

Conseil d'administration

335^e session, Genève, 14-28 mars 2019

GB.335/INS/13

Section institutionnelle

INS

TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Comité de la liberté syndicale

388^e rapport du Comité de la liberté syndicale

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>
Introduction	1-72
Cas en suivi	14-69
Cas n° 3058 (Djibouti)	15-17
Cas n° 2949 (Eswatini)	18-23
Cas n° 2991 (Inde)	24-30
Cas n° 3124 (Indonésie)	31-37
Cas n° 3176 (Indonésie)	38-45
Cas n° 2566 (République islamique d'Iran)	46-61
Cas n° 3022 (Thaïlande)	62-69
<i>Cas n° 2817 (Argentine): Rapport définitif</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par l'Association du personnel de direction des Chemins de fer argentins, de l'Administration générale des ports et des ports argentins (APDFA)	73-84
Conclusions du comité	81-83
Recommandation du comité	84

Cas n° 3120 (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 l'Association des professionnels de la santé de Mendoza (AMPROS) et la Fédération syndicale des professionnels de la santé (FESPROSA)	85-108
Conclusions du comité	100-107

Recommandations du comité	108
---------------------------------	-----

Cas n° 3278 (Australie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Australie présentée par le Conseil australien des syndicats (ACTU) appuyée par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)	109-165
Conclusions du comité	149-164

Recommandations du comité	165
---------------------------------	-----

Cas n° 3203 (Bangladesh): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI)	166-183
Conclusions du comité	175-182

Recommandations du comité	183
---------------------------------	-----

Cas n° 3263 (Bangladesh): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI), IndustriALL Global Union (IndustriALL) et UNI Global Union (UNI)	184-204
Conclusions du comité	197-203

Recommandations du comité	204
---------------------------------	-----

Cas n°^{os} 3285 et 3288 (Etat plurinational de Bolivie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie présentée par la Fédération des syndicats du secteur médical et activités connexes de la Caisse nationale de santé (FESIMRAS) et la Centrale ouvrière bolivienne (COB)	205-229
Conclusions du comité	219-228

Recommandations du comité	229
---------------------------------	-----

Cas n° 3206 (Chili): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par la Fédération nationale des syndicats des cadres de catégorie A et des professionnels de l'entreprise CODELCO (FESUC)	230-258
Conclusions du comité	248-257

Recommandation du comité	258
--------------------------------	-----

Cas n^{os} 3246 et 3247 (Chili): Rapport définitif

Cas n^o 3246: Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par la Fédération des syndicats d'assistants d'éducation des entités municipales de l'enseignement du Chili (FENASICOM)

Cas n^o 3247: Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation du Chili (SUTE CHILE)..... 259-287

Conclusions du comité 278-286

Recommandations du comité 287

Cas n^o 3253 (Costa Rica): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica présentée par la Confédération costaricienne des travailleurs démocratiques (CCTD) et le Syndicat des travailleurs du groupe G Four (SINTRAGFOUR)..... 288-310

Conclusions du comité 302-309

Recommandations du comité 310

Cas n^o 3304 (République dominicaine): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la République dominicaine présentée par la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS), le Syndicat national du personnel infirmier (SINATRAE) et le Syndicat national des professionnels et employés de la santé (SINATESA)..... 311-328

Conclusions du comité 321-327

Recommandations du comité 328

Cas n^o 2923 (El Salvador): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Santa Ana (SITRAMSA) et la Centrale autonome des travailleurs salvadoriens (CATS)..... 329-339

Conclusions du comité 334-338

Recommandations du comité 339

Cas n^o 3222 (Guatemala): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Fédération nationale des syndicats d'employés du secteur public (FENASSEP) 340-361

Conclusions du comité 352-360

Recommandation du comité 361

Cas n^o 3286 (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, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG) 362-395

Conclusions du comité 383-394

Recommandations du comité 395

Cas n° 3305 (Indonésie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Indonésie présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)	396-425
---	---------

Conclusions du comité	419-424
-----------------------------	---------

Recommandations du comité	425
---------------------------------	-----

Cas n° 3296 (Mozambique): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Mozambique présentée par l'Internationale des services publics (ISP)	426-441
--	---------

Conclusions du comité	436-440
-----------------------------	---------

Recommandations du comité	441
---------------------------------	-----

Cas n° 2902 (Pakistan): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Pakistan présentée par le Syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi (KESC)	442-458
--	---------

Conclusions du comité	453-457
-----------------------------	---------

Recommandations du comité	458
---------------------------------	-----

Cas n° 3158 (Paraguay): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Paraguay présentée par la Centrale unitaire des travailleurs Authentique (CUT-A), le Syndicat national des travailleurs de Yacyretá (SINATRAY), le Syndicat des travailleurs paraguayens de Yacyretá – Département technique (SITPAY-DT), le Syndicat des fonctionnaires de l'entité binationale Yacyretá Authentique – Côté paraguayen (SIFEY-A) et le Syndicat des fonctionnaires du secteur de la sécurité et des informations de l'entité binationale Yacyretá (SIFUSEBY)	459-476
---	---------

Conclusions du comité	470-475
-----------------------------	---------

Recommandations du comité	476
---------------------------------	-----

Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117^e session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail à Genève du 14 au 16 mars et le 22 mars 2019, sous la présidence de Monsieur le professeur Evance Kalula.
2. Les membres suivants ont participé à la réunion: M^{me} Valérie Berset Bircher (Suisse), M. Aniefiok Etim Essah (Nigéria), M. Aurelio Linero Mendoza (Panama), M^{me} Molebatseng Makhata (Lesotho) et M. Takanobu Teramoto (Japon); le vice-président du groupe des employeurs, M. Alberto Echavarría, et les membres M. Thomas Milton Mackall, M. Juan Mailhos, M. Hiroyuki Matsui et M^{me} Jacqueline Mugo; le vice-président du groupe des travailleurs, M. Yves Veyrier (en remplacement de M^{me} Catelene Passchier), et les membres M^{me} Amanda Brown, M. Gerardo Martínez, M. Ayuba Wabba et M. Richard Wagstaff. Le membre de nationalité argentine n'était pas présent lors de l'examen des cas relatifs à l'Argentine (cas n^{os} 2817 et 3120)

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de **172** cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. A la présente réunion, le comité a examiné **19** cas quant au fond et a abouti à des conclusions définitives dans **16** cas (**8** rapports définitifs et **8** rapports dans lesquels le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation) et à des conclusions intérimaires dans **3** cas; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants. Le comité rappelle qu'il adopte des rapports «définitifs» lorsqu'il établit que les questions n'appellent pas d'examen plus approfondi par le comité au-delà de ses recommandations (qui peuvent inclure des mesures de suivi par le gouvernement au niveau national) et que le cas est effectivement clos pour le comité; des rapports «intérimaires» lorsqu'il demande des informations complémentaires de la part des parties à la plainte et des rapports «où il demande à être tenu informé de l'évolution de la situation» de manière à examiner par la suite le suivi donné à ses recommandations.

