porogi»; et département de Saint-Pétersbourg et département régional de Leningrad de l'Office fédéral de la poste, «Pochta Rossii Piter».

Refus d'accorder aux syndicalistes l'accès aux lieux de travail

1346. L'organisation plaignante allègue que des dirigeants syndicaux se sont vu refuser l'accès aux lieux de travail. Elle cite en particulier la situation dans l'entreprise GM-AVTOVAZ, dans laquelle, dès la création du syndicat de base «Edinstvo» en 2007, la direction a refusé l'accès aux locaux de l'entreprise aux représentants du syndicat de base ainsi qu'aux dirigeants des syndicats auxquels il était affilié. En ce qui concerne ces derniers, bien que les motifs du refus n'aient pas été fournis, il est fait mention de l'article 29 du Code du travail, lequel dispose que les intérêts des travailleurs d'une entreprise ne peuvent être représentés que par un syndicat de base, et des laissez-passer ne peuvent être fournis qu'aux représentants d'une organisation syndicale de ce type. Le syndicat de premier degré «Edinstvo» s'est adressé à plusieurs reprises aux autorités publiques, y compris aux services de l'Inspection nationale du travail de la région de Samara, pour demander que soient garantis le droit d'accès aux locaux de l'entreprise ainsi que le droit de recevoir un exemplaire des instructions relatives à l'accès et au régime interne de l'entreprise. L'Inspection nationale du travail a répondu que le contrôle de l'application de la loi sur les syndicats ne relevait pas de sa compétence. Le ministère de la Santé et du Développement social a confirmé la position de l'inspection du travail et a conseillé au syndicat de s'adresser à un bureau du procureur ainsi qu'au tribunal.

1347. Le président d'«Edinstvo» a aussi déposé une plainte devant le tribunal du district d'Avtozavodsky de Togliatti contre le refus de l'entreprise d'accorder l'accès aux dirigeants de la MPRA et de la VKT. Le 11 mars 2009, la plainte a été rejetée. Le tribunal a conclu qu'il ne voyait pas la nécessité d'accorder à ces personnes des laissez-passer permanents pour accéder aux locaux de l'entreprise, puisque l'on pouvait conclure des dispositions du Code du travail que «les responsables autorisés de la MPRA peuvent avoir librement accès aux locaux de l'entreprise uniquement en leur capacité d'inspecteurs du travail syndicaux, et exclusivement aux fins d'une inspection (…). La demande déposée par le président d'"Edinstvo" avait pour objet d'obtenir de l'entreprise un laissez-passer afin de permettre au syndicaliste d'effectuer des visites sans supervision plutôt que d'exercer les droits légaux du syndicat.» L'organisation plaignante ajoute que les responsables d'un autre syndicat de base disposent de laissez-passer permanents et peuvent pénétrer dans les locaux de l'entreprise sans être fouillés, tandis que les dirigeants d'«Edinstvo» doivent déposer une demande de laissez-passer pour chaque entrée; leur capacité de communiquer avec les membres du syndicat est de ce fait soumise au bon vouloir de la direction, et cela limite de manière notable le temps qu'ils peuvent passer avec les membres du syndicat.

1348. Les plaignants affirment aussi que les représentants du Syndicat russe des gens de mer (RPSM), du RPD et du Syndicat russe des travailleurs du transport maritime, tous affiliés à la Fédération des syndicats des travailleurs du transport maritime, sont empêchés d'exercer pleinement leur droit d'accéder sans entrave aux lieux de travail de leurs membres. De nombreuses entreprises de sécurité, publiques et privées, actives sur le territoire des ports de mer commerciaux, opposent toutes sortes d'obstacles en refusant d'émettre des laissez-passer, en faisant traîner l'examen des demandes de laissez-passer, en exigeant des listes des membres du syndicat, en facturant, voire en extorquant des frais pour les laissez-passer. La fédération a tenté à maintes reprises, sans succès, de régler ces problèmes en s'adressant au ministère des Transports ainsi qu'à l'Agence fédérale des transports par voie maritime et fluviale. Une tentative de demander l'aide des services du procureur général, en le priant de s'assurer du respect de la législation concernant les droits des syndicats dans tous les ports de mer, a aussi échoué, car l'appel de la fédération a été transmis au ministère des Transports, lequel n'a pas la compétence requise.

1349. L'organisation plaignante indique en outre qu'en 2007 le syndicat de base des dockers du port de mer de Tuapse, organisation de premier niveau du RPD fondée en 1991, a prié l'employeur d'envisager une augmentation des salaires. Après que l'employeur eut rejeté cette demande, le syndicat a pris diverses mesures d'action collective. La direction du port a réagi en prenant des mesures destinées à entraver l'activité syndicale. L'un de ces moyens a consisté à restreindre l'accès des dirigeants syndicaux aux lieux de travail. A cet égard, la KTR explique que, alors que jusqu'à la fin de 2007 le président du comité du syndicat pouvait se rendre sans entrave sur les lieux de travail après le terme de la journée de travail, la direction du port a introduit, le 21 décembre 2007, un système de laissez-passer qui a modifié les conditions d'accès au site. Cependant, selon l'organisation plaignante, ces modifications ont été et sont toujours appliquées de manière sélective, et uniquement aux membres du syndicat de base et à ses dirigeants. Les autres travailleurs, et même les personnes extérieures, peuvent traverser le port librement. Le comité du syndicat a écrit au bureau du procureur de Tuapse responsable des transports. Dans sa réponse, datée du 11 août 2008, le bureau du procureur indique que les arguments du demandeur ne sont pas étayés, que la procédure de délivrance et d'utilisation des laissez-passer a été fixée pour toutes les catégories de travailleurs, qu'elle est identique pour tous et n'autorise aucune exception. Le deuxième appel adressé au bureau du procureur des transports n'a pas eu plus de résultats.

Refus de la négociation collective

1350. L'organisation plaignante explique que, selon l'article 37 du Code du travail, une organisation syndicale de base, un organe représentatif unique des employés ou un autre organe représentatif des employés, habilité à mener une négociation collective, doit signaler son intention d'ouvrir la négociation collective à toutes les organisations syndicales de base actives dans l'entreprise au moment où elle prend contact avec l'employeur pour lui proposer d'ouvrir la négociation collective; dans les cinq jours ouvrables qui suivent, elle doit constituer un organe représentatif commun et y inclure des représentants des autres organisations syndicales de base. Si, à l'expiration de ce délai, les organisations syndicales de base n'ont pas fait connaître leur décision, ou refusent de désigner leurs représentants au sein d'un organe représentatif unique des employés, la négociation collective commence sans leur participation. Cependant, les syndicats qui ne participent pas à la négociation collective conservent le droit de désigner leurs représentants au sein de l'organe représentatif unique pendant un mois à compter du début du processus de négociation. La KTR affirme que, malgré ces dispositions légales claires, les organisations syndicales de base des plaignants sont limitées dans l'exercice de leur droit de participer au processus de négociation collective, car les syndicats majoritaires ne les informent pas du début du processus de négociation collective. L'organisation plaignante allègue que, en 2006, le comité du syndicat «Edinstvo» a déposé une plainte auprès de l'Inspection nationale du travail de la région de Samara parce que le comité du syndicat «Avtoselhozmash» ne l'avait pas informée de l'ouverture de la négociation collective dans l'entreprise Avtovaz. L'inspecteur du travail a conclu qu'il n'y avait pas de raison d'adresser une directive ni au syndicat qui avait entamé la négociation collective, ni à l'employeur. L'inspecteur a estimé qu'un syndicat qui rassemble plus de la moitié du nombre total de travailleurs d'une entreprise est en droit de proposer à l'employeur d'ouvrir la négociation collective sans création préalable d'un organe représentatif unique des employés. Il a en outre été expliqué au syndicat que, en pareil cas, l'Inspection nationale du travail ne dispose d'aucun moyen d'intervention légal, car l'absence de notification des autres organisations syndicales de base quant à l'ouverture de la négociation collective ne constitue pas une infraction administrative au sens du Code des infractions administratives. Cette situation s'est répétée en 2008. En 2009, lorsque le comité du syndicat «Edinstvo» a proposé de participer à la rédaction d'une convention collective, le comité du syndicat «Avtoselhozmash» a répondu que tous les employés pouvaient participer à la rédaction en présentant leurs propositions. Aucun organe représentatif unique d'employés représentant les membres des deux syndicats n'a été constitué. Des années de démarches auprès des organes chargés de l'application des lois, à tous les échelons, n'ont pas permis de faire respecter le droit des syndicats minoritaires de participer à la négociation collective. Ainsi, les normes du Code du travail concernant la participation à la négociation collective des syndicats qui rassemblent moins de la moitié des employés d'une entreprise ne fonctionnent pas et n'assurent pas un droit effectif de participer aux négociations.

Echec du gouvernement à mettre en place un système efficace de défense des droits syndicaux

1351. L'organisation plaignante allègue que la majorité des nouvelles organisations syndicales, de même qu'un grand nombre de celles qui sont déjà actives depuis longtemps, sont victimes d'atteintes à leurs droits. Elle allègue en outre que, dans la pratique, les tentatives de défendre les droits syndicaux demandent beaucoup de temps et d'efforts, mais demeurent infructueuses. La KTR explique que les cas de violation des droits syndicaux sont jugés par les tribunaux sur requête d'un procureur, ou sur plainte d'un syndicat. Selon l'article 30, alinéa 1, de la loi sur les syndicats, les violations de la législation relative aux syndicats commises par des fonctionnaires fédéraux et locaux, par les employeurs, par

leurs représentants et leurs associations, entraînent des sanctions disciplinaires, administratives ou pénales, conformément à la législation fédérale. Cependant, ni le Code pénal, ni le Code des infractions administratives ne contiennent de normes spéciales sur la responsabilité encourue pour violation de droits syndicaux. Les tentatives répétées de la part des syndicats d'appeler l'attention sur la nécessité d'instaurer une telle responsabilité n'ont pas apporté les résultats escomptés.

1352. L'organisation plaignante explique en outre que, selon l'article 356 du Code du travail, l'Inspection nationale du travail assure la supervision et le contrôle du respect par les employeurs de la législation du travail et des autres lois contenant des normes relatives au travail, en effectuant des inspections et des examens, en émettant des directives contraignantes pour corriger les violations, en rédigeant des rapports sur les infractions administratives relevant de sa compétence et en préparant d'autres documents afin que les parties coupables d'infractions répondent de leurs actes conformément aux lois fédérales et à la réglementation en vigueur. Comme certaines des dispositions régissent les droits des syndicats – en particulier les droits touchant le partenariat social, la négociation collective, le règlement des conflits collectifs du travail et l'octroi par les employeurs de certaines conditions pour les activités syndicales – sont inscrites dans le Code du travail, la distinction entre le contrôle du respect de la législation du travail, d'une part, et la législation relative aux droits syndicaux, d'autre part, n'est pas claire. Si, dans certaines régions, les services de l'inspection du travail examinent les plaintes sur des violations des droits des syndicats déposées par les syndicats eux-mêmes, dans beaucoup d'autres, ils refusent d'entrer en matière sur ce type de plainte. L'organisation plaignante est consciente du fait que les compétences de l'Inspection nationale du travail, telles que définies par ses statuts, n'englobent pas la supervision et le contrôle du respect des dispositions de la loi sur les syndicats, mais elle affirme que les appels lancés par les organisations syndicales au ministère public n'aboutissent à rien et conduisent même, dans bien des cas, à des pressions encore plus fortes sur les syndicats. Selon l'organisation plaignante, les services des procureurs manquent souvent d'objectivité dans leurs enquêtes.

1353. Qui plus est, selon l'organisation plaignante, il est certes possible de déposer plainte devant les tribunaux en cas de violation spécifique des droits syndicaux, mais la procédure est complexe et coûteuse en termes de temps et de moyens. D'ailleurs, même lorsque les tribunaux donnent raison aux syndicats, cela ne contribue guère à améliorer la situation dans son ensemble, car les violations des droits syndicaux sont nombreuses et constantes. L'organisation plaignante conclut qu'il n'existe pas de mécanisme ni d'organisme de surveillance et de contrôle du respect des droits syndicaux doté du pouvoir de réagir à des violations spécifiques ou systématiques et de rétablir les droits.

1354. En outre, l'organisation plaignante affirme que le système de garanties législatives destiné à protéger les dirigeants syndicaux contre la discrimination a été affaibli. Le 3 novembre 2009, la Cour constitutionnelle a abrogé l'article 374 du Code du travail, qui stipulait que les employeurs étaient tenus de consulter les instances supérieures élues des syndicats avant de licencier des dirigeants d'organes élus des organisations syndicales. Cette disposition offrait des garanties aux travailleurs élus à des fonctions syndicales, mais qui conservaient leur emploi principal. Le paragraphe 1 de l'article exigeait l'accord de l'organe élu au sein du syndicat pour tout licenciement d'un dirigeant syndical élu si l'un des trois motifs suivants était invoqué: réductions de personnel et suppression d'emplois (art. 81, alinéa 2, du Code du travail); inadéquation à un poste ou à un emploi due à un manque de qualifications, confirmé par une évaluation (art. 81, alinéa 3); et manquements multiples à l'accomplissement des tâches professionnelles sans justification suffisante de la part de travailleurs ayant déjà fait l'objet de mesures disciplinaires (art. 81, alinéa 5). La Cour constitutionnelle a déclaré que l'article 374, alinéa 1, du Code du travail, relatif aux licenciements tombant dans cette dernière catégorie, était anticonstitutionnel. Invoquant

l'une de ses décisions antérieures, la cour a jugé que cette disposition imposait, entre autres:

> (…) une restriction disproportionnée aux droits d'un employeur en tant que partie au contrat d'emploi, mais aussi en tant que sujet d'opérations économiques et en tant que propriétaire. Pareille restriction ne peut être justifiée par la sauvegarde des droits et des libertés telle que définie dans les articles 30, alinéa 1, 37, alinéa 1 et 38, alinéas 1 et 2, de la Constitution, et elle interfère avec la liberté d'action économique (l'entrepreneuriat) et avec le droit de propriété; elle présente une image fausse de l'essence du principe de la liberté du travail. Elle est donc en contradiction avec les règles inscrites aux articles 8, 34, alinéa 1, 35, alinéa 2, 37, alinéa 1, et 55, alinéa 3, de la Constitution. Les dispositions en question accordent aux travailleurs qui sont membres d'organes syndicaux tout en conservant leur emploi principal des avantages injustifiés par rapport aux autres travailleurs, et elles créent des possibilités d'abus du droit, ce qui est par ailleurs en contradiction avec les dispositions de l'article 19 de la Constitution, relatif à l'égalité de tous devant la loi et devant les tribunaux, et qui garantit l'égalité des droits et des libertés humains et civils.

