



## Conseil d'administration

328<sup>e</sup> session, Genève, 27 octobre-10 novembre 2016

GB.328/INS/18/1

Section institutionnelle

INS

Date: 28 octobre 2016

Original: espagnol

### DIX-HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Rapports du bureau du Conseil d'administration

**Premier rapport: plainte relative au non-respect par la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, déposée par un délégué à la 105<sup>e</sup> session (2016) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT**

1. Au cours de la 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, M<sup>me</sup> Mildred Oliphant, Présidente de la Conférence, a reçu une communication signée de M. Arellano Choque, délégué travailleur du Pérou, datée du 13 juin 2016. Cette communication avait pour objet la présentation d'une plainte relative au non-respect par le gouvernement de la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Le texte de la plainte est joint en annexe.
2. Pendant une séance plénière de la session susmentionnée de la Conférence, le délégué travailleur du Pérou a fourni des informations concernant cette plainte. La Présidente de la

Conférence a pris note de la plainte et indiqué qu'elle serait transmise au bureau du Conseil d'administration.

3. L'article 26 de la Constitution de l'OIT dispose ce qui suit:

1. Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.
  2. Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une Commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24.
  3. Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une Commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.
  4. La même procédure pourra être engagée par le Conseil soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.
  5. Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 25 ou 26 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.
4. La plainte concerne des conventions qui ont été ratifiées par le Chili et qui sont toujours en vigueur dans ce pays. 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, ont été ratifiées par la République du Chili le 1<sup>er</sup> février 1999, la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, a été ratifiée le 14 octobre 1994, la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, a été ratifiée le 13 septembre 1999, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, a été ratifiée le 17 juillet 2000 (ces conventions sont de ce fait en vigueur au Chili depuis le 1<sup>er</sup> février 2000 pour les deux premières, depuis le 14 octobre 1995 pour la convention n° 103, le 13 septembre 2000 pour la convention n° 135 et le 17 juillet 2001 pour la convention n° 151).
5. Au moment du dépôt de la plainte, son signataire assistait à la 105<sup>e</sup> session de la Conférence en tant que délégué. En vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT, ce délégué était donc habilité à déposer une plainte si, de son point de vue, la République du Chili n'avait pas adopté de mesures pour assurer de façon satisfaisante l'exécution des cinq conventions susmentionnées.
6. Compte tenu de ce qui précède, le bureau considère que la plainte est recevable en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et, sans se prononcer sur le fond, est convenu de confier cette affaire au Conseil d'administration.
7. A ce stade de la procédure, le Conseil d'administration ne peut pas examiner la plainte quant au fond. Si une commission d'enquête est nommée, ce dont le Conseil d'administration pourra décider en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution, il ne sera demandé au Conseil d'administration de prendre des mesures que lorsque la commission d'enquête aura présenté un rapport sur le fond de la plainte. Conformément à la pratique établie, quand le Conseil d'administration nomme une commission d'enquête, les questions pertinentes soumises aux différents organes de contrôle de l'OIT sont transmises à cette commission. Dans l'attente de l'éventuelle constitution d'une commission d'enquête, les organes de contrôle restent compétents pour examiner les questions soulevées.

8. Les questions qui constituent l'objet de la plainte n'ont pas encore été examinées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) au regard des conventions mentionnées dans la plainte.
9. En application de l'article 26, paragraphe 5, de la Constitution, le gouvernement de la République du Chili, qui n'est plus représenté au Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire.
10. ***Les conditions énoncées à l'article 26 de la Constitution de l'OIT étant réunies, le bureau du Conseil d'administration considère que la plainte est recevable et recommande que le Conseil d'administration décide:***
  - a) ***de demander au Directeur général de transmettre la plainte au gouvernement de la République du Chili en l'invitant à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 10 janvier 2017;***
  - b) ***d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la 329<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2017).***



## Annexe

### WORLD FEDERATION OF TRADE UNIONS FÉDÉRATION SYNDICALE MONDIALE FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

Representation in Geneva  
Représentation à Genève  
Representación en Ginebra  
www.wftucentral.org

Rue Fendt 10, 1201 Genève  
Tél./Fax: (022) 733 9435  
Email: esteban.wftu@gmail.com