Examen des cas

4. Le comité apprécie les efforts fournis par les gouvernements pour présenter leurs observations à temps pour leur examen lors de sa prochaine réunion. Cette coopération efficace avec les procédures du comité a contribué à l'amélioration de l'efficacité du travail effectué par le comité et lui a permis de mener à bien son examen en toute connaissance de cause. Le comité rappelle par conséquent aux gouvernements d'envoyer des informations relatives aux cas visés au paragraphe 6 et toute observation supplémentaire relative aux cas visés au paragraphe 8 le plus rapidement possible afin de permettre leur traitement efficace. Les communications reçues après le **7 mai 2019** ne pourront pas être prises en compte lorsque le comité examinera les cas lors de sa prochaine réunion.

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

5. Le comité estime nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur les cas n^{os} 2923 (El Salvador) et 3203 (Bangladesh) en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

Appels pressants: réponses tardives

6. En ce qui concerne les cas n^{os} 2177 et 2183 (Japon), 3183 (Burundi), 3184 (Chine), 3201 (Mauritanie), 3249 (Haïti), 3275 (Madagascar) et 3314 (Zimbabwe), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte ou la publication de ses recommandations au moins à deux reprises, 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 127^e 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.

Observations attendues des gouvernements

7. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n^{os} 2318 (Cambodge), 3076 (Maldives), 3081 (Libéria), 3113 (Somalie), 3119 (Philippines), 3185 (Philippines), 3269 (Afghanistan), 3312 (Costa Rica), 3316 (Colombie), 3324 et 3325 (Argentine), 3327 (Brésil), 3330 (El Salvador), 3331 (Argentine) et 3333 (Colombie). Si ces observations ne sont pas reçues avant sa prochaine réunion, le comité se verra dans l'obligation de lancer un appel pressant pour ces cas.

Observations partielles reçues des gouvernements

8. Dans les cas n^{os} 2265 (Suisse), 2508 (République islamique d'Iran), 2609, 2869 et 2967 (Guatemala), 3023 (Suisse), 3027 (Colombie), 3042 (Guatemala), 3067 (République démocratique du Congo), 3089 (Guatemala), 3115 (Argentine), 3133 (Colombie), 3139 (Guatemala), 3141 (Argentine), 3148 (Equateur), 3149 (Colombie), 3161 (El Salvador), 3178 (République bolivarienne du Venezuela), 3179 (Guatemala), 3192 (Argentine), 3213 (Colombie), 3215 (El Salvador), 3219 (Brésil), 3221 (Guatemala), 3232 (Argentine), 3242 (Paraguay), 3251 et 3252 (Guatemala), 3271 (Cuba), 3277 (République bolivarienne du Venezuela), 3279 (Equateur), 3281 et 3282 (Colombie), 3290 (Gabon), 3293 (Brésil), 3300 (Paraguay), 3313 (Fédération de Russie), 3315 (Argentine), 3318 (El Salvador), 3323 (Roumanie), 3326 (Guatemala), 3328 (Panama), 3332 et 3335 (République dominicaine) et 3337 (Jordanie), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans délai 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), 2761 et 2830 (Colombie), 3018 (Pakistan), 3062 (Guatemala), 3074, 3091 et 3112 (Colombie), 3135 et 3152 (Honduras), 3157 (Colombie), 3193, 3195, 3197, 3199 et 3200 (Pérou), 3207 (Mexique), 3208 (Colombie), 3210 (Algérie), 3211 (Costa Rica), 3216, 3217, 3218 et 3223 (Colombie), 3224 (Pérou), 3225 (Argentine), 3228 (Pérou), 3230 (Colombie), 3233 (Argentine), 3234 (Colombie), 3239 (Pérou), 3243 (Costa Rica), 3245 (Pérou), 3250 (Guatemala), 3254 (Colombie), 3258 (El Salvador), 3259 (Brésil), 3260 (Colombie), 3261 (Luxembourg), 3265 (Pérou), 3266 (Guatemala), 3267 (Pérou), 3280 (Colombie), 3284 (El Salvador), 3291 (Mexique), 3292 (Costa Rica), 3294 (Argentine), 3295 (Colombie), 3298, 3299 et 3301 (Chili), 3302 (Argentine), 3303 (Guatemala), 3306 (Pérou), 3307 (Paraguay), 3308 (Argentine), 3309 (Colombie), 3310 (Pérou), 3311 (Argentine), 3317 et 3319 (Panama), 3320 (Argentine), 3321 (El Salvador), 3322 (Pérou), 3329 (Colombie), 3334 (Malaisie),

3340 (Panama) et 3343 (Myanmar), le comité a reçu les observations des gouvernements et envisage de les examiner le plus rapidement possible.

Nouveaux cas

10. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des nouveaux cas suivants qu'il a reçus depuis sa dernière réunion: n^{os} 3336 (Colombie), 3338 (Argentine), 3339 (Zimbabwe), 3341 (Ukraine), 3342 (Pérou), 3344 (Brésil), 3345 (Pologne), 3346 (Pays-Bas), 3347 (Equateur), 3348 (Canada) et 3349 (El Salvador), car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution

11. Le comité a reçu les observations des gouvernements concernant les réclamations en vertu de l'article 24 qui lui ont été transmises: Argentine (3165), Brésil (3264), Costa Rica (3241) et France (3270) et envisage de les examiner le plus rapidement possible.

Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution

12. Le comité est en attente des observations du gouvernement du Bélarus en ce qui concerne ses recommandations relatives aux mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis l'examen précédent de ce cas, le comité demande au gouvernement de lui faire parvenir ses observations afin qu'il puisse examiner les mesures prises à sa prochaine réunion pour donner suite aux recommandations de la commission d'enquête.

Cas soumis à la commission d'experts

13. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs des cas suivants n^{os} 3246 et 3247 (Chili) et 3296 (Mozambique) en vertu de la ratification des conventions n^{os} 87 et 98.

Cas en suivi

14. Le comité a examiné 7 cas aux paragraphes 15 à 69 pour lesquels il a demandé à être tenu informé de l'évolution de la situation, et a conclu son examen pour 2 cas qui sont par conséquent clos: cas n^{os} 3124 et 3176 (Indonésie).

Cas n^o 3058 (Djibouti)

15. Le comité a examiné pour la dernière fois à sa réunion de mars 2017 ce cas concernant des allégations de harcèlement et de mesures discriminatoires à l'encontre de dirigeants et de syndicalistes dans le secteur de l'éducation. [Voir 381^e rapport, paragr. 27 à 29.] A cette occasion, le comité avait réitéré des recommandations concernant des allégations relatives au décès de M. Mahamoud Elmi Rayaleh, professeur de français au lycée public de Balbala, survenu le 29 août 2013 durant sa détention à la prison centrale de Gabode, après sa condamnation le 20 août 2013 à deux mois de prison ferme pour «participation à une manifestation interdite». A cet égard, le comité avait de nouveau demandé au gouvernement de transmettre copie du jugement du 20 août 2013 en question ainsi que copie du rapport de

la commission indépendante qui, selon le gouvernement, a enquêté sur les circonstances du décès et conclu à l'absence d'indice corroborant un quelconque caractère suspect ou délictuel à cet égard.