1355. L'organisation plaignante affirme que, le 26 novembre 2008, en raison de nombreuses violations des droits de la section locale de la MPRA dans l'entreprise «Tsentrosvarmash», M. Kojnev, le président du syndicat, a adressé au procureur du district de Zavoljsky de Tver une plainte concernant les agissements illégaux de l'entreprise, en soulignant les violations commises par les représentants de l'employeur du droit du syndicat de recevoir des informations et de surveiller le respect de la législation du travail, et en décrivant les pressions exercées par la direction de l'entreprise sur les militants syndicaux. Il demandait au procureur d'intervenir. Or, durant l'enquête, seuls des représentants de l'employeur ont été priés de s'expliquer. Puis, au lieu de vérifier les faits décrits par M. Kojnev, le bureau du procureur a décidé de vérifier si la création du syndicat et ses activités étaient en tout point conformes à la loi. Dans le courant de l'enquête, le syndicat a été prié de fournir des comptes rendus de ses réunions contenant, en particulier, des listes de travailleurs présents et ayant adhéré au syndicat. Par lettre datée du 11 janvier 2009, le premier adjoint au procureur du district s'est adressé à la MPRA pour signaler que l'enquête avait révélé que la section locale du syndicat n'avait pas été créée dans l'entreprise; de ce fait, son affiliation à la MPRA et l'adoption de ses statuts étaient dépourvues de valeur au regard de la loi. Il en découlait que le bureau du procureur n'avait aucune base juridique pour intervenir. Le 21 janvier 2009, M. Kojnev a déposé plainte devant le bureau du procureur de la région de Tver. L'enquête du procureur a consisté à interroger les membres de la section locale de la MPRA dont les noms figuraient dans les procès-verbaux des réunions du comité du syndicat. La plupart de ces travailleurs ont été interrogés plusieurs fois au sujet des questions abordées durant les réunions du syndicat, de ses activités, et au sujet de son président. Les membres du syndicat se sont entendu dire que le syndicat était illégal, qu'il n'existait pas et que le Service fédéral de sécurité ouvrirait des dossiers sur tous ses membres. Plusieurs membres du syndicat se sont sentis menacés et intimidés et ont quitté l'organisation.

1356. Le 22 avril 2009, M. Kojnev a déposé plainte contre les actes du procureur, en faisant valoir que l'absence d'enregistrement auprès du ministère de la Justice ne pouvait pas servir de preuve de la non-existence du syndicat, puisque, selon l'article 8 de la loi sur les syndicats, ceux-ci ont le droit de ne pas se faire enregistrer. La réponse du chef du Département de surveillance du respect de la législation du bureau du procureur de la région de Tver, en date du 21 mai 2009, a avancé un nouvel argument, à savoir qu'aucune organisation syndicale de premier niveau, aucune section locale ni aucun bureau de représentation de la MPRA ne pouvaient être établis dans la région de Tver parce que, selon les statuts de la MPRA, le syndicat n'était actif que dans les régions de Leningrad et de Samara, et que la région de Tver ne figurait pas sur la liste des zones dans lesquelles le syndicat pouvait opérer. Le 11 juin 2009, M. Kojnev a déposé une nouvelle plainte devant le procureur de la région de Tver. Cette fois, la plainte concernait la lettre du 21 mai 2009 citée ci-dessus. M. Kojnev a fait valoir que, le 3 mars 2009, un service fédéral

d'enregistrement pour Saint-Pétersbourg et la région de Leningrad avait enregistré les modifications et les amendements aux statuts de la MPRA en vertu desquels le syndicat pouvait mener ses activités sans restriction territoriale. En réponse à sa plainte, M. Kojnev a reçu une lettre l'informant que sa plainte avait été transmise pour enquête au procureur en exercice du district de Zavoljsky de Tver. Le 17 juillet 2009, le syndicat a reçu une réponse identique aux précédentes.

1357. La KTR explique que M. Kojnev a déposé au total au moins six plaintes devant divers bureaux de procureurs pour violations des droits des syndicats et des travailleurs. Aucune de ces plaintes n'a été examinée quant au fond. Estimant que les bureaux des procureurs avaient, par leur négligence, autorisé une violation des droits et des libertés des citoyens, M. Kojnev a saisi le tribunal du district de Zavoljsky de Tver pour se plaindre de la négligence des responsables et pour tenter d'obtenir que soit reconnue l'illégalité de leurs conclusions selon lesquelles aucune organisation de premier niveau de la MPRA n'aurait été créée dans l'entreprise «Tsentrosvarmash». Le 3 février 2010, le tribunal du district a rejeté sa plainte, justifiant sa position en affirmant que «le bureau du procureur a formulé une réponse dont il ressort clairement qu'une enquête a été effectuée et qu'il n'existe aucun motif pour une intervention de sa part (...). Par conséquent, le procureur n'a identifié aucune infraction à la loi.» Le tribunal a ensuite déclaré qu'il n'existait aucune preuve de négligence de la part des responsables du bureau du procureur du district de Zavoljsky, et que «toutes les requêtes ont été prises en considération et examinées par divers moyens; des conclusions ont été tirées sur la base des informations disponibles, et une réponse a été donnée dans les délais prescrits par la loi». En ce qui concerne l'illégalité des décisions du bureau du procureur, le tribunal a déclaré que «les procureurs n'ont rendu aucune décision de ce type», «les avis contenus dans ces réponses n'entraînent pas de conséquences juridiques, ne sauraient porter atteinte aux droits du demandeur et ne dénotent aucune action illégale de la part du procureur». La KTR relève toutefois que les réponses des bureaux du procureur ont, dans la pratique, privé le syndicat et ses membres de la protection dont ils auraient dû bénéficier.

1358. Le 3 février 2010, M. Kojnev a interjeté appel de cette décision devant le tribunal régional de Tver, mais celui-ci a confirmé la décision rendue par la juridiction inférieure. La KTR indique que cette dernière décision a été en outre confirmée par le présidium du tribunal régional de Tver le 21 juillet 2010. La KTR relève que le tribunal n'a pas tenu compte du fait que les mesures prises par le bureau du procureur concernaient des questions qui n'étaient pas abordées dans les requêtes de M. Kojnev, et que le procureur n'avait rien entrepris s'agissant du fond de ces requêtes.

1359. Par sa communication en date du 9 décembre 2011, la KTR exprime sa satisfaction au sujet des activités de la mission du BIT qui s'est rendue dans le pays en octobre 2011. Cette visite a offert l'occasion de débattre des questions soulevées dans la plainte avec les représentants du BIT et avec les autorités. La KTR souligne que les allégations qui font l'objet du présent cas concernent des problèmes systémiques liés à l'absence de mécanismes efficaces de protection des droits relatifs à la liberté syndicale dans le pays. Selon la KTR, tous les participants aux réunions tenues dans le cadre de la mission sont parvenus à cette conclusion. A cet égard, la KTR et la FNPR ont préparé un document conjoint, intitulé «proposition pour le règlement des problèmes soulevés dans la plainte». La KTR relève qu'il est dans son intérêt de collaborer avec le gouvernement afin de parvenir à des résultats concrets sur la base de la proposition conjointe.

1360. La KTR signale qu'elle n'a décelé à ce jour aucun geste de réciprocité de la part des autorités. Elle insiste en particulier sur le fait qu'aucune mesure n'a été prise en ce qui concerne les deux cas concrets qui revêtent une très grande importance pour le syndicat, à savoir le cas de M. Urusov et celui des publications syndicales qui ont été déclarées extrémistes. En ce qui concerne M. Urusov, la KTR indique que la Cour suprême de la

République de Yakoutie a rejeté, le 29 novembre 2011, l'appel interjeté par M. Urusov contre la décision du tribunal du district de Khangalassky de la République de Sakha en date du 29 septembre 2011, refusant à M. Urusov la libération conditionnelle. En outre, les tracts, les journaux et les publications déclarées de nature extrémiste par la décision du tribunal du district de Zavoljsky de Tver en date du 28 août 2009 figurent toujours sur la liste fédérale de matériaux à caractère extrémiste.

B. Réponse du gouvernement

1361. Dans sa communication en date du 24 septembre 2010, le gouvernement affirme que le droit des citoyens de s'associer au sein d'organisations publiques, y compris au sein de syndicats, ainsi que la liberté d'action syndicale sont garantis par l'article 30 de la Constitution fédérale. Ce droit constitutionnel est mis en œuvre par une série de lois fédérales, dont la loi de 1995 relative aux associations publiques et la loi de 1996 relative aux syndicats, à leurs droits et aux garanties de leur action. Le gouvernement signale en outre que le ministère de la Santé et du Développement social a mené des consultations avec les dirigeants de la KTR sur les questions soulevées dans la plainte.

1362. En ce qui concerne les menaces et les agressions contre les dirigeants et les militants des sections locales du Syndicat interrégional des travailleurs de l'industrie automobile dans les entreprises «TagAZ» et Ford Motors, le gouvernement fournit les informations suivantes. En 2009, le ministère de la Santé et du Développement social a organisé une réunion de consultation sur le respect de la législation du travail et la protection des droits des travailleurs avec M. Etmanov, le dirigeant de l'organisation syndicale. A la suite de cette réunion, sur instruction du ministère de la Santé et du Développement social, les organes territoriaux du Service fédéral du travail et de l'emploi (Rostrud) ont effectué des inspections dans les deux entreprises et ont donné des instructions afin que soient rectifiées les infractions constatées à la législation du travail. Les fonctionnaires concernés ont fait l'objet de sanctions administratives et disciplinaires. Toutes les violations de la législation du travail énumérées dans les instructions émanant de l'Inspection nationale du travail ont été éliminées.

1363. Le gouvernement signale encore que le ministère de la Santé et du Développement social a discuté avec la KTR des propositions formulées par celle-ci pour améliorer la législation et la pratique en matière de sauvegarde des droits relatifs à la liberté syndicale. Les propositions concernent principalement l'amélioration de la législation en ce qui concerne la réglementation de la responsabilité administrative en cas de violation des droits syndicaux et du droit à adhérer à un syndicat, et l'amélioration de la supervision par le ministère public du respect de la législation concernant les syndicats. Selon le gouvernement, la proposition de mesures institutionnelles afin de régler les problèmes liés aux activités des organisations syndicales sont dignes d'attention et devraient être examinées dans le cadre de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles (RTK) afin que l'ensemble des partenaires sociaux puissent parvenir à un accord. La question de la négociation collective mérite elle aussi de retenir l'attention. Les propositions concernant le règlement des conflits collectifs du travail et la conduite des grèves seront reflétées dans la doctrine de développement du partenariat social qui est en cours d'élaboration au sein du ministère de la Santé et du Développement social.

1364. Le gouvernement signale encore que, le 1er décembre 2009, la RTK a créé un groupe de travail sur l'élaboration de propositions relatives à l'amélioration du partenariat social. Ce groupe de travail se compose de représentants des organes fédéraux pertinents de l'exécutif, de fédérations syndicales (dont la KTR) et d'associations d'employeurs. La nouvelle doctrine de développement du partenariat social couvrira toute la gamme de problèmes liés au développement du partenariat social, et sera axée en particulier sur

l'amélioration du processus de négociation collective, y compris la question de la représentation des intérêts des travailleurs et des employeurs, et sur les mécanismes de règlement des conflits collectifs du travail. Le gouvernement signale par ailleurs que le groupe de travail tripartite permanent élargi sur la pratique de l'application des lois et sur l'élaboration de propositions visant à améliorer la législation du travail a repris ses activités, sous l'égide du Comité du travail et de la politique sociale de la Douma d'Etat. Le groupe de travail réunit des représentants de la RTK, qui siègent au nom du gouvernement, des fédérations syndicales couvrant l'ensemble de la Fédération de Russie, et des associations d'employeurs couvrant l'ensemble de la Fédération de Russie.

1365. Le ministère de la Santé et du Développement social et le Rostrud organisent régulièrement des réunions de consultation avec des dirigeants syndicaux sur la question de la protection des droits et des intérêts des travailleurs. Ces échanges de vues ouverts permettent d'aborder les questions vitales liées à l'évolution du marché du travail, à l'emploi, aux salaires et à la protection sociale des citoyens. En outre, conformément aux instructions du ministère de la Santé et du Développement social, les organes territoriaux du Rostrud effectuent des inspections pour s'assurer du respect de la législation du travail dans diverses entreprises afin d'éliminer les violations des droits des travailleurs. Les dirigeants des entreprises concernées font l'objet de mesures disciplinaires, administratives, civiles et pénales. Des tables rondes ont été organisées avec la participation de représentants des organes fédéraux du pouvoir exécutif, des syndicats et des employeurs pour débattre des problèmes qui se posent lorsque les employeurs et les travailleurs ne parviennent pas à se mettre d'accord pour conclure ou pour respecter les conventions collectives.

1366. Le gouvernement signale encore que, le 15 juin 2010, le groupe parlementaire à la Douma «Spravedlivaya Rossiya» a pris la décision de créer une commission sur les relations sociales et de travail, comprenant les députés à la Douma et des représentants de larges couches du mouvement syndical, y compris la KTR et certains de ses affiliés. La commission s'est réunie le 14 septembre 2010 et a discuté de l'amélioration de la législation du travail, et en particulier des questions liées à la nécessité d'amender le Code du travail afin de garantir les droits des travailleurs de former des syndicats et d'y adhérer et le droit à la négociation collective et d'améliorer la procédure permettant le règlement des conflits du travail.

1367. Dans sa communication en date du 1er mars 2011, le gouvernement transmet les informations réunies par le ministère de la Santé et du Développement social, le ministère de la Justice, le ministère de l'Intérieur, le Procureur général et le Rostrud au cours des enquêtes effectuées sur les allégations soulevées dans le présent cas.

1368. En ce qui concerne le droit de créer des organisations sans autorisation préalable et le refus allégué d'enregistrer des syndicats malgré les dispositions législatives interdisant de tels refus, le gouvernement indique que, au titre de l'article 8, alinéa 1, de la loi sur les syndicats, la capacité juridique des syndicats, des fédérations (associations) syndicales, de syndicats de base (tous désignés collectivement sous l'appellation de syndicats) en tant que personnes morales voit le jour dès l'instant de leur enregistrement officiel, conformément à la loi du 8 août 2001 sur l'enregistrement officiel des personnes morales et des entrepreneurs individuels. L'enregistrement des syndicats, toutefois, est soumis à une procédure spéciale (de notification). Les syndicats ont aussi le droit de ne pas être enregistrés. Conformément à l'article 8, alinéa 1) 8), de la loi sur les syndicats, les autorités responsables de l'enregistrement n'ont pas le droit de s'immiscer dans les activités des syndicats ni de leur refuser l'enregistrement.