Genève, le 8 juin 2016

M<sup>me</sup> Mildred Oliphant, Présidente de la 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail

M<sup>me</sup> Corinne Vargha, directrice du Département des normes internationales du travail

Conseil d'administration du Bureau international du Travail

Mesdames, Messieurs,

Je soussigné, Nazario Arellano Choque, délégué travailleur de la République du Pérou à la 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (CIT), soutenu par la Fédération syndicale mondiale (FSM) représentée par le secrétaire général adjoint, Valentín Pacho, membre de la délégation du Pérou pour le groupe des travailleurs à la 105<sup>e</sup> session de la CIT, soumet la présente plainte en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Chili et sollicite la constitution d'une commission d'enquête concernant les violations graves et répétées par ce gouvernement des dispositions des conventions suivantes qu'il a ratifiées: **convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical; 1948, convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971; et convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952.**

En dépit des différents appels que lui ont adressés les organes de contrôle du BIT, le gouvernement du Chili continue de violer les conventions fondamentales susmentionnées, de ne pas respecter son obligation de transposer leur contenu dans la Constitution et dans les lois chiliennes et de les appliquer dans la pratique.

Confrontées à cette situation qui porte gravement préjudice aux travailleurs organisés du Chili, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, afin de mettre fin à toutes les violations résultant de l'application de la législation interne et de la non-application dans la pratique des instruments susmentionnés par les organismes administratifs et judiciaires, les organisations chiliennes amies de la Fédération syndicale mondiale ou affiliées à elle, ainsi que d'autres organisations chiliennes, ont demandé au gouvernement d'appliquer pleinement les conventions ratifiées, demande qui, à ce jour, n'a pas été suivie d'effets. C'est pourquoi nous adressons la présente plainte au BIT dans l'espoir que les organes de contrôle prennent des décisions plus énergiques contre le non-respect par le gouvernement tant desdites conventions que des décisions qu'ils ont formulées antérieurement à son encontre.

Comme le BIT le sait déjà – étant donné que, depuis des années, il invite le gouvernement du Chili à modifier certaines dispositions de la législation qui ne sont pas conformes aux conventions ratifiées –, le gouvernement continue, à travers la législation, d'exercer une discrimination à l'encontre des syndicats – de branche, interentreprises, de la construction ou de travailleurs temporaires. S'il est vrai que les travailleurs peuvent constituer des syndicats, ces derniers, dans la pratique, se heurtent à une discrimination, car, dans la majorité des cas, ils ne sont pas autorisés à négocier, ce droit restant à la discrétion des employeurs. Pour pouvoir négocier collectivement, ces syndicats et leurs membres dépendent de la volonté de l'employeur.

L'employeur peut refuser de négocier, privant les travailleurs de tout moyen de défense et de protection ainsi que du droit de grève; il lui est ainsi loisible de persécuter les travailleurs syndiqués, ce qui affaiblit les organisations syndicales, les travailleurs constatant que le syndicat auquel ils appartiennent dans la pratique ne peut négocier collectivement.

Le Code du travail comprend une disposition qui est approuvée par l'organe administratif compétent, à savoir la Direction du travail; elle prévoit que la protection et les droits liés à la négociation collective que le Code du travail établit dépendent de la volonté de l'employeur d'accepter de négocier collectivement. S'il s'y refuse, cette protection et ces droits n'existent pas. Le même principe est appliqué aux fédérations et confédérations qui doivent obtenir le consentement préalable de l'employeur pour pouvoir négocier collectivement, ce qui est contraire à l'article 3 de la convention n° 87 et à l'article 4 de la convention n° 98.

C'est l'employeur qui décide si le syndicat – de branche, interentreprises, de la construction ou de travailleurs temporaires – peut ou non négocier collectivement. S'il accepte, la négociation est possible; s'il n'accepte pas, le syndicat, quel qu'il soit, ne peut négocier ni jouir de la protection prévue par le Code du travail (immunité syndicale, droit de grève); cela s'applique à la première, à la deuxième ou à la troisième négociation (conformément au jugement de la Direction du travail n° 1489 du 26 mars 2010). Selon ce jugement, il ne suffit pas que l'employeur ait accepté une première fois de négocier avec le syndicat interentreprises et qu'il ait conclu à cette occasion une convention collective; pour renégocier ultérieurement la convention, il faut à nouveau, et chaque fois, obtenir le consentement de l'employeur. Si l'entreprise se refuse à négocier, la convention ne s'applique plus.