16. Dans sa communication en date du 10 mai 2017, le gouvernement indique avoir transmis le rapport médico-légal qui a conclu à l'absence d'indice corroborant une mort suspecte et confirmé que M. Rayaleh est mort durant son sommeil. Le gouvernement indique par ailleurs que copie du jugement du 20 août 2013 serait communiquée dans les meilleurs délais.
17. *Le comité rappelle qu'il avait précédemment noté l'indication du gouvernement selon laquelle une commission indépendante avait mené une enquête sur les circonstances de ce décès. Après audition des codétenus, des surveillants pénitentiaires et du médecin de la prison et examen du rapport médico-légal, la commission avait conclu à l'absence d'indice corroborant un quelconque caractère suspect ou délictuel de la mort du détenu et indiqué que le décès n'avait aucune cause traumatique ni pathologique. Au vu de ces déclarations, que le gouvernement se borne à réitérer, le comité avait demandé dès 2015 copie du jugement du 20 août 2013 ainsi que du rapport de la commission indépendante afin de se prononcer en toute connaissance de cause sur la base d'un examen des éléments de preuve demandés. Déplorant une nouvelle fois l'absence de ces informations de la part du gouvernement, le comité se voit contraint de réitérer sa recommandation et, compte tenu de la gravité des allégations, attend du gouvernement qu'il communique ces informations sans délai supplémentaire.*

Cas n° 2949 (Eswatini)

18. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2017. [Voir 383^e rapport, paragr. 609-625.] A cette occasion, le comité a pris note de plusieurs initiatives entreprises par le gouvernement pour traiter le problème d'ingérence dans les activités syndicales pacifiques et d'intimidation de syndicalistes, et a encouragé le gouvernement à continuer de prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre aux organisations de travailleurs et aux organisations d'employeurs d'exercer pleinement leurs droits syndicaux, y compris le droit de prendre part à une action de protestation et d'organiser des manifestations pacifiques pour défendre les intérêts professionnels de leurs membres.
19. Dans une communication en date du 20 septembre 2018, la Confédération syndicale internationale (CSI) a dénoncé une recrudescence des actes d'ingérence des forces de sécurité lors d'activités pacifiques organisées par le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA), le Syndicat unifié du Swaziland (ATUSWA) et l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT), notamment les arrestations et la détention de dirigeants syndicaux. Selon la CSI, les 19 et 20 septembre 2018, une manifestation pacifique organisée par le TUCOSWA, qui avait été approuvée par le Conseil consultatif du travail et qui avait été soumise aux procédures juridiques requises au titre de la loi relative à l'ordre public, a été violemment attaquée par la police, qui a utilisé des grenades incapacitantes et du gaz lacrymogène pour disperser les manifestants. Cette répression serait la plus récente d'une série d'ingérences violentes des forces de sécurité dans le cadre d'activités syndicales, à l'instar de l'attaque par la police d'un rassemblement pacifique organisé par l'ATUSWA devant une usine de textile à Nhlangano le 30 août 2018, de l'arrestation, le 26 août 2018, de M. Maxwell Myeni, secrétaire du TUCOSWA et membre du conseil local des délégués du personnel de la SNAT de Lavumisa, et sa détention pendant presque un mois après avoir été embarqué et poursuivi illégalement au titre de la loi relative à l'ordre public, ainsi que des coups de feu tirés par la police pendant une réunion pacifique de membres de la SNAT au bureau du syndicat, cela plus tôt au mois d'août.

20. Dans une communication en date du 2 février 2018, le gouvernement a informé, en réponse à la recommandation du comité, que la loi de 1963 relative à l'ordre public, qui était remise en cause notamment car elle permettait l'ingérence indue et abusive des forces de sécurité au cours de réunions de syndicats et d'actions de protestation, avait été abrogée par la loi n° 12 de 2017 relative à l'ordre public, récemment adoptée, qui régleme clairement les rassemblements publics dans un espace public, ainsi que les marches de protestation ou les actions collectives menées à la demande d'employés au sein des locaux de l'employeur ou dans un espace public. En outre, l'article 28 de la nouvelle loi relative à l'ordre public a permis d'organiser des consultations entre le ministère responsable de la sécurité nationale, les services de police et les parties prenantes concernées en vue d'établir un code de bonnes pratiques concernant les rassemblements afin de régleme ou de prévoir les responsabilités des parties avant, pendant et après la tenue d'un rassemblement public. Le gouvernement a indiqué que ledit code de bonnes pratiques avait été adopté par le décret n° 201 de 2017. Le gouvernement s'est également référé à plusieurs actions collectives, y compris des grèves, tenues en 2017, pour indiquer qu'elles étaient la preuve que les droits syndicaux de prendre part à des actions de protestation et à des grèves pour défendre des intérêts professionnels étaient bien protégés, en droit comme en fait.
21. En outre, en lien avec la demande du comité d'être tenu informé du jugement que rendra le tribunal dans les affaires concernant MM. Mbongwa Earnest Dlamini et Mcolisi Ngcamphalala, deux membres de la SNAT arrêtés en février 2016 et poursuivis pour actes délictueux et malveillants commis au cours d'une manifestation, en infraction de la loi de 1963 relative à l'ordre public, le gouvernement a indiqué que les poursuites étaient toujours en cours et que la décision de justice finale serait transmise au comité.
22. *Le comité doit exprimer sa profonde préoccupation quant aux graves allégations d'intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux et d'attaques violentes perpétrées par des forces de sécurité à l'occasion de rassemblements syndicaux pacifiques, et cela malgré les nouvelles mesures adoptées par le gouvernement pour améliorer le traitement des rassemblements syndicaux dans les espaces publics. Le comité rappelle fermement que les actes d'intimidation et de violence physique à l'encontre de syndicalistes constituent une violation grave des principes de liberté syndicale et que l'absence de protection contre de tels actes équivaut à une impunité de fait qui ne saurait que renforcer un climat de crainte et d'incertitude très préjudiciable à l'exercice des droits syndicaux. Dans les cas où la dispersion d'assemblées publiques ou de manifestations par la police a entraîné la perte de vies humaines ou des blessures graves, le comité a attaché une importance spéciale à ce qu'on procède immédiatement à une enquête impartiale et approfondie des circonstances et à ce qu'une procédure légale régulière soit suivie pour déterminer le bien-fondé de l'action prise par la police et pour déterminer les responsabilités. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 90 et 104.] En outre, s'agissant des allégations d'arrestation et de détention d'un cadre syndical, le comité attire l'attention du gouvernement sur le fait qu'il n'y a aucune chance qu'un système de relations professionnelles stables fonctionne harmonieusement dans un pays tant que des syndicalistes y seront soumis à des mesures d'arrestation et de détention. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 127.] Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante en vue de déterminer le bien-fondé de l'action entreprise par la police et dénoncée par la CSI ainsi que les responsabilités, et de le tenir informé de l'issue de cette enquête.*
23. Notant l'abrogation de la loi de 1963 relative à l'ordre public et son remplacement en 2017, en raison, en partie, de son incompatibilité avec la liberté syndicale, le comité veut croire que l'autorité judiciaire gardera à l'esprit les principes qu'il a rappelés lors de l'examen des charges pesant sur MM. Mbongwa Earnest Dlamini et Mcolisi Ngcamphalala, membres de la SNAT, pour avoir commis des actes contraires à la loi de 1963 relative à l'ordre public au cours d'une action de protestation organisée en 2016. Le comité prie le gouvernement de lui communiquer la décision de justice dès qu'elle aura été rendue.