1369. L'article 10, alinéa 3, de la loi sur les syndicats prévoit que les activités des syndicats peuvent être suspendues ou interdites dans les cas suivants:

– si l'activité du syndicat enfreint la Constitution et la législation en vigueur, par décision de la Cour suprême ou par décision du tribunal compétent des divisions administratives de la Fédération de Russie, sur requête du Procureur général ou du ministère public de la division administrative compétente; et

– pour les motifs fixés dans la loi du 25 juillet 2002 sur la prévention des activités extrémistes, par décision du tribunal sur requête du Procureur général, ou des ministères publics locaux, ou du ministère de la Justice, ou de ses offices locaux.

1370. L'article 8, alinéa 2, de la loi sur les syndicats et l'article 23 de la loi sur les associations publiques disposent que le refus ou l'esquive de l'enregistrement par les services de l'Etat peut faire l'objet d'un recours en justice. L'enregistrement d'un syndicat peut être refusé en invoquant les motifs fixés à l'article 23 de la loi sur l'enregistrement officiel des personnes morales et des entrepreneurs individuels dans les cas suivants: absence des documents requis ou remise des documents à une instance autre que l'autorité compétente. La décision d'enregistrement par les services de l'Etat est précédée par un examen des documents, qui a pour objet d'établir s'ils sont bien conformes à la législation en vigueur.

1371. S'agissant des allégations de discrimination antisyndicale à l'encontre de travailleurs sur la base de leur affiliation ou de leur activité syndicales, et les pressions exercées sur eux afin de les pousser à démissionner de leur syndicat, et l'absence de protection par les autorités, le gouvernement signale que l'article 2 du Code du travail interdit la discrimination dans le domaine du travail. L'article 3 du code interdit la discrimination au travail fondée sur l'affiliation à des associations. Les personnes s'estimant victimes de discrimination au travail ont le droit de saisir la justice. Selon l'article 136 du Code pénal, les personnes coupables de discrimination encourent une responsabilité pénale. L'article 29 de la loi sur les syndicats prévoit la protection judiciaire des droits syndicaux; au titre de cette disposition, les actes qui enfreignent les droits des syndicats sont examinés par les tribunaux sur requête du ministère public, ou à la demande du syndicat concerné. En outre, l'article 356 du Code du travail prévoit le droit de s'adresser à l'inspection du travail pour qu'elle enquête sur le respect de la législation du travail et des autres textes législatifs connexes. A cet égard, afin d'éliminer les atteintes aux droits des travailleurs, les bureaux locaux du Service fédéral du travail et de l'emploi surveillent le respect de la législation du travail dans les entreprises et les organisations. Si une violation est constatée, les chefs d'entreprise peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires, administratives, civiles et pénales. Il existe donc des mécanismes de protection efficaces contre la discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat et les activités syndicales.

1372. En ce qui concerne l'inscription de tracts syndicaux sur la liste des documents extrémistes interdits, le gouvernement explique que, en février 2009, la direction de l'entreprise s'est adressée au bureau du procureur du district de Zavoljsky de la province de Tver, pour qu'il vérifie la légalité des activités du président du syndicat de base, M. Kojnev, s'agissant de la diffusion de documents et d'imprimés à caractère extrémiste. Un expert de la faculté des lettres de l'Université d'Etat de Tver a effectué une analyse linguistique des imprimés et a conclu qu'ils étaient de nature extrémiste car ils visaient à inciter à la discorde et à l'hostilité sociales, à encourager l'exclusion en affirmant la supériorité ou l'infériorité des personnes en fonction du groupe social auquel elles appartiennent. Par décision en date du 28 août 2009, le tribunal du district de Zavoljsky a accueilli la requête du bureau du procureur visant à qualifier ces publications d'extrémistes. Le gouvernement explique que, en vertu de l'article 13 de la loi sur la prévention des activités extrémistes, une décision de justice affirmant le caractère extrémiste d'une publication peut faire l'objet d'un recours, dans le respect de la procédure légale établie. Dans ce cas d'espèce, cependant, la décision du tribunal n'a pas été contestée; elle a donc définitivement pris effet le 8 septembre 2009. C'est pourquoi, en application de l'article 13 de la loi sur la prévention des activités extrémistes et sur la base de cette décision de justice, le ministère de la Justice a inscrit les publications en question sur la liste des publications extrémistes interdites. Le gouvernement ajoute que, bien que l'article 15 de cette loi dispose que l'auteur d'imprimés

et d'autres publications destinées à une diffusion publique qui contiennent l'une quelconque des indications contenues dans ladite loi sera considéré comme une personne menant des activités extrémistes, pouvant faire l'objet de poursuites conformément à la législation en vigueur, aucune poursuite pénale n'a été intentée contre M. Kojnev puisque ses actes ne constituaient pas une infraction pénale.

1373. S'agissant de l'allégation de violation du droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité physique et morale, des agressions contre des dirigeants syndicaux et de l'absence d'enquête efficace, le gouvernement fournit les informations suivantes. En ce qui concerne les blessures physiques infligées à M. Etmanov, le gouvernement indique qu'une procédure pénale a été ouverte le 18 novembre 2008, mais que l'enquête n'a pas permis d'identifier les personnes responsables de l'agression; la procédure a été close le 30 novembre 2010 pour motif de prescription. Le 8 février 2011, la procédure a été rouverte, mais l'enquête a une nouvelle fois échoué à identifier les coupables de l'agression contre M. Etmanov. L'enquête pénale a donc été suspendue. L'affaire a cependant été par la suite renvoyée pour nouvelle enquête, sur décision du bureau du procureur de Saint-Pétersbourg.

1374. En ce qui concerne les blessures infligées à M. Ivanov, le gouvernement explique qu'une procédure pénale a été ouverte le 10 février 2009. L'enquête a permis d'établir que, contrairement aux allégations de M. Ivanov, la police n'avait joué aucun rôle dans l'agression. L'enquête n'a cependant pas permis d'identifier le responsable de l'agression, et elle a donc été suspendue. Le gouvernement ajoute que M. Ivanov a été licencié par GM-AVTOVAZ le 20 novembre 2009, pour absence non autorisée. Le 15 mars 2010, le tribunal du district de Pouchkine de Saint-Pétersbourg a déclaré le licenciement illégal; M. Ivanov a été réintégré dans son emploi le 16 mars 2010, mais il a donné sa démission le jour même.

1375. Concernant les allégations de refus de la part des autorités de l'Etat d'enregistrer les amendements apportés aux statuts de la MPRA, le gouvernement indique qu'une demande d'enregistrement a été présentée le 5 octobre 2006. Après examen des pièces présentées, les autorités chargées de l'enregistrement ont estimé que les documents n'étaient pas conformes aux critères fixés par la loi, car ils ne contenaient pas l'adresse de l'organe directeur du syndicat et parce que les statuts n'étaient pas conformes à la loi sur les syndicats. Le service d'enregistrement a donc répondu au syndicat, le 3 novembre 2006, en indiquant les motifs du refus d'enregistrement. Le 28 juillet 2008, la MPRA a communiqué aux autorités chargées de l'enregistrement les amendements à ses statuts, en transmettant une copie du procès-verbal de l'assemblée du syndicat tenue le 16 juillet 2008, ainsi que d'autres pièces requises. Le gouvernement souligne que le syndicat n'a transmis que les amendements aux statuts, alors que la loi exige que le texte intégral des statuts soit présenté en trois exemplaires. C'est pourquoi les autorités compétentes ont refusé, en date du 28 août 2008, d'enregistrer les amendements. Le syndicat, après avoir corrigé ses erreurs, a soumis une nouvelle fois les documents, qui ont été enregistrés le 26 février 2009. Les allégations selon lesquelles l'enregistrement des amendements aurait pris huit mois sont donc dépourvues de fondement objectif.

1376. En ce qui concerne le refus d'enregistrer le RPLBJ, le gouvernement indique qu'après avoir amendé ses statuts le syndicat a soumis les documents pertinents à l'autorité d'enregistrement, qui a confirmé que le syndicat était actif sur le territoire de 54 divisions administratives de la Fédération de Russie. C'est sur cette base que son statut de syndicat couvrant le territoire de la Russie entière a été reconfirmé le 14 juin 2005. En 2006, une enquête a été menée, à la suite d'une requête déposée par le vice-président de la Société des chemins de fer russes (RGD), pour confirmer l'existence de subdivisions structurelles du RPLBJ dans toutes les divisions administratives de la Fédération de Russie qui étaient énumérées dans les statuts du syndicat. L'enquête a établi que le syndicat n'avait pas

d'activité dans 19 de ces divisions. Le 1er février 2008, le procureur des transports interrégionaux de Moscou a adressé une requête au tribunal du district de Lyublino de Moscou pour qu'il émette une ordonnance demandant que les statuts du syndicat soient amendés et mis en conformité avec la législation. Par sa décision du 26 novembre 2008, le tribunal a ordonné au RPLBJ d'amender ses statuts pour supprimer le mot «russe» de son nom et enregistrer les amendements. Cette décision a été confirmée par le tribunal civil de Moscou le 2 avril 2009. Le 27 janvier 2010, l'assemblée extraordinaire du syndicat a approuvé les amendements, qui ont ensuite été dûment enregistrés le 16 mars 2010. Le 4 mars 2010, le bureau de Moscou du ministère de la Justice a approuvé l'enregistrement des amendements aux statuts, y inclus le nouveau nom du syndicat, l'Union interrégionale des cheminots.

1377. Pour ce qui est des exemples allégués de violations des droits syndicaux par les autorités de l'Etat et d'ingérence dans les affaires internes des syndicats, le gouvernement donne les informations suivantes. Le gouvernement nie que les autorités fiscales compétentes aient jamais exigé de la section locale de la MPRA au sein de l'entreprise Ford Motor Company de fournir ses documents financiers ainsi que la liste de ses membres. Une enquête au sujet de ces allégations a d'ailleurs révélé que cette section locale du syndicat n'était même pas enregistrée auprès des autorités fiscales.

1378. Concernant les allégations d'ingérence dans les activités de la section locale du RPD au port commercial de Novorossiysk due à une enquête et à une procédure pénale engagée contre son président, M. Pereboev, le gouvernement indique que les poursuites contre M. Pereboev ont été abandonnées en août 2007 pour absence de preuve. Depuis 2007 et jusqu'à ce jour, le procureur des transports de Novorossiysk mène des enquêtes, y compris en rapport avec les allégations des dirigeants syndicaux dans les entreprises de transport maritime.

1379. Quant à l'allégation d'ingérence par les autorités de l'Etat dans les activités du RPLBJ à la suite d'un préavis de grève, le 29 novembre 2007, le gouvernement indique que le syndicat a, par une lettre en date du 22 juin 2007 adressée au président de la RGD, formulé des revendications de nature sociale et économique. Après avoir examiné ces demandes, la direction de l'entreprise a signifié son refus d'y accéder par une lettre datée du 7 août 2007, à laquelle le syndicat a réagi en envoyant un préavis d'une grève de 24 heures fixée au 28 novembre 2007. Le 19 novembre, l'entreprise s'est adressée au tribunal municipal de Moscou pour solliciter une ordonnance déclarant cette grève illégale. Le tribunal a accédé à cette requête, émettant l'ordonnance le 23 novembre 2007. Le 7 avril 2008, l'organisation de premier niveau du RPLBJ des cheminots de Moscou a adressé au directeur de la Société des chemins de fer de Moscou, filiale de la RGD, ainsi qu'au président de la RGD, une requête d'application de l'arrêté no 3/N, demandant une augmentation des salaires jusqu'au niveau fixé dans cet arrêté, conformément aux qualifications de chaque travailleur, etc. La direction ayant refusé d'accéder à la requête, des membres du syndicat ont déclenché, en violation de l'article 410 du Code du travail, une grève à laquelle ont participé quelque 150 travailleurs et qui a duré de 4 heures du matin le 28 avril 2008 à 12 heures le 29 avril 2008. Ce mouvement a entraîné, le 28 avril, l'ouverture d'une procédure contre le président du comité syndical du RPLBJ dans le dépôt de matériel de Pouchkino, M. Pavlov, et son adjoint, M. Mukhin, pour infraction administrative, au titre de l'article 20, alinéa 26, du Code des infractions administratives. Le gouvernement relève toutefois qu'aucune enquête pénale n'a été effectuée et qu'aucun membre du RPLBJ n'a été inculpé d'infraction pénale ni interrogé. Parallèlement, une enquête a été réalisée concernant la plainte déposée par M. Mukhin le 28 mai 2009, faisant état de violences physiques commises par la police au poste de Pouchkino. Après enquête, aucune procédure pénale n'a été ouverte, faute de preuve. Aucune poursuite n'a été intentée contre M. Mukhin; cependant, le 8 février 2011, le bureau du procureur de Moscou-Yaroslavl a infirmé cette décision et renvoyé l'affaire pour supplément d'enquête.

Enfin, le gouvernement indique que les allégations d'incendie criminel des bureaux du RPLBJ n'ont pas été confirmées.

1380. En ce qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale dans l'entreprise «Tsentrosvarmash», le gouvernement indique que l'inspection du travail a effectué une inspection le 21 septembre 2009, à la suite de laquelle elle a ordonné à la direction de l'entreprise de verser à M. Kojnev les deux tiers de son salaire pendant la période d'inactivité, ainsi que les arriérés de salaires et un dédommagement pour versement tardif. L'entreprise a recouru contre cette décision, et le tribunal a jugé le 10 juin 2010 que l'ordre donné par l'inspection du travail était illégal. En outre, le gouvernement indique que le tribunal du district de Zavoljsky a examiné les requêtes présentées par M. Andrianov et par M. Kojnev, affirmant que leur licenciement était illégal, demandant leur réintégration et un dédommagement pour leur absence forcée, ainsi que la reconnaissance du fait de discrimination antisyndicale. Le 28 avril 2010, le tribunal a conclu que les demandeurs s'étaient absentés de leur poste de travail sans raison valable les 8, 9, 10 et 11 février 2010, et qu'ils avaient de ce fait été licenciés légalement pour infraction aux règles du lieu de travail, conformément à l'article 81, alinéa 1) 6 *a)*, du Code du travail. Cette décision a été confirmée par le tribunal de province le 3 août 2010.

1381. Quant aux allégations de discrimination à l'encontre de membres du syndicat de base «Edinstvo» au sein de l'entreprise Avtovaz, le gouvernement indique que, selon les informations fournies en 2010 par l'inspection du travail, 13 plaintes émanant de travailleurs d'Avtovaz membres du syndicat ont été déposées et examinées. Les plaintes concernaient des infractions aux règles de santé et de sécurité, les salaires, le refus de fournir des certificats de travail, l'imposition illégale de mesures disciplinaires et le non-respect des instructions. Aucune ne portait sur des actes de discrimination antisyndicale. Durant l'enquête, qui s'est déroulée le 9 février 2011, M. Zolotarev, vice-président de la MPRA et président du syndicat de base «Edinstvo», a expliqué que des pressions avaient bien été exercées sur des travailleurs pour les inciter à quitter le syndicat, mais qu'aucune plainte n'avait été déposée devant les tribunaux à ce sujet.