Il peut ainsi arriver, incohérence totale, qu'un syndicat en qualité de syndicat de branche ou interentreprises ait négocié avec une entreprise et conclu une convention collective et que, à l'heure de la renouveler à l'échéance, l'employeur refuse de négocier: les travailleurs perdent immédiatement tous leurs droits en matière de négociation. Ils peuvent négocier, mais comme s'ils n'étaient pas membres du syndicat de branche (en tant que groupe) et avec le quorum le plus élevé, sans lien aucun avec le syndicat. Cette situation se produit toujours lorsque le syndicat assume son devoir de faire respecter la convention collective ou la réglementation du travail en vigueur. C'est ce qui est arrivé au Syndicat national interentreprises des travailleurs de la métallurgie, des communications, de l'énergie et des activités connexes, R.S.U.13.01.2411, lorsque, à l'échéance des conventions collectives conclues avec l'entreprise DirecTV, multinationale de télévision nord-américaine, celle-ci a refusé de négocier, en décembre 2015. Il en est résulté finalement que la totalité des travailleurs membres du syndicat ont renoncé à leur affiliation, certains rendant leur carte au syndicat lui-même, d'autres à l'entreprise. Un cas analogue s'est produit avec l'entreprise Escapes Mendosa, qui, alors qu'elle avait renouvelé par trois fois une convention collective avec le même syndicat, a définitivement refusé de négocier. Qui plus est, cette entreprise a recouru à un grand nombre de pratiques antisyndicales pour perturber l'organisation du syndicat.

On constate de même que les tribunaux, par le biais, selon nous, de différents subterfuges, ne reconnaissent pas les conventions sur la liberté syndicale dans leurs jugements. Les pratiques antisyndicales signalées plus haut dans l'entreprise Escapes

Mendoza sont très instructives. En effet, le syndicat a porté plainte contre ces pratiques devant la Direction du travail qui a vérifié chacune d'entre elles et les a dénoncées auprès du tribunal, mais celui-ci s'est refusé à sanctionner l'entreprise pour violation des principes de la liberté syndicale.

Le Chili a pourtant ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT, et la Commission de l'application des normes de la Conférence lui a enjoint de mettre sa législation en conformité avec les conventions et les principes de la liberté syndicale. Nous rappelons que, depuis 2001, les organes de contrôle du BIT appellent l'attention du gouvernement du Chili sur cette législation qui contrevient aux conventions qu'il a ratifiées. Seize ans plus tard, les violations et le non-respect des observations de la commission se répètent.

Le Syndicat national interentreprises des travailleurs de la métallurgie, des communications, de l'énergie et des activités connexes, syndicat de branche légalement enregistré (R.S.U.13.01.2411), s'est vu priver du droit de représenter ses affiliés dans la négociation collective.

Cela a été le cas dans les entreprises ECM Ingenieria S.A., Maestranza Americo Vespucio S.A., Industrias Ceresita S.A., Escapes Mendoza S.A., Construcciones y Servicios Siglo Verde S.A., et DirecTV, au motif que l'employeur a la faculté d'accepter ou non de négocier avec un syndicat de branche (interentreprises) selon l'article 334 bis A ou qu'il existe une impossibilité juridique pour lui de participer à une négociation avec un syndicat d'entreprise.

Le syndicat a fait recours auprès de l'instance administrative, faisant valoir que ces normes ne sont pas applicables, car elles sont en contradiction avec les conventions internationales de l'OIT sur la liberté syndicale; celle-ci a défendu le point de vue des employeurs, déniaut au syndicat le droit de négocier collectivement au nom de ses membres, contrairement à ce que reconnaissent les conventions internationales. Ce recours ayant échoué, le syndicat a adressé sa réclamation aux tribunaux qui l'ont également rejetée, défendant la thèse des employeurs et ignorant la validité ou faisant abstraction des conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135.