Cas n° 2991 (Inde)

24. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui porte sur des allégations de procédures d'enregistrement excessivement longues, le refus d'enregistrement du fait de l'imposition de conditions restrictives d'éligibilité (conditions d'appartenance à la profession et travail effectif dans la profession ou l'établissement) pour les dirigeants et les membres du syndicat, ainsi que l'imposition d'un nombre minimum de 100 travailleurs pour constituer un syndicat, lors de sa réunion d'octobre 2015. [Voir 376^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 325^e session, paragr. 42 à 46.] A cette occasion, le comité a prié le gouvernement: de fournir des informations sur l'état d'avancement de la procédure en appel relative au refus d'enregistrer le Syndicat du vêtement et des secteurs connexes (GAWU); de réexaminer, avec les partenaires sociaux, l'article 4(1) de la loi de 1926 sur les syndicats, telle qu'amendée en 2001 (loi sur les syndicats), pour garantir que le nombre minimum de membres requis est fixé à un niveau raisonnable; et d'encourager l'Etat de l'Haryana à examiner la mise en œuvre de ses procédures d'enregistrement afin de garantir que, en pratique, le temps nécessaire à l'enregistrement des organisations de travailleurs ne deviendra pas excessivement long.
25. Le gouvernement a fourni ses observations dans des communications en date des 26 février 2016 et 14 novembre 2017. En ce qui concerne la procédure d'appel relative au refus d'enregistrer le GAWU, le gouvernement déclare que l'appel interjeté par le syndicat est toujours en instance auprès de la Cour d'appel de Gurugram et qu'il ne peut donc y avoir d'ingérence dans la procédure de la part des autorités administratives. Il annonce également qu'une date a été fixée en janvier 2018 pour le dossier et que le syndicat et le registre seront liés par les décisions de la cour.
26. S'agissant des exigences de l'article 4(1) de la loi sur les syndicats concernant le nombre minimum de membres requis pour l'enregistrement, le gouvernement déclare que la suppression des critères minima (une demande d'enregistrement ne peut être effectuée que par au moins sept membres du syndicat avec le soutien d'au moins 10 pour cent du personnel ou de 100 travailleurs, selon la valeur la plus petite, employés dans l'établissement ou l'industrie) rendrait la situation complètement chaotique en encourageant la multiplicité des syndicats et aurait une incidence négative sur la paix et l'harmonie sociales. Le gouvernement indique par ailleurs que: i) l'amendement de 2001 a été adopté à la suite de consultations approfondies avec les partenaires sociaux et entendait réduire la pléthore de syndicats, favoriser une croissance ordonnée des organisations syndicales et promouvoir la démocratie interne; ii) les dispositions de la loi sur les syndicats ne portent que sur les enregistrements régis par la loi et n'interdisent pas l'existence ni le fonctionnement de syndicats non enregistrés; iii) l'enregistrement d'un syndicat en vertu de la loi sur les syndicats confère certains droits, protections et responsabilités aux organisations syndicales, par conséquent, les restrictions pour l'enregistrement prévues par la loi ont été justement imposées pour éviter que des travailleurs ne soient abusés par de faux syndicats ne disposant pas du soutien d'un nombre minimum raisonnable de travailleurs; iv) il n'est pas nécessaire de modifier l'article 4(1) de la loi sur les syndicats, puisque ses dispositions, ainsi que celles de la Constitution, sont très progressistes et conformes à plusieurs conventions de l'OIT; et v) par ses actions, l'organisation plaignante souhaite apparemment exercer des pressions extrajudiciaires pour contourner la loi.
27. En ce qui concerne la procédure d'enregistrement dans l'Etat de l'Haryana, le gouvernement réitère que des ordonnances administratives ont été émises pour limiter le délai de traitement des demandes d'enregistrement des syndicats à quatre mois au maximum et que tous les dossiers sont traités dans le délai fixé. Dans le cas présent, le retard est dû à la volonté du syndicat d'inclure des travailleurs de différents établissements industriels, nécessitant l'envoi de la demande à différentes autorités pour vérification. Le gouvernement ajoute que, en septembre 2016, le ministère du Travail et de l'Emploi a prié tous les gouvernements des

Etats de modifier comme il se doit les ordonnances administratives et les amendements pour fixer un délai de quarante-cinq jours pour le traitement des demandes d'enregistrement, ce qui reflète le consensus établi avec les centrales syndicales. Le ministère met également la dernière main au Code sur les relations professionnelles qui contient une proposition d'inclure des dispositions prévoyant l'enregistrement automatique du syndicat si la demande d'enregistrement n'est pas traitée dans les quarante-cinq jours.