1382. M. Zolotarev a aussi expliqué que le syndicat de base des travailleurs de GM–AVTOVAZ avait été créé en août 2006. Il a ensuite affirmé que, après l'annonce à l'employeur de la création du syndicat, les représentants élus avaient été harcelés et que, en licenciant 23 représentants élus, l'employeur avait détruit la section locale de la MPRA au sein de l'entreprise. Chacun de ces travailleurs a déposé plainte devant le tribunal. Le gouvernement indique, à ce sujet, que les décisions du tribunal refusant leur réintégration font actuellement l'objet d'un recours.

1383. Le gouvernement fournit encore des informations sur le résultat des enquêtes menées sur les allégations de discrimination à l'encontre de travailleurs syndiqués dans les entreprises suivantes:

– GM-AVTOVAZ à Saint-Pétersbourg: la section locale de la MPRA a été formée en 2009. Durant la période qui s'est écoulée depuis le début des opérations de GM-AVTOVAZ (mars 2006), sept enquêtes ont été effectuées pour vérifier le respect de la législation du travail. Les enquêtes n'ont pas révélé de cas de discrimination contre les travailleurs membres de la section locale de la MPRA.

– «Festalpine Arkada Profil»: il a été établi que, le 22 novembre 2008, la direction de l'entreprise avait proposé une réduction d'effectifs. Toutefois, les travailleurs concernés – parmi lesquels figuraient des membres du syndicat – ont été transférés à titre temporaire dans d'autres lieux de travail. Le gouvernement indique que ce transfert a été effectué en violation du Code du travail, car aucun des travailleurs concernés n'y avait consenti. Le licenciement du vice-président constituait lui aussi

une violation de la législation. Le 16 février 2009, le bureau du procureur a engagé une procédure administrative à l'encontre du chef du personnel. L'enquête a abouti le 1er mars 2009 à la condamnation du responsable à une amende pour infraction administrative. En 2009 et en 2010, l'inspection du travail a reçu dix plaintes émanant de travailleurs concernant les conditions de travail en hiver. Aucune plainte n'a été déposée pour discrimination antisyndicale. A l'heure actuelle, 39 travailleurs sont membres de la section locale de la MPRA. Le 20 janvier 2011, une réunion a eu lieu dans l'entreprise, en présence de représentants de la direction et de membres du syndicat. Il a été établi au cours de cette réunion que les plaintes des travailleurs avaient été examinées, au cours de la période considérée, dans le respect de la législation en vigueur et qu'il n'y avait pas eu de cas de discrimination antisyndicale.

– TagAZ: selon l'inspection du travail, 24 plaintes ont été déposées en 2010 par des travailleurs de l'entreprise, dont des membres de la section locale de la MPRA. Ces plaintes ont été examinées. Durant les enquêtes, des infractions à la législation du travail ont été découvertes, et des instructions ont été données en conséquence. Des amendes ont été infligées à la direction de l'entreprise pour infractions administratives.

– «Togliattikauchuk»: selon l'inspection du travail, 40 plaintes ont été déposées en 2009 par des représentants du syndicat d'entreprise «Nashe Delo». L'inspection du travail a pris des mesures pour réagir à l'ensemble de ces plaintes. Durant une inspection effectuée le 16 janvier 2009, le directeur général de l'entreprise a été jugé coupable d'une infraction administrative au titre de l'article 5.27, alinéa 1, du Code des infractions administratives, et une amende lui a été infligée. Aucune plainte n'a été déposée auprès du ministère du Travail ni auprès de ses bureaux locaux par les membres de la section locale du syndicat NPGR, actif lui aussi au sein de l'entreprise.

– Baltika Brewery-Baltika Rostov: une enquête de l'inspection du travail n'a pas trouvé de preuve à l'appui des allégations de pressions psychologiques qui auraient été exercées sur les membres du syndicat de base afin de les inciter à quitter l'organisation. Il a été établi que deux membres du syndicat avaient été licenciés avec l'accord des parties et avaient reçu un dédommagement égal à cinq mois de salaire moyen.

– Université de Saint-Pétersbourg du ministère de l'Intérieur: la section locale du Syndicat des travailleurs du commerce et des services, composée de trois membres, a été créée le 25 février 2008, mais elle a cessé d'exister la même année à la suite de la démission de son président et d'un autre membre.

– «Nevskie Porogi»: l'inspection du travail a indiqué que, à la date du 28 février 2007, le syndicat de base OPRTU était formé de quatre personnes, et que, au 29 novembre 2007, le syndicat ne comptait plus aucun membre: son président avait démissionné de son propre chef, le vice-président avait été licencié pour infractions graves aux règles de sécurité (pour avoir débranché des dispositifs d'arrêt d'urgence sur des lignes de production automatisées), un autre vice-président avait démissionné de sa propre initiative (pour raisons familiales), et le troisième vice-président avait été licencié pour absentéisme.

– «Pochta Rossii Piter»: les tribunaux ont examiné des plaintes pour licenciement abusif et réduction de salaire. Lorsque le tribunal a constaté que les procédures appropriées en matière de licenciement n'avaient pas été respectées, il a ordonné la réintégration.

1384. En ce qui concerne les allégations de violation des droits syndicaux par les employeurs, le gouvernement indique que la responsabilité des employeurs en la matière est définie dans

le Code des infractions administratives. Les articles 5.28-5.34 du code, en particulier, définissent la responsabilité administrative pour les violations touchant l'interdiction des activités syndicales en matière de négociation collective et de contrôle de l'application des conventions collectives. Plus précisément, les employeurs ou les représentants d'employeurs qui s'abstiennent de participer à la négociation collective, ou les employeurs qui refusent de fournir des informations pertinentes aux fins de la négociation collective ou du contrôle du respect d'une convention collective en vigueur, s'exposent à une amende administrative d'un montant de 1 000 à 30 000 roubles; un refus non motivé de la part des employeurs ou de leurs représentants de conclure une convention collective, ou le non-respect des dispositions d'une convention collective, est passible d'une amende administrative d'un montant de 3 000 à 5 000 roubles; le refus, de la part des employeurs ou de leurs représentants, de recevoir des plaintes des travailleurs, de même que le refus de mettre à disposition des locaux pour des réunions ou des assemblées de travailleurs aux fins de formuler de telles plaintes, ou l'ingérence dans la conduite de ces réunions, est passible d'une amende administrative d'un montant de 1 000 à 3 000 roubles; le licenciement de travailleurs pour avoir organisé une grève ou pour y avoir participé peut donner lieu à une amende administrative d'un montant de 4 000 à 5 000 roubles. Le gouvernement indique en outre que les cas d'infractions administratives sont examinés par les fonctionnaires du Rostrud et par son Inspection du travail nationale. A la lumière de ce qui précède, et compte tenu du fait que le gouvernement a ratifié la convention n° 135 le 1er juillet 2010, il considère que la législation en vigueur régit de manière adéquate et suffisante les questions relatives à la responsabilité encourue pour infraction à la législation du travail. Le gouvernement relève par ailleurs que le Rostrud n'a été saisi d'aucune plainte faisant état du refus d'un employeur de reconnaître un syndicat ou de coopérer avec lui.

1385. En ce qui concerne les allégations d'ingérence par les autorités de l'Etat dans le droit du FPAD de Russie de rédiger sa propre constitution et ses règles internes, le gouvernement explique que, aux termes de l'article 413 du Code du travail et de l'article 52, alinéa 1, du Code du trafic aérien, le personnel de l'aviation civile qui assure ou qui contrôle le trafic aérien n'est pas autorisé à se mettre en grève ou à cesser le travail, ceci afin de protéger les droits et les intérêts légitimes des citoyens, d'assurer la défense nationale et de préserver la sécurité de l'Etat. Or la résolution adoptée le 30 mars 2010 par l'assemblée des syndicats de base du FPAD appelait les travailleurs de la Corporation du contrôle du trafic aérien (FGUP) à organiser une action collective menant à une restriction ou à un blocage du trafic aérien. Entre le 9 et le 28 avril 2010, 400 travailleurs de l'entreprise ont participé à une action de protestation que les participants ont appelée «grève de la faim». En outre, le 14 avril 2010, le président du FPAD de Russie a déclaré publiquement que, afin de régler le différend à la Société publique d'organisation du trafic aérien, les contrôleurs du trafic aérien cesseraient le travail. De l'avis du gouvernement, une telle mesure aurait conduit à des annulations de vols et aurait compromis la défense nationale, la sécurité de l'Etat ainsi que la vie et la santé des citoyens. C'est pourquoi le bureau du procureur de Moscou responsable du respect de la législation relative au transport aérien et par voie d'eau a émis le 21 avril 2010 un avertissement, indiquant que la mesure proposée était illégale; il a aussi soumis une requête visant le syndicat de base du FPAD, afin que soient déclarées illégales les dispositions de ses statuts touchant les annonces de grève, en particulier pour le personnel de l'aviation fournissant des services d'appui et de contrôle du trafic aérien. Il a été fait droit à cette requête.

1386. Au sujet de la violation alléguée des droits du syndicat de base du MPT, le gouvernement indique que, pendant la mise en place d'un nouveau système d'entrée dans les zones réglementées du port, les dirigeants syndicaux peuvent accéder aux lieux de travail avec des laissez-passer temporaires.

1387. S'agissant de l'allégation de vol dans les locaux du syndicat de base des dockers du MPT, le gouvernement signale que l'enquête préliminaire a été suspendue, aucun suspect n'ayant été identifié. Il ajoute qu'une enquête préliminaire, dans le cadre de la procédure pénale concernant l'allégation de détournement de fonds par les responsables du syndicat de base du MPT, a elle aussi été suspendue à l'expiration du délai de prescription de l'enquête pénale. Cette question est actuellement examinée par les services du procureur des transports. Le gouvernement indique encore que le bureau du procureur des transports de Tuapse a mené, en coordination avec l'Inspection nationale du travail et le syndicat de base des dockers, une inspection dans le port pour contrôler le respect de la législation du travail. Plusieurs infractions à la législation ont été constatées et une notification a été adressée à la direction du port le 24 novembre 2009 pour qu'il soit mis un terme à ces violations. En ce qui concerne le refus du président du syndicat de base du MPT, M. Zhuravlev, de fournir les documents requis aux fins d'une enquête le 24 novembre 2009, le procureur des transports de Tuapse a ouvert une procédure administrative au terme de laquelle, par décision du tribunal arbitral en date du 15 décembre 2009, M. Zhuravlev a été jugé coupable d'une infraction administrative et condamné à une amende de 2 000 roubles. Cette décision a été confirmée par le tribunal. Qui plus est, en avril 2010, dans le cadre d'enquêtes visant à vérifier le respect de la législation du travail, des violations ont été constatées qui ont servi de base aux poursuites engagées contre M. Zhuravlev. L'Inspection nationale du travail a infligé à M. Zhuravlev, en date du 4 mai 2010, une amende de 1 000 roubles. Sur la question des locaux, le gouvernement indique que, en 2009-10, l'administration du port a proposé au syndicat de base des locaux séparés situés au 12, rue Gorki à Tuapse. Le syndicat a accepté cette offre le 19 février 2010. Enfin, le gouvernement indique que, depuis 2007, le bureau du procureur des transports de Tuapse a donné suite et répondu à toutes les plaintes qui lui ont été soumises par des organisations syndicales.

1388. Au sujet de l'allégation de refus par les employeurs de reconnaître des organisations syndicales nouvellement formées, le gouvernement indique que les plaintes de la section locale de la MPRA de l'entreprise TagAZ concernant le refus de la direction de coopérer avec le syndicat ont été examinées à plusieurs reprises par l'inspection du travail. Les inspecteurs du travail ont expliqué plusieurs fois que les questions touchant le respect de la législation doivent être réglées conformément à la procédure fixée dans la loi sur les syndicats. En d'autres termes, ces plaintes doivent être examinées par les tribunaux, à la requête d'un procureur ou sur demande ou sur plainte d'un syndicat. Le tribunal municipal de Taganrog a examiné la requête soumise par la section locale de la MPRA dans l'entreprise TagAZ priant le tribunal de contraindre l'entreprise à fournir des locaux pour les activités syndicales, à garantir aux dirigeants syndicaux la possibilité de pénétrer dans les locaux de l'entreprise et à autoriser la diffusion d'informations syndicales dans un lieu accessible aux travailleurs. Le tribunal a rejeté cette requête.

1389. Etant donné tout ce qui précède, le gouvernement estime avoir appliqué toutes les mesures et procédures légales nécessaires pour répondre aux questions soulevées dans la plainte de la KTR. La législation nationale et les accords internationaux, y compris les conventions n^{os} 87 et 98, sont pleinement appliquées. Les mesures les plus importantes pour le développement du partenariat social à l'échelon fédéral sont prises dans le cadre de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles (RTK). L'Accord général 2011-2013 entre les fédérations syndicales nationales, les fédérations d'employeurs nationales et le gouvernement a été signé en décembre 2010. Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, le ministère de la Santé et du Développement social organise régulièrement des réunions consultatives et des séminaires tripartites. Presque tous les amendements à la législation en vigueur, ainsi que les nouveaux textes législatifs, sont discutés au sein de la RTK.

1390. Dans ses communications en date des 12 et 18 mai ainsi que du 13 juillet 2011, le gouvernement affirme à nouveau que le ministère de la Santé et du Développement social, le ministère de la Justice, le ministère de l'Intérieur, le bureau du procureur général et le Rostrud ont enquêté sur les plaintes formulées dans le présent cas et qu'un grand nombre des faits allégués n'ont pas été confirmés. Dans plusieurs de ces affaires, les tribunaux et les services de répression compétents ont déjà rendu des décisions. Le gouvernement se réfère en particulier, outre les cas abordés plus haut, au cas de M. Urusov.

1391. Le gouvernement indique encore que, compte tenu du problème évoqué au sujet de l'enregistrement des syndicats par les services officiels, le ministère de la Justice, en coopération avec le ministère de la Santé et du Développement social, envisage de créer un groupe de travail conjoint pour débattre de propositions de perfectionnement de la législation et de mise en place de procédures d'enregistrement accessibles partout. Ce groupe de travail comprendrait des représentants du ministère public, du ministère de l'Intérieur, du ministère des Transports et de la KTR.

1392. Le gouvernement signale aussi qu'un accord de coopération destiné à garantir le respect des droits des travailleurs a été signé entre le Rostrud et la KTR le 10 juin 2011. Cet accord définit les obligations du Rostrud et de la KTR en ce qui concerne l'échange d'informations sur les violations des droits des travailleurs et sur les questions touchant l'amélioration de la législation du travail, la participation au règlement des conflits collectifs du travail, le choix des médiateurs et des arbitres et d'autres questions.