D'autres cas relatifs au remplacement de travailleurs en grève et au droit de négociation collective qui ont été portés devant les tribunaux ont fait l'objet de jugements contraires aux conventions de l'OIT (annexe 1).

Tout comme le droit de négociation collective, le droit de grève également est limité, notamment en ce qui concerne les travailleurs de la fonction publique. Les limitations graves de ces droits existent aussi dans le secteur privé, comme il ressort de la plainte déposée en 2010: dans ce cas, l'inspection du travail, sur mandat de la Direction nationale du travail, a octroyé aux employeurs le droit d'accepter ou non de négocier avec certains syndicats ou fédérations et confédérations, en violation de la Constitution et des principes de la liberté syndicale.

D'après la Direction du travail, seuls peuvent négocier en tout temps et bénéficier des protections liées à la négociation et du droit d'approuver la grève les syndicats d'entreprise, d'établissement ou les groupes de travailleurs de l'entreprise; pour négocier et exercer leurs droits, y compris le droit de grève, tous les autres syndicats – et il peut y en avoir dans l'entreprise – sont soumis à la volonté de l'employeur.

Le droit de grève n'est pas concrètement respecté non plus dans la législation. L'article 381 du Code du travail autorise le recrutement de briseurs de grève pour remplacer les travailleurs en grève, ce qui constitue une violation des principes de la liberté syndicale.

L'article 381 est à dessein rédigé d'une façon confuse: il interdit le remplacement des travailleurs en grève, mais indique plus loin, après une virgule: «sous réserve que la dernière offre formulée, sous la forme et conformément au préavis fixé à l'alinéa 3 de l'article 372, prévoient au moins»:

- a) *des dispositions identiques à celles contenues dans le contrat [...];*
- b) *une revalorisation minimale annuelle [...];*
- c) *un bon de remplacement qui atteindra le chiffre équivalant à quatre unités d'«encouragement» pour chaque travailleur recruté comme remplaçant [...].*

Il en résulte en fin de compte et dans la pratique que le droit de grève n'est que virtuel, déclaratif.

Le droit de grève n'est donc pas limité uniquement dans les services essentiels, dans des domaines sensibles pour la sécurité et la vie des personnes, il l'est pour tous les travailleurs. Il s'agit là d'une interdiction générale du droit de grève. A l'évidence, à partir du moment où un travailleur sait que son employeur est autorisé à recruter des briseurs de grève pour le remplacer s'il fait grève, il sait que celle-ci n'aura aucun effet, puisque l'entreprise ou le service continuera de fonctionner normalement; la négociation collective et l'adhésion au syndicat s'en trouvent découragées. En revanche, l'employeur est incité à ne pas rechercher d'accord, à en finir avec le syndicat, à ne pas négocier, provoquant une grève sans suite. La réforme du travail présentée en 2014 au Parlement modifie cette disposition, mais introduit deux nouvelles limitations, à savoir: l'obligation faite aux syndicats d'octroyer à l'entreprise un certain nombre de travailleurs servant d'équipe d'urgence dans toutes les négociations collectives et la possibilité pour l'entreprise d'ajuster son effectif en cas de grève, ce qui l'incite à recruter des travailleurs briseurs de grève pendant la négociation et à embaucher du personnel qu'elle place pendant la grève aux postes des grévistes; cela n'est pas considéré expressément comme une pratique antisyndicale.

Qui plus est, dans leurs derniers jugements, les tribunaux disposent qu'il n'y a pas de remplacement si celui-ci est effectué par un travailleur non syndiqué au moment de la grève. Il suffit donc d'embaucher des travailleurs avant la grève pour remplacer les grévistes. Par le passé déjà, il était assez courant de recruter à cette fin de nouveaux travailleurs dans la période précédant la négociation ou pendant la négociation elle-même. Ces jugements accentuent fréquemment cette pratique qui est absolument contraire au principe de la liberté syndicale et à la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale.