28. *Le comité note les informations fournies par le gouvernement. S'agissant de l'appel concernant le refus d'enregistrer l'organisation plaignante, le comité observe que la demande d'enregistrement de l'organisation plaignante a été introduite en janvier 2012 et que la procédure judiciaire semble en cours depuis plusieurs années sans qu'aucune information substantielle ne soit fournie quant à l'évolution de la situation. Rappelant ses conclusions précédentes selon lesquelles les juges doivent pouvoir connaître le fond des questions dont ils sont saisis au sujet d'un refus d'enregistrement afin d'être à même de déterminer si les dispositions sur lesquelles sont fondées les décisions administratives faisant l'objet d'un recours enfreignent ou non les droits des organisations professionnelles [voir 376^e rapport, paragr. 44], le comité prie une fois encore le gouvernement de fournir des informations actualisées sur l'état d'avancement de la procédure en appel et de lui faire parvenir un exemplaire de la décision, une fois rendue. Le comité veut croire que, si aucune décision n'a encore été rendue, la cour d'appel le fera dans les plus brefs délais.*
29. *S'agissant des exigences de l'article 4(1) de la loi de 1926 sur les syndicats, telle qu'amendée en 2001, concernant le nombre minimum de membres requis pour l'enregistrement, le comité note que, selon le gouvernement, il n'est pas nécessaire de revoir cette disposition, car cela pourrait favoriser la multiplicité des syndicats et avoir une incidence négative sur la paix sociale. Néanmoins, le comité rappelle ses conclusions précédentes dans lesquelles il a fait observer à plusieurs reprises qu'un nombre minimum de membres requis au niveau de l'entreprise n'est pas en soi incompatible avec les principes de la liberté syndicale, mais le seuil devrait être fixé à un niveau raisonnable de façon à ne pas entraver la constitution des organisations, ce chiffre pouvant varier selon les conditions particulières dans lesquelles la restriction a été imposée. [Voir 376^e rapport, paragr. 45.] Le nombre minimum de 100 membres exigé pour constituer des syndicats de branche, de profession ou de métiers divers doit être réduit en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 436.] Le comité prie donc à nouveau le gouvernement de réexaminer, avec les partenaires sociaux, l'article 4(1) de la loi de 1926 sur les syndicats, telle qu'amendée en 2001, conformément à ce qui précède, pour éviter que le processus de création d'organisations ne soit indûment entravé, et de le tenir informé des progrès accomplis à cet égard.*
30. *Enfin, le comité prend note des informations fournies par le gouvernement en ce qui concerne la procédure d'enregistrement dans l'Etat de l'Haryana, en particulier, la demande que le ministère du Travail et de l'Emploi a faite à tous les gouvernements des Etats d'apporter les changements nécessaires pour fixer un délai de quarante-cinq jours pour le traitement des demandes d'enregistrement. Le comité veut croire que la réduction suggérée du délai pour le traitement des demandes d'enregistrement, associée à une application efficace de la procédure d'enregistrement dans l'Etat de l'Haryana, permettra de garantir que, en pratique, le temps nécessaire à l'enregistrement des organisations de travailleurs ne deviendra pas excessivement long.*

Cas n° 3124 (Indonésie)

31. *Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2017. Ce cas concerne des allégations de licenciement de dirigeants syndicaux, de restriction à l'exercice du droit de grève en faisant appel à la police et aux forces paramilitaires contre des grévistes,*

de licenciement de membres syndicaux et d'autres travailleurs pour avoir participé à une grève, et d'ingérence de l'employeur dans les affaires syndicales par des actes d'intimidation à l'encontre des travailleurs pour les pousser à quitter leur syndicat au profit du syndicat soutenu par la direction. [Voir 383^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 331^e session, paragr. 394 à 416.] A cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 383^e rapport, paragr. 416]:

- a) Le comité prie le gouvernement de lui fournir un exemplaire de l'arrêté municipal n° 2 de 2017 et s'attend à ce qu'il prenne les mesures nécessaires pour s'assurer que tous les travailleurs peuvent exercer leur droit de manifestation pacifique conformément aux principes de la liberté syndicale.
- b) Le comité prie de nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour diligenter une enquête indépendante afin de donner suite aux allégations de licenciement antisyndical de centaines de travailleurs à la suite de la grève de juillet 2012 et d'établir les réels motifs de ces mesures et, s'il devait s'avérer que les travailleurs ont été licenciés pour des activités syndicales légitimes, prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'ils soient intégralement indemnisés. Le comité espère fermement que le gouvernement sera en mesure de faire état de progrès accomplis à cet égard, et ce dans les plus brefs délais. Le comité invite également les parties à présenter une demande formelle de médiation s'agissant de la question des travailleurs licenciés par le bureau local de la main-d'œuvre.
- c) Le comité invite l'organisation plaignante à communiquer aux autorités nationales compétentes des informations détaillées concernant les allégations d'ingérence dans les affaires syndicales en forçant les travailleurs à quitter leur syndicat au profit d'un syndicat soutenu par la direction, afin que ces autorités puissent diligenter une enquête et déterminer si ces allégations sont fondées et, si tel est le cas, qu'elles puissent prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation et sanctionner ces actes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
- d) Gardant à l'esprit la nature complexe du présent cas, le nombre considérable de travailleurs concernés et la multitude d'allégations graves entretenant des liens entre elles, dont certaines n'ont pas été contestées par le gouvernement ni par les représentants de l'employeur, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que toutes les questions en suspens soient résolues sans délai d'une façon qui soit conforme à ses recommandations et le prie de rendre compte de façon détaillée des mesures prises ou envisagées à cet égard.

32. Le gouvernement a fourni ses observations dans des communications en date du 2 février et du 24 octobre 2018 et du 29 janvier 2019. S'agissant du droit de manifestation pacifique dont jouissent les travailleurs, le gouvernement réaffirme que le droit d'exprimer publiquement son opinion est un droit fondamental pour tous les citoyens indonésiens, y compris tous les travailleurs, mais qu'un arrangement est nécessaire pour assurer l'ordre public, la paix et la protection des droits humains et des libertés fondamentales des citoyens. Le règlement municipal n° 2 de 2017 vise donc à servir de guide pour exprimer publiquement son opinion de manière ordonnée, éthique et sûre. Le gouvernement fournit une copie du règlement (en indonésien).

33. S'agissant des allégations de licenciement antisyndical de centaines de travailleurs à la suite de leur participation à la grève de juillet 2012, le gouvernement affirme qu'une enquête approfondie et sérieuse a été menée, conformément aux procédures applicables, et que, après une série de médiations et de négociations entre PT Panarub Dwi Karya Benoa (l'entreprise), le Syndicat du textile et de la chaussure au niveau de l'entreprise (PTP SBGTS-GSBI PT PDK) et la Fédération des syndicats de l'Indonésie (GSBI), les parties se sont entendues sur plusieurs points et, le 18 octobre 2018, ont signé une convention collective à cet égard. Premièrement, l'accord précise que: en juillet 2012, les travailleurs ont fait grève pour exiger le respect de droits fondamentaux; après la grève, l'entreprise a licencié 284 travailleurs pour refus de travailler équivalant à une démission; chacune des parties a procédé au règlement de différends entre 2012 et 2016; les négociations sont en

cours depuis janvier 2017; et le syndicat a exigé une indemnité de 20 millions de roupies indonésiennes (soit 1 423 dollars E.-U.) par personne, mais l'entreprise a contesté cette revendication. Deuxièmement, les parties sont convenues des points suivants: la cessation de la relation de travail entre l'entreprise et les 284 travailleurs; le versement par l'entreprise d'une indemnité d'un montant total de 1,42 milliard de roupies indonésiennes (soit 100 745 dollars E.-U.), équivalant à 5 millions de roupies indonésiennes (soit 356 dollars E.-U.) par travailleur; et l'engagement de renoncer à tout conflit ou action en justice pour licenciement. Selon le gouvernement, les travailleurs concernés ont déjà été indemnisés. Le gouvernement explique également que, plus tôt dans les négociations, le syndicat a demandé que l'entreprise ou le gouvernement prenne en charge les dettes contractées par 62 travailleurs dans l'attente de leur indemnité, mais les deux propositions faites par l'entreprise n'ont pas permis d'aboutir à un accord à cet égard.