1393. Enfin, dans sa communication en date du 30 janvier 2012, le gouvernement indique que, durant une mission technique du BIT, une proposition a été préparée conjointement par la KTR et la FNPR pour régler les problèmes soulevés dans la plainte. Au cours de la réunion tripartite concluant la mission, le 14 octobre 2011, le président de la FNPR a déclaré que les propositions devraient être discutées avec les partenaires sociaux dans le cadre de la RTK. Le gouvernement explique que, conformément au règlement de la RTK, chaque membre de la commission est en droit de présenter des propositions pour examen aux réunions de la RTK et de ses groupes de travail. Cependant, la partie syndicale n'a pas encore présenté sa proposition conjointe.

1394. Le gouvernement indique aussi que plusieurs faits positifs se sont produits dans le pays depuis la visite de la mission. Le 22 novembre 2011, la loi fédérale portant amendements au Code du travail pour améliorer la procédure de règlement des conflits collectifs du travail a été adoptée. En outre, conformément aux instructions présidentielles, le ministère de la Santé et du Développement social, en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, a préparé un nouveau projet de loi pour amender le Code du travail. Les amendements proposés visent à améliorer le processus de négociation collective et à poursuivre le perfectionnement du mécanisme permettant le règlement des conflits collectifs du travail. Ce projet de loi a été examiné et approuvé par la RTK lors de sa réunion du 21 novembre 2011 et il a été soumis au gouvernement pour examen. En outre, un projet de loi sur les amendements à certains textes législatifs et réglementaires touchant la création et les activités d'associations d'employeurs a été soumis à la Douma d'Etat. Ce projet de loi est conçu pour soutenir le développement de ces associations et pour renforcer leur rôle dans le partenariat social.

1395. Le gouvernement a débattu avec les membres de la mission du BIT la possibilité d'organiser une formation spéciale pour les employés du système judiciaire, les fonctionnaires des services du ministère public et de la police, afin d'améliorer leur connaissance des normes internationales du travail, la mise au point de principes méthodologiques, et l'appui aux programmes et initiatives tripartites qui visent à faire respecter les droits syndicaux. Le ministère de la Santé et du Développement social envisage actuellement la possibilité d'organiser un séminaire pour les pays d'Europe

orientale et d'Asie centrale. Le gouvernement est déterminé à poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux afin de résoudre les problèmes touchant le monde du travail et les questions sociales.

C. Conclusions du comité

1396. *Le comité note que les organisations plaignantes dans ce cas allèguent de nombreuses violations des droits syndicaux, y compris des agressions physiques de dirigeants syndicaux, des violations de la liberté d'opinion et d'expression, l'ingérence des pouvoirs publics dans les activités des syndicats, le refus par les autorités d'enregistrer des syndicats, des actes de discrimination antisyndicale et l'absence de mécanisme efficace pour assurer une protection contre les actes de cette nature, le refus d'octroyer des facilités aux représentants des travailleurs, des violations du droit de négociation collective ou encore l'absence d'enquête des autorités sur ces violations. Le comité prend note des informations détaillées fournies par les plaignants à l'appui de leurs allégations, qui, selon la KTR, concernent des problèmes systémiques liés à l'absence de mécanismes efficaces de sauvegarde des droits relatifs à la liberté syndicale dans le pays. Le comité note aussi les informations non moins détaillées fournies par le gouvernement. Il relève à cet égard que la plainte a été examinée par toutes les autorités concernées et que les problèmes exposés ont reçu une attention considérable.*

1397. *Le comité note en outre que, à l'invitation du gouvernement, une mission technique du BIT s'est rendue dans le pays en octobre 2011 pour examiner la plainte avec toutes les parties intéressées, eu égard à la complexité du dossier et du volume d'informations important qu'il contient. Le comité note le rapport de mission (voir annexe). Le comité note avec intérêt que tant l'organisation plaignante que le gouvernement semblent satisfaits du déroulement et du résultat de la mission. Il note en outre avec intérêt les discussions tripartites qui ont conclu la mission ainsi qu'une proposition conjointe préparée par la KTR et par la FNPR pour le règlement des problèmes soulevés dans la plainte, que l'ensemble des parties sont convenues d'examiner dans le cadre de la RTK. A cet égard, le comité note que la KTR souhaite collaborer avec le gouvernement afin d'atteindre des résultats concrets sur la base de la proposition conjointe. Le comité note que, si la partie syndicale n'a pas encore soumis sa proposition conjointe à la RTK, chaque membre de cet organisme, y compris du côté gouvernemental, est en droit de le faire. Le comité s'attend à ce que la proposition soit débattue sans délai par la RTK afin de régler les problèmes soulevés dans le présent cas. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

1398. *Le comité note que la proposition conjointe évoque des mesures législatives, des activités de formation, l'adoption de directives et de notes explicatives pour régler les problèmes soulevés dans le présent cas. En ce qui concerne les mesures législatives, le comité note les informations fournies par le gouvernement dans ses communications ainsi qu'à la mission du BIT au sujet des mesures législatives déjà prises ou envisagées afin de garantir que les droits syndicaux soient respectés en droit comme en fait. Le comité rappelle qu'il avait examiné précédemment plusieurs dispositions du Code du travail dans le cadre des cas n^{os} 2216 et 2251. En outre, le comité note les allégations des plaignants concernant l'inefficacité des mécanismes de protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence par les employeurs dans les affaires internes des syndicats, malgré l'existence de dispositions législatives interdisant de tels actes. Le comité note aussi les allégations concernant la difficulté, dans la pratique, d'apporter des preuves de la discrimination antisyndicale et la rareté des sanctions contre les personnes responsables de tels actes, et il note dans le rapport de mission que tel semble être le cas dans la pratique. Le comité rappelle que les règles de fond existant dans la législation nationale qui interdisent les actes de discrimination antisyndicale ne sont pas suffisantes si elles ne sont pas accompagnées de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes. [Voir* ***Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté***

***syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 818.] Observant que les aspects législatifs de ce cas sont également traités par d'autres organes du système de contrôle de l'OIT, le comité, tenant compte de son mandat spécifique, prie le gouvernement de prendre des mesures pour mettre la législation en conformité avec les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective et de le tenir informé à cet égard.*

1399. *Le comité note avec une grave préoccupation que des tracts syndicaux ont été qualifiés de publication extrémiste par un tribunal local. Le comité note la réponse du gouvernement, qui confirme que les tracts syndicaux cités dans la plainte ont été inscrits sur la liste fédérale de publications à caractère extrémiste sur la base de la décision de justice, qui estimait que la publication syndicale en question avait pour objet d'inciter à la discorde et à l'hostilité sociales, d'encourager l'exclusion et d'affirmer la supériorité ou l'infériorité des personnes en fonction du groupe social auquel elles appartiennent, et qu'elle revêtait, de ce fait, un caractère extrémiste. Le comité note que ces tracts contiennent des slogans tels que «faisons payer la crise à ceux qui l'ont causée», «contre les emplois de mauvaise qualité», ou encore «nous exigeons d'être payés pour notre travail de nuit». Le comité estime que le fait d'inscrire des publications contenant de tels slogans ou des slogans similaires sur la liste de documents à caractère extrémiste entrave considérablement le droit des syndicats d'exprimer des opinions et constitue une restriction inacceptable aux activités des syndicats et, en cela, le comité considère qu'il s'agit d'une grave violation de la liberté syndicale. Le comité rappelle à cet égard que le droit d'exprimer des opinions, y compris des opinions critiques à l'égard de la politique économique et sociale du gouvernement, est l'un des éléments essentiels des droits syndicaux. Le comité prie donc instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que les tracts syndicaux en question soient retirés de la liste de documents à caractère extrémiste et pour empêcher que cela ne se reproduise. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

1400. *Le comité exprime aussi sa profonde préoccupation au sujet de l'allégation selon laquelle M. Urusov, le président du syndicat de base PROFSVOBODA, a été condamné par un tribunal de district à une peine de six années d'emprisonnement pour ses activités syndicales. Les faits retenus contre lui concernent la détention de stupéfiants, dont l'organisation plaignante affirme qu'ils ont été placés sur lui au moment de son arrestation, pendant laquelle il a été battu et forcé de signer un document par lequel il reconnaissait la détention de stupéfiants. Le comité note que selon l'organisation plaignante, la Cour suprême de la République de Sakha a annulé la décision du tribunal de district, considérant que de graves erreurs de procédure avaient été commises dans cette affaire, et a renvoyé l'affaire pour être rejugée. Toutefois, le deuxième procès a abouti au même verdict. Le comité note en outre que, selon les plaignants, l'allégation de persécution antisyndicale n'a pas été examinée ni considérée par le tribunal. Le comité regrette profondément que le gouvernement se limite, dans ses observations, à déclarer que cette affaire a été jugée par les tribunaux. Le comité note que, en novembre 2011, la Cour suprême de la République de Yakoutie a refusé à M. Urusov la libération conditionnelle. Le comité rappelle que dans de nombreux cas où les plaignants alléguaient que des travailleurs ou des dirigeants syndicalistes avaient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales et où les réponses des gouvernements se bornaient à réfuter semblables allégations ou à indiquer que les arrestations avaient été opérées en raison d'activités subversives, pour des raisons de sécurité intérieure ou pour des crimes de droit commun, le comité s'est fait une règle de demander aux gouvernements en question des informations aussi précises que possible sur les arrestations incriminées, en particulier en ce qui concerne les actions judiciaires entreprises et le résultat de ces actions, pour lui permettre de procéder en connaissance de cause à l'examen des allégations. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 111.] Le comité prie donc le gouvernement d'indiquer si l'allégation de persécution antisyndicale a fait l'objet d'une enquête appropriée par les autorités compétentes et de fournir des détails sur cette enquête, ainsi que toute autre*

information pertinente, y compris les décisions judiciaires rendues dans le présent cas. Si l'allégation de persécution antisyndicale n'a pas été examinée, le comité prie le gouvernement de mener sans délai une enquête indépendante sur cette allégation et, au cas où l'enquête révélerait que l'arrestation de M. Urusov s'expliquait par des motifs antisyndicaux, de prendre les mesures nécessaires pour qu'il soit immédiatement remis en liberté.

Recommandations du comité

1401. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:***

a) Le comité s'attend à ce que la proposition conjointe KTR-FNPR soit discutée par la RTK sans délai, afin de régler les problèmes soulevés dans le présent cas. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

b) Observant que les aspects législatifs de ce cas sont également traités par d'autres organes du système de contrôle de l'OIT, le comité, tenant compte de son mandat spécifique, prie le gouvernement de prendre des mesures pour mettre la législation en conformité avec les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective et de le tenir informé à cet égard.

c) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que les tracts syndicaux soient retirés de la liste de documents à caractère extrémiste et de s'assurer que cela ne se reproduise. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

d) Le comité prie le gouvernement d'indiquer si l'allégation de persécution antisyndicale a fait l'objet d'une enquête appropriée par les autorités compétentes et de fournir des détails sur cette enquête, ainsi que toute autre information pertinente, y compris les décisions judiciaires rendues dans le présent cas. Si l'allégation de persécution antisyndicale n'a pas été examinée, le comité prie le gouvernement de mener sans délai une enquête indépendante sur cette allégation et, au cas où l'enquête révélerait que l'arrestation de M. Urusov s'expliquait par des motifs antisyndicaux, de prendre les mesures nécessaires pour qu'il soit immédiatement remis en liberté.

Annexe

Rapport de mission
Moscou, Fédération de Russie
(10-15 octobre 2011)

I. Informations générales

1. Le 20 janvier 2010, la Confédération du travail de Russie (VKT) et la Confédération russe du travail (KTR) ont déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale [1]. Les organisations plaignantes alléguaient de nombreuses violations des droits syndicaux de leurs affiliés, y compris des emprisonnements et agressions physiques de dirigeants syndicaux, des violations de la liberté d'opinion et d'expression, l'ingérence des pouvoirs publics dans les activités des syndicats, le refus par les autorités d'enregistrer des syndicats, des actes de discrimination antisyndicale et l'absence de mécanisme efficace pour assurer une protection contre les actes de cette nature, le refus d'octroyer des facilités aux représentants des travailleurs, des violations du droit de négociation collective ou encore l'absence d'enquête des autorités sur ces violations. En février 2010, la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR) se sont associées à cette plainte.

2. Eu égard à la complexité du dossier et du volume d'informations important qu'il contient, le gouvernement de la Fédération de Russie a invité, dans une communication datée du 11 août 2011, le Bureau international du Travail à envoyer une mission technique dans le pays afin d'examiner la plainte avec toutes les parties intéressées. La mission se composait de M. Kari Tapiola, conseiller spécial auprès du Directeur général, et de M[me] Oksana Wolfson, juriste au Département des normes internationales du travail du BIT. Du 10 au 15 octobre 2011, ils ont tenu une série de réunions à Moscou avec les pouvoirs publics et des représentants des syndicats et des employeurs.

II. Fonctionnaires et autres personnes rencontrés par les membres de la mission

3. Les membres de la mission ont rencontré M. A. Safonov, ministre adjoint à la Santé et au Développement social; M. A. Gorban, directeur du Département de la coopération économique du ministère des Affaires étrangères; M. A. Selivanov, chef adjoint du Service fédéral du travail et de l'emploi (ROSTRUD) et inspecteur général adjoint du travail de la Fédération de Russie; M. A. Leonov, chef adjoint du système administratif du Comité du travail et de la politique sociale de la Douma d'Etat; des représentants du ministère de l'Intérieur, du ministère de la Justice, du bureau du Procureur général, de l'administration présidentielle, du ministère des Transports, de l'Agence fédérale du transport aérien (Rosaviatsia), de la Société publique d'organisation du trafic aérien; M. M. Shmakov, président de la FNPR; M. B. Kravchenko, président de la KTR; M. F. Prokopov, vice-président de l'Union des industriels et chefs d'entreprise de Russie (RSPP), et M[me] M. Moskvina, directrice du Bureau du marché du travail et du partenariat social de la RSPP; ainsi que d'autres fonctionnaires et représentants des organismes susmentionnés. Les membres de la mission ont demandé à rencontrer des juges ou des représentants du système judiciaire. Malgré la réponse positive faite à leur demande, cette réunion n'a pas eu lieu.

[1] Depuis le dépôt de la plainte, ces confédérations syndicales ont fusionné au sein de la KTR.