Que les tribunaux chiliens valident le remplacement illégal de grévistes est très grave, car cela revient à légaliser la violation des droits fondamentaux des travailleurs et rend la situation de plus en plus ingérable en encourageant l'employeur à recruter des briseurs de grève avant le processus final de négociation ou la grève, voire pendant la négociation – faisant obstacle à celle-ci; cela décourage l'organisation syndicale et la négociation collective, en contradiction avec l'article 4 de la convention n° 98 que le Chili a ratifiée.

Vu les jugements des tribunaux, s'ajoutant aux dispositions de l'article 381 du Code du travail et aux avis de la Direction du travail, l'employeur pourra recruter des briseurs de grève pour remplacer les travailleurs exerçant légitimement le droit de grève. Dans certains cas, la législation autorise l'employeur à remplacer les grévistes dès le premier jour en payant 150 dollars des Etats-Unis, dans d'autres cas, à partir du quinzième jour après le début de la grève ou du trentième jour, mais le remplacement reste toujours possible.

En dépit des jugements concernant le remplacement de grévistes dans les cas où n'ont pas été respectées les conditions fixées à l'article 381 – il n'y a pas eu de bon offert ni de «revalorisation» –, les employeurs ont quand même recruté des briseurs de grève. Les tribunaux signalent qu'il ne s'agit pas de remplacements illégaux, parce que ces remplaçants travaillaient déjà avant la grève; il n'y a donc pas de sanction, et le remplacement est gratuit. Ce cas de figure s'est présenté en 2010 dans l'entreprise Cerámica Espejo ainsi que dans d'autres cas où l'employeur n'a subi aucune sanction; cela est arrivé aussi en 2012 lors de la

grève du personnel de l'entreprise Construcciones y Servicios Siglo Verde S.A., ainsi que dans d'autres cas qui seront démontrés sur la base des documents relatifs à ces affaires et aux jugements rendus.

Dans la pratique, les employeurs pourront toujours recruter des grévistes, et cela dès le premier jour, en violation des principes de la liberté syndicale, de la convention n° 87 et des articles 5 et 19, n° 26, de la Constitution chilienne. Tout continue comme avant, personne ne reconnaît ces violations, cette pratique des employeurs devient de plus en plus agressive.

Le droit de grève est totalement médiatisé, ce qui concrètement le rend inopérant, car, s'il est vrai que la législation chilienne interdit de façon très générale le remplacement des grévistes, en même temps elle l'autorise si certaines conditions sont remplies. En règle générale, les employeurs peuvent remplacer les grévistes en toute impunité.

## **Violation des conventions sur la liberté syndicale par la Direction du travail**

A travers son interprétation de la loi ces dernières années, la Direction du travail, depuis la ratification par le Chili des **conventions n°s 87, 98, 135 et 151**, a rendu différents avis et jugements qui portent gravement atteinte aux principes de la liberté syndicale. Au lieu de créer les conditions du déroulement harmonieux de la négociation collective, elle y fait de plus en plus obstacle. En effet, non seulement elle formule des avis en fonction des attributions que lui confère l'article 331 du Code du travail, mais elle détermine aussi la portée de l'interprétation du Code du travail, comme si les conventions sur la liberté syndicale n'étaient pas déjà en vigueur dans le pays. Sont joints en annexe neuf avis de la Direction du travail ainsi qu'une résolution de l'inspection du travail qui témoignent clairement de la façon dont il est fait obstacle à la négociation collective et comment il est porté atteinte aux conventions ratifiées par le Chili.

1. Avis 1489 du 26 mars 2010;
2. Avis 1091 du 24 novembre 2009 de l'inspection du travail de Santiago Norte Chacabuco;
3. Résolution 11 du 18 avril 2011 de l'inspection du travail de Santiago Norte Chacabuco;
4. Avis 1607/99 du 28 mai 2002 sur la négociation avec le syndicat interentreprises – porte atteinte aux principes de la liberté syndicale;
5. Avis 1197/61 du 11 avril 2002 – fixe les critères de remplacement des travailleurs en grève;
6. Avis 0545/33 du 2 février 2004 – prévoit des sanctions s'il n'est pas répondu aux observations de l'employeur;
7. Avis 4665/186 du 5 novembre 2003 sur la négociation interentreprises;
8. Avis 3861/140 du 16 septembre 2003, déni de droits de protection et de grève des membres d'un syndicat interentreprises;
9. Avis 5241/241 du 3 décembre 2003 – oblige des membres du syndicat interentreprises à signer des listes de négociation;
10. Avis 1131 du 10 mars 2010, refus d'associer une organisation syndicale au processus de négociation collective.