34. Concernant les allégations d'ingérence de l'entreprise dans les affaires syndicales par des pressions exercées sur les travailleurs pour les forcer à quitter leur syndicat au profit du syndicat soutenu par la direction, le gouvernement rappelle qu'il avait prié le comité d'exhorter l'organisation plaignante à fournir des éléments de preuve à l'appui de ces allégations.
35. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. Il note en particulier que, après des années de négociation et de médiation, l'entreprise et le syndicat ont conclu une convention collective sur la question des licenciements massifs de travailleurs à la suite de leur participation à la grève de juillet 2012 et que les travailleurs concernés ont déjà été indemnisés. Le comité constate que l'indemnité perçue par chaque travailleur équivaut à environ 356 dollars E.-U. (soit le quart du montant demandé par le syndicat et l'équivalent d'environ un mois de salaire minimum) après plusieurs années de médiation et alors que 62 travailleurs licenciés étaient insolvable en attendant d'être indemnisés. Le comité constate par ailleurs que le gouvernement n'a fourni aucune information quant au résultat de l'enquête indépendante relative au caractère antisyndical des licenciements qu'il a été appelé à diligenter et veut croire qu'il assumera pleinement ses responsabilités à l'avenir pour assurer une protection contre des actes de discrimination antisyndicale et l'imposition de sanctions efficaces et dissuasives et une pleine indemnisation, le cas échéant.*
36. *Le comité note également que le gouvernement a fourni une copie du règlement municipal n° 2 de 2017 (en indonésien). Le comité rappelle ses recommandations antérieures à cet égard [voir 383^e rapport, paragr. 410] et s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour s'assurer que tous les travailleurs peuvent exercer leur droit de manifestation pacifique conformément aux principes de la liberté syndicale.*
37. *Par ailleurs, d'après les renseignements fournis par le gouvernement, le comité croit comprendre que, malgré l'invitation du comité en ce sens [voir 383^e rapport, paragr. 414], l'organisation plaignante a omis de communiquer aux autorités nationales compétentes des informations concernant les allégations d'ingérence dans les affaires syndicales afin que ces autorités puissent diligenter une enquête en la matière. En l'absence de précisions complémentaires de la part de l'organisation plaignante à cet égard, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations et clôt le cas.*

Cas n° 3176 (Indonésie)

38. Le comité a examiné ce cas, dans lequel l'organisation plaignante allègue la violation du droit d'organiser des manifestations publiques pacifiques et une grève nationale, pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2016. [Voir 380^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 328^e session, paragr. 590 à 634.] A cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes:

- a) Le comité prie le gouvernement d'examiner la situation des 23 travailleurs en tenant compte des principes mentionnés dans ses conclusions en vue d'abandonner toute charge encore retenue contre eux et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
- b) Le comité prie l'organisation plaignante de fournir des informations additionnelles en relation avec ses allégations selon lesquelles la police a occupé le bureau du KSPI de Jakarta-Nord, compte tenu de la réponse du gouvernement.
- c) Le comité prie le gouvernement de diligenter des enquêtes indépendantes sur tous les actes allégués de violence pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables, prévenir la répétition de telles actions et assurer une indemnisation appropriée pour tout dommage subi. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- d) Prenant note de l'indication du gouvernement selon laquelle il cherche actuellement à obtenir des éclaircissements de la direction de PT.DMCTI dans la zone industrielle de Jababeka, à Bekasi, concernant le fait que les travailleurs auraient été contraints de signer une déclaration indiquant qu'ils ne participeraient pas à la grève, le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. Il s'attend en outre à ce que l'allégation concernant le licenciement de 75 travailleurs à la suite de leur participation à l'action collective fasse l'objet d'une enquête approfondie et que des mesures appropriées pour y remédier soient prises.

39. Le gouvernement a fourni ses observations dans des communications en date du 7 novembre 2017 et du 24 octobre 2018. En particulier, il indique que le Tribunal du district central de Jakarta a établi que les 23 travailleurs visés par une procédure pénale intentée après les manifestations d'octobre 2015 sont maintenant libérés de toute charge et que, après vérification, il semblerait que le Congrès des syndicats de travailleurs d'Indonésie (KSPI) n'ait pas de bureau à Jakarta-Nord.

40. S'agissant des allégations d'actes de violence policière à l'encontre des manifestants, le gouvernement indique qu'il a diligenté une enquête sur les questions soulevées par l'organisation plaignante, dont les résultats ont été communiqués à la mission de contacts directs en octobre 2016. Ces résultats révèlent que, lors des manifestations qui se sont déroulées devant le palais présidentiel et en d'autres lieux, la police a suivi les étapes de la procédure énoncée dans le règlement de la police n° 16 de 2006 sur les directives et les procédures de contrôle relatives aux rassemblements de masse et le règlement n° 7 de 2012 du chef de la police nationale sur les procédures à appliquer aux services, à la sécurité et à la gestion de la liberté d'expression dans les lieux publics. Le gouvernement ajoute que, si un rapport est présenté sur des allégations d'abus de pouvoir par la police ou d'infractions aux procédures applicables, de telles plaintes sont traitées, et les responsables, sanctionnés. Toutefois, jusqu'ici, aucune plainte ni rapport n'ont été adressés à la division chargée du professionnalisme et de la sécurité de la police nationale.

41. S'agissant de l'allégation selon laquelle les travailleurs de l'usine PT. DMCTI, dans la zone industrielle de Jababeka, ont été contraints de signer des déclarations selon lesquelles ils ne participeraient pas à la grève de novembre 2015, le gouvernement indique que, selon l'entreprise, les manifestations n'étaient pas directement liées à la relation de travail entre les employés et la direction, mais constituaient plutôt une forme de protestation contre le gouvernement au sujet du règlement n° 78 de 2015 concernant les salaires, et que la direction n'avait jamais forcé ses travailleurs à signer un accord pour renoncer à participer à la grève.