III. Déroulement de la mission

Ministère de la Santé et du Développement social

4. Le ministre adjoint, M. A. Safonov, qui est également coordonnateur adjoint côté gouvernement de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles, a expliqué aux membres de la mission que les conventions de l'OIT servent de base à la législation russe du travail. Le gouvernement croit fermement au dialogue social, qu'il s'attache à mettre en pratique. L'accord des partenaires sociaux est recherché sur toutes les questions liées au travail, et des accords nationaux, sectoriels et régionaux sont régulièrement signés dans le pays. En 2011, le Président de la Fédération de Russie a rencontré à deux occasions des dirigeants syndicaux afin de discuter de la protection des travailleurs et du partenariat social. A la suite de ces réunions, le Président a demandé aux organismes compétents de renforcer les institutions de dialogue social du pays. Le ministre adjoint a également indiqué que le gouvernement considère que le pluralisme syndical est nécessaire et que les situations de monopole sont dangereuses. Le gouvernement ne s'ingère pas dans les affaires des syndicats. Le ministère lui-même travaille avec tous les syndicats et essaie de trouver des solutions à leurs problèmes.

5. Le gouvernement estime que toute entreprise opérant sur le territoire doit respecter les lois du pays et donc nouer un dialogue avec les syndicats. Traiter avec les entreprises multinationales est particulièrement difficile pour les petites organisations syndicales, qui rencontrent également des problèmes dans leurs rapports avec les syndicats plus importants sur la question de la négociation collective. Bien que la législation prévoie un organe de négociation commun, en pratique, des problèmes subsistent. Le ministère a pris contact avec la KTR, afin que celle-ci propose une solution concrète pour régler ce problème de sorte que les procédures ne puissent pas être transgressées. M. Safonov a également indiqué que des projets d'amendements au Code du travail ont été élaborés pour simplifier la procédure de déclaration de grève. Le gouvernement considère que les syndicats doivent jouir du droit de grève et être en mesure de l'exercer en pratique.

6. S'agissant de la plainte, le gouvernement aurait préféré voir la KTR présenter ses allégations au niveau national avant de déposer une plainte auprès du BIT. Les petites organisations syndicales pourraient se servir de diverses instances au niveau national. Les problèmes soulevés dans la plainte auraient pu être portés à l'attention de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles, laquelle comprend 30 personnes défendant les intérêts des syndicats (la majorité sont des représentants de la FNPR, mais cinq représentent d'autres organisations syndicales). Le président de la KTR est un membre de la commission. La commission tripartite s'occupe des problèmes qui se posent au niveau fédéral, et non de cas ou d'entreprises en particulier, mais pourrait examiner des plaintes spécifiques et s'intéresser aux violations systémiques constatées au niveau local. M. Kravchenko est également membre du Comité présidentiel des droits de l'homme, qui ne compte aucun représentant de la FNPR.

7. D'autres représentants du ministère ont expliqué aux membres de la mission que le gouvernement a été informé de la plainte avant même qu'elle soit déposée auprès du BIT. Une fois la plainte transmise par le Bureau au gouvernement, le ministère a contacté la KTR pour lui proposer d'établir un plan d'action, qui aurait notamment pu comprendre des réunions ou la communication d'informations. Ces consultations n'ayant pas eu lieu, le gouvernement a mené les enquêtes qui s'imposaient et a envoyé une réponse au BIT. Le ministère souhaite que la KTR s'adresse à lui en cas de problème. Il pourrait ainsi répondre de manière appropriée soit en donnant les instructions nécessaires aux organismes compétents de l'Etat ou à des entreprises en particulier, soit en portant certaines questions à l'attention de la commission tripartite ou, en cas de problèmes systémiques, en proposant d'apporter des amendements à la législation, en consultation avec les partenaires sociaux.

8. S'agissant de la question de l'enregistrement soulevée dans la plainte, M. Safonov a expliqué que le ministère de la Justice n'a pas le droit de refuser d'enregistrer une organisation syndicale. Il peut s'adresser aux services du ministère public afin que ceux-ci demandent au syndicat de rectifier certains problèmes existants (mettre ses statuts en conformité avec les dispositions de la législation en vigueur, par exemple). En cas de désaccord ou de non-conformité, les services du ministère public peuvent faire appel au système judiciaire. Un syndicat peut fonctionner sans être enregistré, et il n'existe aucun exemple de dissolution d'une organisation syndicale, même en cas de violation de la législation en vigueur.

9. Le ministre adjoint a également indiqué que l'arbitrage des conflits du travail est une notion nouvelle pour la Fédération de Russie. A cet égard, l'acquisition d'une plus grande expérience

bénéficierait au gouvernement comme aux syndicats. Le ministre adjoint a également fait observer que les grands syndicats existants sont plus au fait de la législation du travail, et que les nouvelles organisations syndicales sont moins expérimentées. En outre, les employeurs n'ont que peu d'expérience des relations avec les organisations syndicales. Le gouvernement a tenté de les sensibiliser à cette question, mais la principale difficulté est d'atteindre les petits entrepreneurs. M. Safonov a souligné l'importance qu'attache le gouvernement à la construction d'une société stable, dans laquelle les partenaires sociaux puissent parvenir à des accords. Sur ce point, l'inspection du travail joue un rôle majeur, et des pouvoirs plus étendus lui ont été récemment conférés.

Réunion conjointe avec la FNPR et la KTR

10. M. Shmakov estime que le principal problème pour la FNPR est l'attitude des organismes de l'Etat, qui représentent à la fois le pouvoir exécutif et le pouvoir judiciaire. Il a également expliqué que les violations des droits syndicaux sont plus fréquentes au niveau régional qu'au niveau central. En outre, les services du ministère public ne prennent pas la mesure du rôle qu'ils ont à jouer en matière de protection des droits au travail et des droits syndicaux, problème qui, selon M. Shmakov, tient à la formation parfois médiocre des procureurs. Il existe un accord, conclu en 2010 entre la FNPR et les services du ministère public, qui s'est avéré utile, mais qui ne s'applique pas directement à des situations particulières. Les parties font référence à cet accord lorsque des problèmes se présentent. De tels accords ont également été conclus au niveau régional. La FNPR estime qu'en dépit de ces accords les services du ministère public continuent parfois d'avantager les employeurs. S'agissant de la plainte déposée par la KTR auprès du BIT, le président de la FNPR a indiqué que son organisation l'a soutenu. La question des relations entre syndicats dans le cadre de la négociation collective (sachant que les organisations affiliées à la FNPR représentent généralement la majorité des travailleurs et celles de la KTR souvent une minorité) ne constitue tout au plus qu'une très petite partie du problème.

11. M. Kravchenko a déclaré que la KTR a observé les pratiques suivantes dans le pays: les employeurs s'opposent à la création de syndicats et aux activités de ces organisations dans leurs entreprises, et les services chargés de faire respecter les lois, en particulier ceux du ministère public et de l'inspection du travail, ne prennent aucune mesure. Parfois, ils interviennent en défaveur des syndicats. Une fois qu'un syndicat est constitué, les employeurs demandent souvent aux services du ministère public et/ou aux services fiscaux d'enquêter sur la légalité de la constitution de l'organisation. Durant l'inspection qui s'en suit, l'autorité compétente est en mesure d'obtenir la liste des travailleurs syndiqués et la transmet généralement à l'employeur. M. Kravchenko a également souligné que les actes antisyndicaux se sont multipliés avec la crise économique. La plainte mentionne 25 entreprises dans lesquelles les droits d'organisations syndicales affiliées à la KTR n'ont pas été respectés.

12. Selon M. Kravchenko, la législation actuelle ne protège pas suffisamment les droits syndicaux. Il a fait remarquer que les recommandations des organes de contrôle de l'OIT relatives au Code du travail n'ont pas été mises en œuvre en dépit du fait qu'en 2007 un groupe de travail avait élaboré des projets d'amendements sur la base des recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (amendements qui ont été rejetés par la suite), et en dépit des instructions émanant du Président.

13. Au niveau national, la KTR estime que les relations avec les employeurs sont difficiles. Ceux-ci ont proposé d'apporter des amendements au Code du travail afin d'assouplir les relations professionnelles, et ne sont pas prêts à dialoguer avec les syndicats qui, de leur côté, ont avancé leurs propres propositions. En outre, si la RSPP connaît, au minimum, l'existence du BIT et des conventions internationales du travail, les employeurs, à leur niveau, ne font aucun cas de la législation du travail, des droits syndicaux, ni même des avis de la RSPP.

14. Les représentants de la KTR ont ensuite fait observer que, si la législation garantit le droit de grève, en pratique, les syndicats ne peuvent pas recourir à des actions de revendication. Au cours des dernières années, on a dénombré seulement deux ou trois grèves légales, qui ont pris la forme d'actions de protestation. La procédure d'enregistrement des syndicats pose un certain nombre de difficultés. Les syndicats doivent suivre la même procédure d'enregistrement que les autres organisations non commerciales ou ONG, et la KTR estime qu'il faudrait prévoir pour eux une procédure spéciale et simplifiée. Les organisations syndicales peuvent fonctionner sans être enregistrées mais, dans ce cas, elles ne peuvent pas négocier collectivement ni conclure de conventions collectives. Les petites organisations se heurtent à divers problèmes, notamment des

problèmes d'accès aux lieux de travail. Dans des zones réglementées telles que les ports, par exemple, les syndicats qui ne disposent pas d'un laissez-passer permanent doivent s'acquitter du droit d'entrée à chacune de leur visite, ce que les petites organisations syndicales ne peuvent pas toujours se permettre.

15. Selon la KTR, malgré le fait que la loi prévoie l'interdiction de la discrimination, la protection, en particulier contre la discrimination antisyndicale, est presque inexistante. De plus, les instances dont le rôle devrait être de protéger les droits syndicaux ne sont pas efficaces. Les représentants de la KTR ont expliqué que le système de protection des droits au travail fait intervenir trois instances: les services du ministère public, les tribunaux et l'inspection du travail. Les services du ministère public sont chargés de veiller à l'application de la législation; ils traitent également les allégations de violations des droits de l'homme. Cependant, selon la KTR, les services du ministère public refusent souvent de s'occuper des allégations de violations des droits syndicaux, estimant que les atteintes de cette nature ne relèvent pas de leur domaine de compétence et devraient être portées à l'attention des inspecteurs du travail. Or la position de l'inspection du travail est que les droits syndicaux sortent du champ d'application du droit du travail. Elle se déclare donc non compétente pour traiter des allégations de violation des droits syndicaux et renvoie les syndicats vers les tribunaux. Dans le cas d'actes de discrimination antisyndicale, le problème se complique singulièrement: si, en vertu de la législation, les tribunaux sont compétents pour statuer sur ces cas, ils n'apprécient guère d'avoir à se prononcer sur de telles affaires, car les violations de ce type sont très difficiles à prouver. Même lorsque le tribunal conclut qu'il y a eu discrimination, les services du ministère public n'engagent pas de procédure contre l'employeur qui, chaque fois, refuse de réintégrer ou d'indemniser le travailleur victime d'actes de discrimination antisyndicale. Si la législation prévoit une responsabilité administrative et pénale, en pratique, les violations des droits syndicaux ne sont pas sanctionnées. Les représentants de la KTR ont expliqué que la responsabilité administrative peut être engagée dans un délai de deux mois à compter du dépôt de la plainte; dans ce cas, une enquête est lancée, mais elle dure généralement plus de deux mois. La KTR n'a pas connaissance de cas dans lesquels un employeur ou un fonctionnaire a été déclaré pénalement responsable de violation des droits syndicaux.

16. Enfin, les représentants de la KTR ont souligné que, si le dossier de la plainte est plutôt volumineux et se réfère à une multitude d'exemples de violations, c'est qu'il vise à mettre en évidence les problèmes généraux et systémiques de non-respect des droits syndicaux dans le pays. Bien que certains cas mentionnés dans la plainte aient été résolus ou ne soient plus d'actualité étant donné le temps qui s'est écoulé depuis les faits, celui de M. Urusov, un syndicaliste qui purge actuellement une peine de prison, et celui dans lequel un tribunal a déclaré que les documents émanant d'un syndicat étaient «extrémistes» sont des cas très graves et urgents.

La KTR et ses organisations affiliées

17. Lors d'une autre réunion entre les membres de la mission et les organisations plaignantes, M. Kravchenko a souligné de nouveau que les principaux problèmes auxquels les organisations syndicales font face sont la constitution et l'enregistrement des syndicats, les mesures prises par les services chargés de faire respecter les lois, la discrimination antisyndicale, les restrictions de l'exercice du droit de grève et l'accès à la négociation collective.

18. S'agissant de l'enregistrement, les membres du conseil exécutif de la KTR ont indiqué qu'il est beaucoup plus facile (et moins coûteux) d'enregistrer une entité commerciale qu'une entité non commerciale; selon leur expérience, il est encore plus difficile d'enregistrer une organisation syndicale. La procédure pouvant se révéler compliquée, les entités non commerciales, y compris les syndicats, se voient contraints de faire appel aux services de sociétés spécialisées (le coût moyen de tels services est compris entre 50 000 et 60 000 roubles). En vertu de la législation en vigueur, les autorités compétentes relevant du ministère de la Justice ne peuvent pas refuser finalement de procéder à l'enregistrement. Cependant, le ministère de la Justice demande presque systématiquement aux services du ministère public de mener une enquête afin de déterminer la légalité de la constitution d'une organisation. Si les services du ministère public concluent qu'une organisation syndicale a été constituée illégalement, ils peuvent demander au tribunal d'ordonner l'interdiction des activités de l'organisation et, à terme, la dissolution de celle-ci. Les employeurs peuvent également demander aux services du ministère public d'examiner si les statuts d'un syndicat nouvellement constitué sont conformes à la législation. En outre, selon la KTR, toute enquête des services du ministère public portant soit sur un syndicat en particulier, soit sur l'un de ses adhérents commence par l'examen de la légalité de la constitution du syndicat en question. La

KTR estime que les services chargés de faire respecter les lois ne devraient pas intervenir dans les affaires internes des syndicats à la demande des employeurs et que ces derniers ne devraient pas utiliser ces services à cette fin.

19. Les cas de discrimination antisyndicale sont extrêmement difficiles à prouver devant un tribunal et, dans la pratique, même si un employeur est déclaré coupable de tels faits, il n'est pas sanctionné. Dans ces conditions, les travailleurs craignent d'être licenciés pour des motifs antisyndicaux, et les syndicats ne peuvent pas défendre leurs affiliés si cela se produit. La KTR souligne qu'il devrait exister un organe indépendant dont les décisions seraient contraignantes et qui pourrait en contrôler l'application.