Le contenu des avis et résolutions ci-joints démontre clairement comment l'Etat, en l'occurrence la Direction du travail, viole les conventions internationales sur la liberté syndicale au Chili (annexe 2).

## **Violation des conventions sur la liberté syndicale par la ministre du Travail**

Le plus grave est peut-être le comportement des autorités publiques concernant la liberté syndicale. Le mépris affiché à cet égard par la ministre du Travail du gouvernement précédent, M<sup>me</sup> Evelyn Matthei, est particulièrement choquant. Le 3 août 2012, la ministre était en compagnie de la Directrice nationale du travail, M<sup>me</sup> Maria Cecilia Sánchez, et de fonctionnaires d'autres organismes publics à Ancud, dixième région. En présence d'un groupe de dirigeants syndicaux et de travailleurs du secteur du saumon, représentants de l'entreprise Salmón Chile, et pour répondre au président de la Fédération des travailleurs de l'industrie de la pêche de Puerto Montt – Ricardo Casas Mayorga qui signalait que, dans le secteur de la pêche, il existe encore des syndicats clandestins dont on ne connaît que les dirigeants, lesquels ne peuvent révéler les noms de leurs adhérents par crainte de représailles (licenciement) –, M<sup>me</sup> Matthei réclama le micro et demanda si ces syndicats «clandestins» dont parlait le dirigeant syndical étaient des syndicats d'entreprise ou des syndicats interentreprises.

Lorsqu'il lui fut répondu que, dans l'un et l'autre cas, la pratique se répétait, la ministre a déclaré: «Nous sommes disposés à travailler avec les syndicats d'entreprise, mais les syndicats interentreprises sont une farce, ils ne servent qu'à une chose, que les dirigeants vendent des immunités syndicales.»

La ministre a donc proféré une accusation grave à l'encontre des dirigeants des syndicats interentreprises, signalant par là même que les syndicats de branche ne lui plaisent pas et faisant preuve sans équivoque de discrimination à l'encontre des syndicats de branche ou interentreprises, dans un lieu où se trouvaient des dirigeants patronaux du secteur du saumon ainsi que des dirigeants syndicaux. Si la ministre elle-même tient ce discours vis-à-vis des syndicats de branche, que peut-on attendre des employeurs?

## **Violation des conventions dans la législation interne du Chili**

Le Code du travail et d'autres lois nationales contiennent une série de dispositions qui sont en totale contradiction avec les normes de l'OIT et les principes de la liberté syndicale. La coordinatrice de la FSM au Chili a présenté des propositions, ci-jointes, de modification des dispositions du Code du travail et d'autres lois ou des dérogations à ces dispositions (annexe 3).

Les organes de contrôle du BIT ont transmis au gouvernement du Chili une série d'observations concernant les conventions sur la liberté syndicale, mais rien ou presque n'a été fait.

Alors que les organes de contrôle continuent de présenter des observations dans lesquelles ils continuent de demander que soient prévues des dérogations ou que soient modifiées certaines dispositions du Code du travail, du Code pénal, de la loi sur la sécurité interne de l'Etat, de la loi sur les associations de fonctionnaires et de la Constitution politique elle-même, parce que ces dispositions contreviennent aux conventions, les gouvernements successifs, pour toute réponse, adressent des excuses diverses, mais, au bout du compte, ne respectent ni les recommandations desdits organes ni celles du Conseil d'administration; ils ne font rien ou presque pour modifier la situation, et *les violations se poursuivent*.

Il est temps de mettre fin à ces pratiques systématiques qui durent depuis des années et d'établir des mécanismes adaptés à cet effet pour remédier aux atteintes à la liberté syndicale et aux droits des populations autochtones.