En outre, le gouvernement fournit les précisions suivantes obtenues de l'entreprise: i) le 23 novembre 2015, la direction a lancé un appel aux travailleurs pour qu'ils renoncent à participer à la grève nationale, car celle-ci n'était pas le type de grève prévu par la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre et aurait nui à l'entreprise; ii) le président de la Fédération indonésienne des syndicats des travailleurs de la métallurgie (FSPMI) a demandé à la direction l'autorisation de prendre part à la manifestation du 24 novembre de 8 heures à 16 heures, autorisation qui a été accordée aux travailleurs de jour (en poste de 8 heures à 16 heures); toutefois, les travailleurs du deuxième et du troisième postes ont également participé à la manifestation, empêchant l'entreprise de fonctionner pendant quatre jours (le 24 novembre, le président et le secrétaire de la FSPMI n'ont pas participé à la manifestation); iii) du 25 au 27 novembre, les travailleurs ont provoqué et intimidé leurs collègues pour les inciter à cesser le travail, obligeant la direction à lancer des appels quotidiens de retour au travail; iv) certains travailleurs souhaitaient travailler, mais ils en étaient empêchés par les grévistes; v) le 28 novembre, beaucoup de travailleurs ont repris le travail, mais 75 autres ont insisté pour ne pas travailler; ils ont été sommés de reprendre le travail et prévenus qu'un refus équivaldrait à une démission et entraînerait le versement d'indemnités de licenciement conformément à la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre; vi) ce même jour, une réunion a eu lieu entre l'entreprise et deux représentants des travailleurs – M. Wismon, président de PUK SPEE FSPMI (syndicat au niveau de l'usine) et M. Setiawan, vice-président de la Division III/Services juridiques – pour discuter des répercussions de la grève sur l'entreprise et du licenciement des 75 travailleurs; vii) le 28 et le 30 novembre 2015, la direction a rendu une décision visant à licencier 75 travailleurs pour violation des dispositions de l'article 66(f) et (g) de la convention collective conclue entre l'entreprise et PUK SPEE FSPMI (l'article 66(f) dispose que les travailleurs doivent se trouver sur le lieu de travail pendant les heures de travail, et l'article 66(g), qu'il est interdit à un travailleur de se trouver en tout autre lieu que son lieu de travail – coopérative, cantine, mosquée (sauf pour prier), cuisine, zone fumeurs, etc. – pendant les heures de travail, sous réserve de l'autorisation de son employeur/superviseur; viii) en 2017, le tribunal du travail a déclaré que 9 des 75 travailleurs concernés devraient être réintégrés au même poste et qu'ils devaient recevoir les salaires et autres prestations auxquels ils avaient droit; ix) selon les dernières informations disponibles, les 75 travailleurs ont finalement été licenciés – 71 travailleurs, dont le président et le secrétaire de la FSPMI en vertu d'une convention collective, et 4 travailleurs par décision du tribunal du travail; et x) les travailleurs qui ont intenté une action auprès du tribunal du travail au K1 I.A. Bandung n'ont pas encore été indemnisés, la direction attendant la décision de la Cour suprême.

42. *Le comité prend note des informations actualisées fournies par le gouvernement. En particulier, il accueille favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle les charges pénales pesant encore sur 23 travailleurs qui ont participé aux manifestations d'octobre 2015 ont été abandonnées.*
43. *Etant donné que le gouvernement a affirmé à plusieurs reprises que le bureau du KSPI à Jakarta-Nord semble inexistant, et en l'absence de précisions complémentaires de la part de l'organisation plaignante concernant son allégation selon laquelle la police a occupé ledit bureau (bien que le comité l'ait prié de lui fournir de telles informations), le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*
44. *Le comité note en outre la déclaration du gouvernement selon laquelle les résultats de l'enquête sur les questions soulevées par l'organisation plaignante ont montré que, face aux manifestants, la police a agi conformément aux règlements applicables et qu'aucune plainte n'a jusqu'ici été déposée pour abus de pouvoir de la part de la police. Le comité constate cependant que, dans ses observations, le gouvernement évoque seulement les actions policières, sans indiquer si les allégations de menaces, d'actes de violence et de tentatives d'intimidation par des casseurs engagés pour l'occasion [voir 380^e rapport, paragr. 595, 597 et 600] ont également fait l'objet d'une enquête. Le comité tient à rappeler à cet égard*

que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations et qu'il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. Les faits imputables à des particuliers engagent la responsabilité des Etats en raison de leur obligation de diligence et d'intervention pour prévenir les violations des droits de l'homme. En conséquence, les gouvernements doivent s'efforcer de ne pas violer leurs devoirs de respect des droits et des libertés individuelles, ainsi que leur devoir de garantir le droit à la vie des syndicalistes. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 84 et 91.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement d'indiquer si les allégations de menaces, d'actes de violence et de tentatives d'intimidation de manifestants par des casseurs engagés pour l'occasion ont fait l'objet d'une enquête approfondie et si des mesures ont été prises en conséquence et, dans la négative, de diligenter des enquêtes indépendantes sur les actes allégués de violence de manière à établir les responsabilités de chacun, sanctionner les coupables, empêcher que de tels actes se reproduisent et assurer une juste réparation des préjudices causés. Le comité veut croire que le gouvernement prendra des mesures pour que, à l'avenir, la liberté syndicale puisse s'exercer dans le plein respect des droits humains fondamentaux.

45. Enfin, le comité prend note des informations détaillées recueillies par le gouvernement auprès de la direction de l'entreprise à Bekasi concernant l'allégation selon laquelle ses employés ont été contraints de signer un accord pour renoncer à participer à la grève nationale de novembre 2015, ainsi que sur les circonstances qui ont conduit au licenciement de 75 travailleurs à la suite de leur participation à la grève. Tout en rappelant que les organisations chargées de défendre les intérêts socio-économiques et professionnels des travailleurs devraient en principe pouvoir utiliser la grève pour appuyer leur position dans la recherche de solutions aux problèmes posés par les grandes orientations de politique économique et sociale, qui ont des répercussions immédiates pour leurs membres, et plus généralement pour les travailleurs, notamment en matière d'emploi, de protection sociale et de niveau de vie [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 759], le comité croit comprendre, d'après les renseignements fournis, que le licenciement de 71 sur 75 travailleurs, dont le président et le secrétaire de la FSPMI, s'est fait en vertu d'une convention collective et que les cas de quatre autres travailleurs sont en cours d'examen devant la Cour suprême. Le comité veut croire que la conclusion de la convention collective contribuera au maintien de relations professionnelles harmonieuses au sein de l'entreprise et prie le gouvernement de le tenir informé du résultat des affaires en cours concernant le licenciement de quatre travailleurs. Le comité considère que le cas n'appelle pas un examen plus approfondi et a décidé de clore le cas.

Cas n° 2566 (République islamique d'Iran)

46. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2017. [Voir 383^e rapport, paragr. 50-56.] Ce cas, qui a été présenté en mai 2007, concerne des allégations relatives à la répression constante des enseignants syndicalistes. A cette occasion, le comité a prié le gouvernement de le tenir informé de la situation de MM. Esmaeil Abdi, Abdolreza Ghanbari Chamazakti, Mohammad Reza Niknejad, Mehdi Bohlouli, Ramin Zandnia, Mahmoud Beheshti Langroudi, Ali Akbar Baghani et de celle de M^{me} Parvin Mohammadi, de lui fournir des renseignements détaillés sur l'issue des procédures les concernant, ainsi qu'une copie des jugements correspondants, et a prié à nouveau instamment le gouvernement de veiller à ce que les poursuites engagées contre ces syndicalistes pour des faits liés à l'exercice d'activités syndicales légitimes soient immédiatement abandonnées, à ce que leurs peines soient annulées et à ce que les travailleurs placés en détention soient libérés et pleinement indemnisés de tout préjudice subi par suite de ces condamnations. Notant avec regret que le gouvernement n'a fourni aucune information pour donner suite à ses recommandations antérieures concernant les biens saisis aux syndicalistes lors de

perquisitions menées à leurs domiciles, la confiscation de leurs documents de voyage, l'intensification des pressions et actes de persécution et d'intimidation subis par des syndicalistes et la dispersion violente de manifestations, le comité prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures recommandées et de le tenir informé de l'évolution de la situation. Enfin, compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le présent cas et du climat syndical qui règne en République islamique d'Iran, le comité prie instamment une nouvelle fois le gouvernement de collaborer avec l'OIT dans un avenir proche afin de déterminer les mesures à prendre pour créer un environnement propice au libre exercice des droits syndicaux.