Service fédéral du travail et de l'emploi (Rostrud) – Inspection du travail

20. M. A. Selivanov, chef adjoint du Service fédéral du travail et de l'emploi (Rostrud), a expliqué aux membres de la mission que les questions suivantes sont placées sous la responsabilité de son service: emploi, contrôle de l'application de la législation du travail, partenariat social, service civil en remplacement du service militaire et migration interne. Le Service est également chargé de la médiation et de la conciliation des conflits du travail et gère une base de données regroupant les coordonnées des arbitres. M. Selivanov est conscient que la FNPR et la KTR estiment toutes deux que les pouvoirs de l'inspection du travail devraient être élargis afin de couvrir la protection des droits syndicaux. Il a indiqué qu'il existe 82 inspections du travail dans le pays, employant au total près de 3 000 inspecteurs. En 2013, ce nombre passera à 2 800, soit un inspecteur pour 25 000 travailleurs. Depuis le début de la crise économique, le nombre de plaintes déposées auprès de l'inspection du travail a doublé. Dans ces conditions, le nombre d'inspecteurs du travail apparaît nettement insuffisant. La majorité des plaintes déposées actuellement le sont par des travailleurs, à titre individuel, et concernent le non-paiement des salaires. Le Rostrud effectue des inspections programmées (à raison de deux par mois) et des inspections non programmées (six à huit par mois). Les syndicats sont invités à y prendre part. Le Rostrud mène également des consultations préliminaires ouvertes. Jusqu'à 80 pour cent des problèmes soulevés peuvent être résolus à ce stade. Dans d'autres cas, il peut s'écouler environ un mois avant qu'une décision soit prise.

21. M. Selivanov a souligné que la majorité des plaintes déposées par les syndicats sont infondées. En cas de refus d'enregistrement, par exemple, les syndicats doivent déposer plainte auprès des tribunaux, et non de l'inspection du travail. Dans d'autres cas, ce sont les services du ministère public qui sont compétents. En revanche, lorsqu'un syndicat majoritaire négocie collectivement sans en informer les syndicats minoritaires, l'inspection du travail est compétente et intervient pour rappeler au premier que les seconds ont le droit de participer au processus. Selon M. Selivanov, le principal problème réside dans le fait que les syndicats ne connaissent pas leurs droits. Il estime que 10 pour cent des plaintes déposées par la KTR se rapportent à des violations réelles, 30 à 40 pour cent sont de l'ordre de la réaction émotionnelle (ce qui est courant en cas de licenciement), et les 50 à 60 pour cent des plaintes restantes sont sans fondement, mais découlent de la méconnaissance des droits des travailleurs et des droits syndicaux. Il a également souligné qu'il n'y a pas eu récemment de plaintes déposées par des syndicats minoritaires contre des syndicats majoritaires, ce qui montre que les syndicats ont appris à travailler ensemble.

22. M. Selivanov a résumé la procédure applicable de la manière suivante: les services du ministère public et/ou les tribunaux sont compétents pour statuer sur les plaintes pour violation de la législation sur les syndicats; les services du ministère public sont compétents pour les problèmes d'enregistrement; et le Rostrud ou les tribunaux sont compétents pour statuer sur les plaintes pour violation des dispositions du Code du travail, notamment celles relatives aux conventions collectives du travail et à la discrimination. Etant donné qu'il est extrêmement difficile de prouver des faits de discrimination devant les tribunaux, les syndicats déposent le plus souvent plainte auprès du Rostrud. En revanche, les employeurs n'hésitent pas à faire appel des décisions des inspecteurs du travail devant les tribunaux, car ils disposent de suffisamment de moyens juridiques pour le faire. Il a ensuite expliqué qu'en pratique, si une plainte est déposée devant un tribunal, l'inspection du travail ne peut pas intervenir. Si une plainte est déposée auprès des services du ministère public, ceux-ci peuvent demander à l'inspection du travail de mener une enquête. Il est ensuite possible de faire appel de la décision de l'inspection du travail auprès de l'Inspection centrale du travail, des services du ministère public ou des tribunaux.

23. S'agissant des employeurs, M. Selivanov a expliqué que le problème majeur réside dans les petites et moyennes entreprises, dans lesquelles aucune inspection non programmée ne peut être effectuée pendant les trois premières années suivant leur création, et dans les entreprises multinationales, qui ne tiennent souvent pas compte de la législation du travail en vigueur.

24. Pour ce qui concerne l'application de sanctions, M. Selivanov a indiqué qu'une personne physique est passible d'une amende maximale de 5 000 roubles en cas de violation de la législation du travail (50 000 roubles dans le cas d'une personne morale). En 2010, 298 personnes au total ont été condamnées à verser une amende pour violation de la législation du travail. De manière générale, M. Selivanov estime que les amendes sont d'un montant très faible, si bien que certaines entreprises préfèrent les payer plutôt que de respecter la législation du travail. En matière de discrimination, un fonctionnaire reconnu coupable d'actes de cette nature peut se voir interdire d'exercer ses fonctions pendant une durée maximale de trois ans. Un directeur d'entreprise, par exemple, pourrait être muté vers une autre entité.

Représentants du ministère de l'Intérieur, du ministère de la Justice, du bureau du Procureur général, du ministère des Transports, de l'Agence fédérale du transport aérien (Rosaviatsia) et de la Société publique d'organisation du trafic aérien

25. Les membres de la mission ont examiné de manière approfondie différents aspects de la plainte avec des représentants des autorités compétentes. Un représentant du bureau du Procureur a indiqué que toutes les allégations formulées dans la plainte de la KTR ont fait l'objet d'une enquête et que certaines violations présumées ont été confirmées. Si ces mesures sont jugées insuffisantes, d'autres enquêtes peuvent être lancées. Une enquête sur une affaire dure environ un mois, deux au maximum. Il a également expliqué que les services du ministère public disposent à tous les niveaux de fonctionnaires spécialisés dans les relations avec les syndicats. On dénombre peu de plaintes pour violation de la liberté syndicale, et presque aucune n'a été déposée par la FNPR ou l'une de ses organisations affiliées.

26. Un représentant du ministère de l'Intérieur a indiqué qu'entre 2008 et 2011 sept plaintes concernant deux régions du pays ont été déposées par des syndicats. Aucune de ces plaintes ne s'est révélée être liée à des activités syndicales.

27. Un représentant du ministère de la Justice a expliqué que l'enregistrement des syndicats est effectué par un service spécial chargé des entités non commerciales. L'enregistrement ne peut être refusé que s'il apparaît que l'organisation prétendant être un syndicat n'en est en réalité par un. Le problème le plus fréquent est le défaut de présentation de l'ensemble des documents requis par la législation. Le ministère de la Justice doit répondre aux demandes qui lui sont soumises dans un délai de trente jours. Le ministère peut refuser d'enregistrer une entité non commerciale, sauf s'il s'agit d'un syndicat. Il enregistre le syndicat même si celui-ci n'est pas parfaitement en règle et lui donne du temps supplémentaire (parfois jusqu'à un an) pour apporter les modifications nécessaires. Les services du ministère public vérifient ensuite, dans le délai qui leur est imparti, que le syndicat respecte la législation. Ils peuvent en théorie demander à un tribunal de dissoudre un syndicat, mais le cas ne s'est encore jamais présenté. S'agissant des sanctions dans les cas de violation de la législation du travail (y compris les cas de discrimination), les membres de la mission ont été informés qu'une indemnisation financière est possible uniquement si la preuve qu'une infraction administrative a été commise est apportée. La responsabilité pénale peut être engagée en cas d'«abus de pouvoir» si les procédures n'ont pas été respectées.

28. Un représentant de l'administration présidentielle a estimé que la plainte déposée par la KTR n'était plus d'actualité. Par le passé, la KTR a dû lutter pour être reconnue, ce qui est maintenant chose faite. De fait, le Président a rencontré les représentants de la KTR et de la FNPR. Au cours de la dernière réunion, en juillet 2011, les deux organisations syndicales ont présenté leurs préoccupations et leurs propositions, à la suite de quoi le Président a transmis ses instructions au gouvernement.

RSPP (employeurs et industriels)

29. M. Prokopov a expliqué que la RSPP est la seule organisation d'industriels et de chefs d'entreprise du pays. Il n'en connaît pas le nombre exact de membres, mais la RSPP représente plus de

100 associations sectorielles regroupant plus de 300 000 entreprises. Globalement, ces entreprises représentent deux tiers du PIB et emploient entre 10 et 12 millions de travailleurs. La RSPP est signataire de l'accord tripartite national, mais ne prend pas part aux négociations collectives menées par ses organisations affiliées. Elle propose les services suivants à ses membres: communication d'informations (principalement via la base de données des conventions collectives conclues par ses organisations affiliées) et consultation (principalement sur des questions de négociation collective). Elle ne participe cependant pas aux procédures de médiation et de conciliation des conflits du travail entre ses organisations affiliées et les syndicats. La RSPP prend part au processus législatif en sa qualité de membre de la Commission tripartite russe.

30. La RSPP estime que la législation en vigueur est relativement équilibrée, mais que la réglementation de la grève et le système de négociation collective sont complexes. Concernant les grèves, la RSPP a expliqué le problème auquel les employeurs font face, à savoir que, pendant que les tribunaux examinent la légalité d'une grève, ce qui peut prendre jusqu'à deux ou trois mois (trente jours au maximum dans le cas de services essentiels), l'employeur subit une perte de chiffre d'affaires. S'agissant du système de négociation collective, la RSPP a affirmé que les entreprises sont dans l'obligation de mener des négociations collectives et d'être parties à des conventions collectives à différents niveaux (entreprise, territoire et secteur).

31. La RSPP avait connaissance de la plainte en instance devant le Comité de la liberté syndicale et de la réponse faite à celui-ci par le gouvernement. Bien que n'ayant pas étudié en détail la plainte, cette tâche revenant aux organisations d'employeurs concernées, aux tribunaux et aux autorités de l'Etat, la RSPP estime que le problème principal tient aux relations entre les différents syndicats. Le problème de l'accès aux lieux de travail peut se résoudre entre le syndicat, l'employeur et les autorités concernés. La RSPP a affirmé que l'existence de cette plainte ne permet pas de conclure que tous les employeurs souhaitent avoir des entreprises sans syndicat.

Comité du travail et de la politique sociale de la Douma d'Etat

32. M. Leonov a expliqué que la plainte porte sur de nombreux problèmes, dont la majorité sort du domaine de compétence du Rostrud, service qui veille à l'application de la législation du travail. A cet égard, il considère qu'il reste des progrès à faire. S'il est possible de lier plus étroitement la législation du travail et celle relative aux syndicats, M. Leonov n'est pas certain que l'Etat dispose actuellement des ressources financières nécessaires pour opérer ce rapprochement. Pour ce qui est des allégations formulées dans la plainte, il a observé qu'«il n'y a pas de fumée sans feu». Cependant, s'il l'on veut résoudre de manière pérenne les questions soulevées dans la plainte, il faut nécessairement passer par le dialogue, la communication, et l'amélioration de la législation et du travail des autorités.

33. Quant aux aspects législatifs, M. Leonov a expliqué qu'aucune disposition ne sanctionne explicitement les actes de non-reconnaissance des syndicats et d'ingérence dans leurs activités. En outre, il n'existe pas de texte législatif visant à éliminer la discrimination antisyndicale. En ce qui concerne l'article 37 [2] du Code du travail, M. Leonov a expliqué que le problème soulevé dans la

[2] L'article 37 du Code du travail est rédigé comme suit:

> Procédures relatives à la négociation collective
>
> Les participants au processus de négociation collective sont libres de choisir les questions qu'ils souhaitent examiner en matière de réglementation des relations du travail entre partenaires sociaux.
>
> S'il y a deux syndicats de premier niveau ou davantage dans une entreprise, ils constitueront un organe représentatif commun aux fins de conduire les négociations collectives, préparer un seul projet de convention et conclure une convention collective. La création de cet organe devra être fondée sur le principe de la représentation proportionnelle en fonction du nombre de travailleurs syndiqués. Chaque syndicat déléguera un ou plusieurs représentants pour y siéger.
>
> Si aucun organe représentatif commun ne peut être constitué après cinq jours consécutifs de négociation collective, les intérêts de tous les travailleurs seront représentés par le syndicat de premier niveau qui regroupe plus de la moitié des travailleurs.

plainte se rapporte à l'application pratique de cet article et est étroitement lié au refus des employeurs de négocier collectivement ainsi qu'à une concurrence entre les syndicats. Il faut donc s'interroger sur la manière dont on peut changer les usages.

34. S'agissant des grèves, M. Leonov a expliqué qu'un projet d'amendement a été élaboré afin d'améliorer la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, notamment les grèves. L'une des propositions visait à éliminer les procédures actuelles de médiation et de conciliation, mais celle-ci a été refusée par le Comité de la Douma d'Etat. En conséquence, les procédures de médiation et de conciliation restent obligatoires, tandis que l'arbitrage est volontaire. D'autres propositions touchent à la réduction de divers délais applicables et à la suppression de l'obligation de déclarer la durée de la grève. Il est aussi suggéré de créer une institution permanente d'arbitrage.

35. Pour finir, M. Leonov a rappelé que, à la suite de la décision par laquelle la Cour constitutionnelle a déclaré inconstitutionnel l'article 374 du Code du travail qui obligeait un employeur à consulter un syndicat avant de pouvoir licencier un dirigeant syndical, la Fédération de Russie a ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Depuis lors, des propositions ont été formulées en vue de renforcer la protection contre la discrimination antisyndicale, en particulier en cas de licenciement, mais les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord sur ce sujet.

Réunion tripartite

36. La mission à Moscou s'est achevée par une réunion tripartite à laquelle ont participé les principaux représentants du ministère de la Santé et du Développement social, des deux organes syndicaux et des employeurs. Avant la réunion, la FNPR et la KTR ont communiqué une proposition conjointe pour le règlement des problèmes soulevés dans la plainte. Cette proposition est fournie en annexe.

37. Au début de la réunion, M. Tapiola a suggéré que les participants donnent leur avis sur les questions suivantes: Existe-t-il réellement des problèmes? Les procédures d'enregistrement des syndicats et de dépôt de plaintes auprès des autorités compétentes sont-elles suffisantes? Sont-elles faciles d'accès? Sont-elles efficaces? Sont-elles bien expliquées et bien comprises? Les problèmes soulevés dans la plainte se rapportent-ils à des questions de compétences, de connaissances, de compréhension ou d'exercice de l'autorité? Est-il clair que les droits à la liberté syndicale présentent des caractéristiques spécifiques? Des arrangements institutionnels supplémentaires seraient-ils nécessaires? M. Tapiola a observé qu'après discussion avec diverses parties il semble que le rôle et les droits des syndicats soient bien compris à Moscou, c'est-à-dire au niveau central, tandis qu'aux niveaux local et régional, souvent, les fonctionnaires ne sont pas au courant des règles du jeu ou sont peu enclins à les respecter. De plus, la plainte montre clairement un manque de confiance entre le gouvernement, les employeurs et les organisations syndicales. Il apparaît en outre que toutes les parties concernées s'accordent pour dire que la plainte en instance devant le Comité de la liberté syndicale est symptomatique des problèmes qu'il conviendrait de résoudre. Même si certains exemples concrets cités dans la plainte ont été traités ou ne sont plus d'actualité étant donné le temps qui s'est écoulé depuis les faits, le gouvernement devrait accorder une attention particulière à

Si aucun syndicat de premier niveau ne représente plus de la moitié des travailleurs, l'assemblée générale (conférence) des travailleurs élira au scrutin secret le syndicat qui sera chargé de constituer l'organe représentatif.