## Réforme de la législation du travail amorcée en 2014

En décembre 2014, le gouvernement a proposé une réforme déclarant qu'elle visait à mettre la législation du travail en conformité avec les conventions de l'OIT que le Chili a ratifiées, notamment la convention n° 87.

Près d'un an et demi plus tard, en avril 2016, le Parlement a approuvé cette réforme. Malheureusement, l'objectif déclaré n'a pas été atteint, la réforme finissant au contraire par aggraver la situation de milliers de travailleurs, étant donné qu'une série de dispositions ont été introduites qui affaiblissent des droits inaliénables tels que la journée de travail de huit heures, le délai maximum de paiement des salaires, les journées d'astreinte et, en matière d'organisation syndicale, le quorum pour constituer un syndicat, qui est passé de 8 travailleurs à 50 pour cent de l'effectif de l'entreprise quand celle-ci comprend moins de 50 travailleurs.

En matière de négociation collective, il est exigé que soit toujours respecté le quorum de constitution du syndicat pour que celui-ci ait le droit de négocier collectivement. Si cette exigence n'est pas respectée, le syndicat ne peut négocier. En d'autres termes, on fait davantage obstacle à la négociation, contrairement à l'article 4 de la convention n° 98.

Toujours dans le domaine de la négociation collective, une disposition intitulée «ajustements nécessaires» légalise concrètement le remplacement des grévistes, élément qui finalement avait été corrigé dans les derniers jugements de la Cour suprême. Cette disposition va à l'inverse des jugements qui reconnaissent le droit effectif de grève des travailleurs, conformément aux traités internationaux que le Chili a ratifiés.

Cette disposition revient à instaurer le remplacement déguisé, puisque n'est pas considéré comme pratique antisyndicale le fait que l'entreprise adapte l'organisation des équipes et l'effectif en cas de grève et que, par ailleurs, elle recrute de nouveaux travailleurs pendant la négociation; c'est un retour à la situation qui prévalait sous la dictature, époque à laquelle il était possible d'embaucher pendant le déroulement de la négociation collective ou avant qu'elle ne débute, les nouvelles recrues occupant les postes de travail des grévistes pendant la grève. À l'évidence, cette disposition viole les conventions de l'OIT que le Chili a ratifiées.

Une autre disposition est véritablement non conforme aux traités internationaux que le Chili a ratifiés, à savoir celle qui oblige tous les syndicats à fournir du personnel – appelé équipe d'urgence – à l'entreprise pendant la grève, même si elle ne relève pas de secteurs ou de services essentiels.

Enfin, une disposition a été adoptée qui légalise le recrutement de briseurs de grève lorsque les travailleurs de l'entreprise sous-traitante se mettent en grève; dans ce cas, l'entreprise principale peut embaucher les grévistes, vu qu'elle est autorisée à continuer de travailler, en dépit de la grève.

Le droit de grève demeure problématique au Chili du fait de cette nouvelle disposition. En effet, si des restrictions antérieures ont bel et bien été supprimées, notamment la faculté de l'employeur de recruter des remplaçants à condition de payer quatre «unités d'encouragement» par travailleur, deux nouveaux cas de figure sont prévus qui, dans la pratique, font obstacle au droit de grève, le rendant inopérant ou le transformant en un droit purement virtuel.

Une troisième limitation du droit de grève est maintenue, voire aggravée par la réforme, celle qui permet la désolidarisation des travailleurs en grève au bout de six jours ou de quinze jours. Cette disposition facilite les pratiques antisyndicales de l'entreprise qui peut ainsi faire pression sur les grévistes en les menaçant de les licencier à la fin de la période de protection, soit trente jours à partir de la fin de la grève.

Cette situation restreint sévèrement la liberté syndicale au Chili vu que, à la fin de la période de protection, beaucoup de travailleurs sont licenciés; l'autorité administrative tout comme l'autorité judiciaire jugent ce comportement patronal légitime.

Une autre disposition entrave la liberté syndicale, celle qui octroie aux tribunaux le droit de mettre fin à une grève.

Une réforme qui prétendument visait à corriger une législation qui depuis des années transgressait les traités internationaux ratifiés par le Chili débouche sur d'autres dispositions qui, à leur tour, contreviennent non seulement auxdits traités, mais aussi au Pacte de Vienne.