Dans les cas stipulés aux paragraphes 3 et 4 de cet article, les autres organisations syndicales de premier niveau conserveront le droit de déléguer leurs représentants à l'organe représentatif avant la signature de la convention collective.

Le droit de conduire des négociations collectives, de signer des conventions au nom des travailleurs au niveau de la Fédération de Russie, d'une province (région) de la Fédération de Russie, d'une industrie, d'un territoire est accordé aux syndicats (associations syndicales) respectivement concernés. Si plusieurs syndicats (associations syndicales) existent à chacun de ces niveaux, chaque syndicat (association syndicale) pourra être représenté, en fonction du nombre d'adhérents qu'il (elle) représente, au sein de l'organe représentatif conjoint constitué aux fins de la négociation collective. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur la constitution d'un organe représentatif conjoint, le droit de conduire le processus de négociation collective sera accordé au syndicat (à l'association syndicale) ayant le plus grand nombre d'adhérents. …

certaines allégations. M. Tapiola s'est référé à l'emprisonnement de M. Urusov et au cas dans lequel un tribunal local a déclaré que les documents émanant d'un syndicat étaient «extrémistes». Il a insisté sur le fait que le Bureau international du Travail se tient prêt à apporter une assistance pour former les juges et les procureurs, ainsi que d'autres fonctionnaires des organismes d'Etat concernés.

38. M[me] Moskvina, représentante de la RSPP, a considéré qu'une mission du Bureau constituait une aide appropriée pour résoudre les problèmes. Selon elle, la législation protège de façon adéquate les droits syndicaux. Elle a engagé les syndicats à travailler davantage au niveau national, plutôt que d'envoyer des plaintes au BIT. L'idée de créer le cas échéant un autre organe tripartite ne lui semble pas très limpide. Il existe d'autres solutions qui pourraient permettre de prendre en charge les plaintes pour violation des droits syndicaux, sans qu'il soit nécessaire de créer des structures supplémentaires. En outre, le gouvernement a déjà pris toutes les mesures qui s'imposaient pour traiter les allégations exposées dans la plainte.

39. M. Safonov estime qu'il existe deux problèmes interdépendants: le système et son fonctionnement. Le dialogue social a été institutionnalisé dans la législation et dans la pratique. La procédure d'enregistrement est simple et repose sur la notification. La convention (n[o] 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, a été ratifiée. Toutefois, le pays n'a pas suffisamment d'expérience de la pratique du dialogue social et de la recherche du consensus. Alors qu'au niveau central les services chargés de faire respecter les lois fonctionnent bien, les connaissances sont probablement insuffisantes au niveau local. M. Safonov estime que les syndicats devraient être en mesure de résoudre tous les problèmes au niveau national, au moyen du dialogue social. Les restrictions financières rendent la création d'organes tripartites supplémentaires problématique. Par ailleurs, il faudrait développer l'arbitrage dans les cas de conflits du travail et mettre davantage l'accent sur la formation. Sur ce dernier point, le gouvernement est prêt à ouvrir des discussions avec la Cour suprême. M. Safonov estime également qu'il est nécessaire de mieux expliquer et mieux faire connaître les procédures nationales disponibles. Le gouvernement est convaincu que les syndicats sont nécessaires au développement social et économique du pays. Parallèlement, il faut davantage de dialogue entre les syndicats. Le gouvernement est disposé à entamer le dialogue et à examiner l'ensemble des allégations et problèmes dans le cadre de la Commission tripartite russe.

40. M. Shmakov, de la FNPR, estime que le principal problème est l'application pratique de la législation. Il fait notamment référence au cas dans lequel un tribunal a jugé que les documents émanant d'un syndicat étaient «extrémistes» et à la déclaration de la Cour constitutionnelle qualifiant d'inconstitutionnel l'article 374 du Code du travail. Depuis, la Fédération de Russie a ratifié la convention n[o] 135. Certaines propositions d'amendements à la législation ont été avancées, mais elles sont actuellement bloquées, ce qui ne contribue pas à renforcer la confiance entre les partenaires sociaux. Il a indiqué également que des syndicats affiliés à la FNPR ou à la KTR ont rencontré des difficultés d'enregistrement. Ces difficultés étaient dues au fait que les syndicats n'étaient pas reconnus comme des organisations relevant d'une catégorie spéciale. S'agissant des propositions communiquées, M. Shmakov a expliqué qu'elles sont de nature générale et systémique. L'objectif est d'élaborer un plan d'action et non de se contenter de résoudre les cas mis en avant dans la plainte. En réalité, la plainte n'est qu'une illustration d'un problème systémique. Si certains de ces cas concrets ne sont plus des questions pressantes, les problèmes et les tendances observés subsistent et doivent être traités.

41. M. Kravchenko, de la KTR, a indiqué son désaccord avec la RSPP sur la protection des droits syndicaux, estimant que cette dernière n'est pas suffisante dans le pays et qu'en pratique la réalisation de ces droits a régressé. Il a noté les efforts consentis par le ministère de la Santé et du Développement social, mais estime qu'il est impossible de protéger les syndicats contre les actes d'ingérence sur la base de la législation actuelle. En outre, si le Rostrud répond, du moins d'une certaine façon, aux plaintes déposées par les syndicats, les services du ministère public refusent systématiquement de les examiner. On observe de la part des autorités un manque de compréhension de la nature particulière des organisations syndicales.

42. A la fin de la réunion tripartite, les parties ont accepté que la proposition conjointe communiquée par les syndicats soit examinée dans le cadre de la Commission tripartite russe.

Observations finales

43. Les deux membres de la mission expriment leur satisfaction d'avoir pu mener des discussions ouvertes et constructives avec l'ensemble des autorités et partenaires sociaux intéressés. L'objectif

n'était pas de proposer des conclusions ou des mesures, sachant que la plainte avait été déposée auprès du Comité de la liberté syndicale. Il s'agissait plutôt d'aider à clarifier et à mieux comprendre les problèmes soulevés dans la plainte. Celle-ci a été examinée par toutes les autorités concernées, de sorte que les problèmes exposés, y compris les différents cas mentionnés, ont reçu une attention considérable. Aux yeux des membres de la mission, cela est en soi utile et encourageant.

44. Le fait que certains problèmes aient été évoqués dans la plupart des discussions montre qu'il serait souhaitable de prendre des mesures pour renforcer l'application de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, sur le plan juridique et en pratique. Le Bureau international du Travail tient ses services de consultation et de conseil à la disposition des mandants tripartites et du Comité du travail et de la politique sociale de la Douma d'Etat, et ses services de formation à la disposition des autorités de l'Etat et des autorités judiciaires, en tant que de besoin. Le cas échéant, les aspects législatifs peuvent naturellement être examinés plus avant par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Une meilleure connaissance des procédures existantes et une clarification des règles aideraient à la fois les partenaires sociaux et les différents organismes de l'Etat à évoluer dans un contexte où les responsabilités ne sont pas toujours explicitement définies. Sont notamment concernées les relations entre le Rostrud, les services du ministère public et les tribunaux. Si les mécanismes permettant de traiter les conflits du travail sont relativement bien définis, il n'en va pas toujours de même des problèmes liés aux principes fondamentaux de la liberté syndicale. La confiance demande à être fortement renforcée, de manière à ce que les différents groupes de travailleurs et leurs dirigeants élus ne courent pas le risque de se retrouver perdus et sans soutien dans un grand pays qui poursuit la construction de sa société civile et de ses institutions représentatives face à des traditions et des pratiques qui ont longtemps été autoritaires.

45. Les deux membres de la mission souhaitent exprimer leur sincère gratitude pour la confiance qui a été placée en eux par les représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs. Ils rendent hommage à la volonté du gouvernement et de l'organisation plaignante de s'engager plus avant dans un processus de dialogue. Ils notent avec satisfaction la coopération entre les deux organisations syndicales sur les problèmes soulevés dans la plainte.

46. Pour finir, les membres de la mission souhaitent remercier tout particulièrement M. E. Davydov, directeur de l'équipe d'appui technique au travail décent et du bureau de pays de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale à Moscou. Sa profonde connaissance des problèmes complexes en jeu a permis aux membres de la mission de se faire une idée plus claire et plus complète des questions considérées. Les membres de la mission remercient également M. S. Glovackas, spécialiste principal des activités des travailleurs, et M^{me} L. Ouskova, assistante aux programmes, pour leurs transferts de connaissances, leur soutien administratif et organisationnel et leur aide.

Kari Tapiola Oksana Wolfson

4 avril 2012

Propositions pour le règlement des problèmes soulevés dans la plainte

1. Enregistrement auprès de l'Etat des syndicats

1.1. Exclure les syndicats du champ des règles administratives prévues pour l'enregistrement des organisations non commerciales.

1.2. Elaborer une note explicative succincte et non équivoque (la forme précise de ce document reste à déterminer), *convenue avec les syndicats*, sur les procédures régissant l'enregistrement des syndicats auprès de l'Etat, y compris une description des types spécifiques d'enregistrement auprès de l'Etat, en particulier le concept de «notifier» un enregistrement (à savoir une notification *n'autorisant pas un refus d'enregistrement*, une demande de modification des statuts, etc.).

1.3. Présenter les spécialisations pertinentes au personnel des autorités étatiques chargées d'un «enregistrement sur notification» des syndicats; former les spécialistes chargés de l'enregistrement, de sorte qu'ils soient familiarisés avec la situation juridique et le statut des syndicats.

2. Examen des cas relatifs à la liberté syndicale par les tribunaux russes

2.1. Avec l'aide d'experts du BIT, former les juges aux questions relatives à la liberté syndicale et à l'application des normes internationales en la matière.

2.2. Avec les hauts magistrats de la Cour suprême de la Fédération de Russie, examiner la possibilité d'élaborer des directives explicatives pour les tribunaux sur l'examen des cas relatifs à la liberté syndicale et à la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat.

2.3. Rédiger des commentaires et d'autres documents sur les principes internationaux applicables à la réglementation de la liberté syndicale.

3. Des mesures analogues pour une formation spécialisée à la liberté syndicale sont nécessaires pour **les inspecteurs d'Etat du travail et les fonctionnaires du ministère public**.

4. Pour donner effet aux dispositions de la législation sur les syndicats interdisant l'ingérence des autorités étatiques dans les activités syndicales, élaborer, avec les ministères pertinents, des directives explicatives et des instructions, *convenues avec les syndicats*, sur les mesures considérées comme constituant une ingérence et donc inadmissibles. En particulier, régler la question de l'inadmissibilité des contrôles fiscaux par les services de contrôles fiscaux de l'Etat (GNI).

4.1. Etablir, dans la législation, une liste précise des cas où les syndicats peuvent être tenus de fournir des informations et des documents, et établir la liste des documents pouvant être exigés des syndicats par diverses autorités étatiques chargées du contrôle des activités syndicales.

4.2. Interdire la diffusion par les autorités étatiques d'informations portées à leur connaissance par des documents syndicaux (en particulier, interdire la transmission d'informations contenant des données sur les adhérents à un syndicat), y compris la transmission de ces informations à des employeurs ou à des autorités étatiques et locales.

5. Mesures visant à établir une législation pour protéger le droit à la liberté syndicale.

5.1. Etablir et adopter une législation pour donner effet au principe selon lequel la discrimination est interdite.

5.2. Elaborer et adopter une législation pour garantir une protection effective des droits syndicaux.

5.3. Etablir une responsabilité administrative (et pénale) pour les violations des droits syndicaux et du droit de constituer des syndicats. Ces mesures doivent être de nature à constituer une sanction significative pour les personnes responsables. Accroître la durée autorisée pour l'adoption de mesures administratives.

5.4. Etablir un projet de législation pour donner effet aux recommandations formulées par l'OIT dans les cas n^{os} 2251 et 2199.

Garanties pour l'exercice d'activités syndicales dans le cas de travailleurs non libérés de leurs obligations professionnelles normales.

Pour donner effet aux dispositions de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, que la Fédération de Russie a ratifiée, collaborer avec les syndicats sur les amendements à proposer au Code du travail et à la loi sur les syndicats et les soumettre sans délai à la Douma d'Etat; ces mesures concerneront notamment l'établissement de garanties spéciales permettant aux travailleurs élus à un poste syndical, mais non libérés de leurs obligations professionnelles normales, de participer à des activités syndicales et de les protéger contre des licenciements injustifiés ou des mesures disciplinaires.

6. Création d'un organe doté d'un mandat spécifique, comprenant notamment l'examen des questions relatives à la liberté syndicale.

– Créer sous les auspices du Service fédéral du travail (*Rostrud*) un organe tripartite qui serait saisi des cas de violation des droits syndicaux et de discrimination fondée sur les activités syndicales. L'objet de cette mesure serait de permettre l'examen à un haut niveau des cas de violations graves et systémiques des droits fondées sur les activités syndicales des travailleurs, et de rendre ces cas publics pour y sensibiliser l'opinion.

– Habiliter cet organe à mener ses propres enquêtes et à présenter des plaintes (sur la base de ses propres enquêtes ou de manière indépendante) au ministère public; ce dernier serait tenu d'examiner les plaintes avec diligence.

Option: Mettre en place un organe ou un comité relevant de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles pour permettre de trouver des réponses pratiques aux plaintes des syndicats. Cet organe comprendrait des représentants des partenaires sociaux et fonctionnerait sur la base du volontariat; il publierait ses recommandations et des rapports sur les résultats de ses enquêtes en lien avec toutes les plaintes dont il est saisi.

Genève, le 9 novembre 2012 *(Signé)* Professeur Paul van der Heijden
Président

Points appelant une décision:

paragraphe 215	paragraphe 692
paragraphe 235	paragraphe 783
paragraphe 261	paragraphe 1003
paragraphe 281	paragraphe 1024
paragraphe 290	paragraphe 1063
paragraphe 301	paragraphe 1088
paragraphe 314	paragraphe 1100
paragraphe 356	paragraphe 1109
paragraphe 408	paragraphe 1123
paragraphe 429	paragraphe 1132
paragraphe 582	paragraphe 1227
paragraphe 602	paragraphe 1258
paragraphe 623	paragraphe 1278
paragraphe 634	paragraphe 1289
paragraphe 646	paragraphe 1300
paragraphe 667	paragraphe 1401