Pire encore, elle détourne le sens de dispositions qui mettaient en conformité la législation avec les conventions de l'OIT: ainsi, le droit de négociation est octroyé au syndicat de branche ou syndicat interentreprises, mais, au bout du compte, seuls sont autorisés à négocier au nom du syndicat les dirigeants du syndicat travaillant dans l'entreprise. Se crée par exemple une situation paradoxale où, dans beaucoup de cas, le président du syndicat ne pourra pas participer à la négociation collective qu'il préside avec l'entreprise où il a des adhérents, à quoi s'ajoutent d'autres conditions.

Par ailleurs, dans les petites entreprises, un syndicat interentreprises ne peut négocier au nom de ses adhérents, car c'est à l'employeur qu'appartient la décision de négocier ou pas avec le syndicat, ce que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a jugé contraire aux conventions ratifiées.

Pire encore, deux dispositions qui amélioreraient la législation sur l'organisation syndicale et la négociation collective, comme le statut d'agent de négociation et le droit du syndicat d'étendre les avantages d'une négociation collective à ses nouveaux membres – ceux qui n'y auraient pas participé –, ont été déclarées inconstitutionnelles par le Tribunal constitutionnel (annexe 4).

Il s'agit là, à n'en pas douter, d'un différend entre le Tribunal constitutionnel du Chili, l'Etat chilien et la communauté internationale concernant l'obligation qu'ont les Etats Membres de l'OIT et parties au Pacte de Vienne de respecter les traités qu'ils ont ratifiés.

Le Tribunal constitutionnel du Chili refuse d'accepter l'interprétation fournie par la commission d'experts concernant le statut d'agent de négociation et les circonstances dans lesquelles les groupes de travailleurs peuvent négocier collectivement. De fait, le Tribunal constitutionnel affirme que la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, et l'interprétation qui en est faite par la commission d'experts ne lui sont pas applicables, alors que l'une des observations formulées par le BIT porte précisément sur la remise en cause du traitement égalitaire des syndicats et des groupes de travailleurs que prévoit la législation chilienne. C'est la raison pour laquelle, depuis des années, l'interprétation de la commission d'experts est que le statut d'agent de négociation appartient au syndicat; or le Tribunal constitutionnel déclare ce statut inconstitutionnel au motif qu'on ne saurait exercer une discrimination à l'encontre des groupes de travailleurs, le droit de négocier collectivement dans la Constitution du Chili appartenant aux travailleurs et non au syndicat.

Cette question concerne toute la communauté internationale, y compris la Cour internationale de Justice, car le jugement du Tribunal constitutionnel du Chili met en cause la validité et l'application des traités dans les pays qui les ont ratifiés. Le Parlement chilien a approuvé une réforme, et notamment la disposition qui vise à mettre la législation nationale, pour ce qui est en particulier du droit des syndicats de négocier collectivement, en conformité avec les traités internationaux ratifiés, mais le Tribunal constitutionnel n'en a pas tenu compte et a déclaré cette disposition inconstitutionnelle. Cela est d'autant plus inadmissible qu'en 2014 le BIT a attiré l'attention du gouvernement du Chili précisément sur cette question et qu'il lui a demandé de modifier les dispositions donnant aux groupes de travailleurs, au même titre qu'aux syndicats, le droit de négocier collectivement, car cela porte atteinte à la convention n° 98.

Je soussigné, Nazario Arellano Choque, délégué travailleur de la République du Pérou à la 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, soutenu par la Fédération syndicale mondiale représentée par le secrétaire général adjoint, Valentín Pacho, soussigné, membre de la délégation du Pérou pour le groupe des travailleurs à ladite session, soumet, à la demande expresse des organisations syndicales et amies du Chili, victimes de violations diverses et sérieuses des droits reconnus par les conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 135, 151 et 103 de l'OIT ratifiées par le gouvernement chilien, la présente plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et demande que soit constituée une commission d'enquête et que soient activées les procédures de l'OIT à cette fin.

(Signé) Délégué travailleur,  
République du Pérou

(Signé) Secrétaire général adjoint,  
Fédération syndicale mondiale