47. Le gouvernement a fourni des informations sur le présent cas dans des communications reçues le 3 février et le 1^{er} octobre 2018. Indiquant qu'il a pris des mesures efficaces pour régler les questions soulevées dans le cadre de ce cas conformément aux recommandations du comité, le gouvernement évoque plusieurs consultations et échanges de correspondance avec les autorités juridiques et judiciaires compétentes et ajoute que les résultats de ces efforts sont prometteurs et qu'ils se poursuivront jusqu'à ce que tous les cas soient définitivement résolus. Par ailleurs, le gouvernement réitère que, ces dernières années, il a pris des mesures concrètes et efficaces pour améliorer le bien-être des enseignants et augmenter leur rémunération, mesures dont les enseignants militants et les associations d'enseignants se sont félicités. Il fournit une liste d'initiatives prises récemment pour régler les problèmes liés au bien-être des enseignants. Cette liste mentionne notamment: l'ouverture de 14 centres de soins spéciaux pour les patients incurables ou difficilement guérissables; l'octroi de prêts à faible taux d'intérêt ou sans intérêt; l'augmentation des salaires; l'amélioration de la protection offerte par l'assurance-maladie et l'assurance-vie; et le versement d'allocations spéciales en plus du salaire des enseignants.
48. S'agissant du droit de réunion et de manifestation, le gouvernement indique que les organisations de travailleurs jouissent du droit de réunion pacifique dans le cadre des lois et réglementations nationales applicables et ajoute que, le 10 juin 2018, le Conseil des ministres a émis une décision spécifiant les lieux de rassemblement public autorisés à Téhéran et indiquant que, dans les villes autres que la capitale, le conseil de sécurité local est habilité à désigner un ou deux lieux de rassemblement répondant aux critères définis dans la décision du Conseil des ministres. Ces critères sont notamment: l'accessibilité en zone urbaine; la capacité de la police d'assurer la sécurité et le maintien de l'ordre; la distance des lieux sous protection spéciale; la protection des services fournis au public et des activités quotidiennes des autres citoyens; et la libre circulation des véhicules. Le gouvernement indique par ailleurs avoir transmis les recommandations du comité à l'autorité judiciaire responsable de la protection des droits humains et à d'autres autorités compétentes, en soulignant que la participation des syndicats à des manifestations pacifiques et à des activités légales n'est pas interdite.
49. S'agissant de la situation des enseignants syndicalistes détenus, le gouvernement indique que M. Ali Akbar Baghani a purgé sa peine et qu'il vit maintenant à Téhéran. M. Rasoul Bodaghi a été gracié le 28 avril 2016 et remis en liberté. Le 16 mars 2016, M. Abdolreza Ghanbari Chamazakti a obtenu que son procès soit renouvelé et il a été libéré sous caution.
50. En ce qui concerne M. Ramin Zandnia et M^{me} Parvin Mohammadi, le gouvernement indique que le couple a été condamné pour adhésion au Parti pour une vie libre au Kurdistan (PJAK), que le gouvernement qualifie de groupe terroriste, et pour propagande en faveur du PJAK. Tous deux ont été condamnés à cinq ans d'emprisonnement pour le premier chef d'accusation et à un an pour le second. Toutefois, en l'absence de casier judiciaire, ces peines ont été réduites pour passer à huit et quatre mois respectivement. L'arrêt a été communiqué aux autorités chargées de l'application des peines, mais le couple qui avait été libéré sous caution ne s'est pas présenté devant elles. Le gouvernement indique que les poursuites engagées n'étaient pas liées aux activités syndicales de M. Zandnia et de M^{me} Mohammadi.

En conséquence, il prie le comité de retirer leurs noms de la liste des personnes concernées dans le présent cas.

51. Le gouvernement indique que, en vertu d'un jugement du Tribunal de Téhéran en date du 2 février 2016, M. Esmail Abdi a été condamné à cinq ans d'emprisonnement pour association et collusion dans l'intention de nuire à la sécurité nationale et pour propagande contre l'Etat en vertu des articles 610, 500 et 134 du Code pénal islamique. M. Abdi a été incarcéré dans la prison d'Evin le 9 novembre 2016 et sa peine se termine le 22 décembre 2020. Le gouvernement ajoute que M. Abdi a un casier judiciaire et a déjà été condamné par le tribunal révolutionnaire à dix et cinq ans d'emprisonnement pour propagande contre l'Etat (art. 500 du Code pénal islamique) et espionnage par la collecte de nouvelles et d'informations destinées à nuire à la sécurité nationale (art. 505 du Code pénal islamique). Le gouvernement indique en outre que M. Abdi a droit à des visites de sa famille et à des permissions de sortie, a accès à des services médicaux à l'intérieur et à l'extérieur de la prison, et qu'il est en contact avec le monde extérieur grâce au téléphone. En conséquence, le gouvernement prie le comité de retirer son nom de la liste des personnes concernées dans le présent cas.
52. S'agissant des cas de MM. Mohammad Reza Niknejad et Mehdi Bohlouli, le gouvernement indique que la Cour d'appel de Téhéran a confirmé les jugements du tribunal révolutionnaire dans une décision en date du 2 septembre 2017. Toutefois, les peines ont été suspendues pour trois ans et ne seront exécutées que s'ils commettent l'un ou l'autre des actes criminels énumérés à l'article 54 du Code pénal islamique au cours de la période de suspension. Dans la négative, ces sanctions ne figureront pas dans leur casier judiciaire. Le gouvernement ajoute que, à titre de peine complémentaire prévue à l'article 23(K) du Code pénal islamique, une interdiction d'adhérer à un parti politique ou groupe social a été imposée pour une période de deux ans aux deux syndicalistes. Ils étaient en liberté à la date de la communication du gouvernement.
53. S'agissant du cas de M. Mahmoud Beheshti Langroudi, le gouvernement indique qu'il a eu plusieurs permissions de sortie et qu'il a été absent de prison sans permission pendant plus de 506 jours. Sa peine d'emprisonnement a débuté le 29 septembre 2015 et se terminera le 23 mai 2020. Lorsqu'il a repris sa grève de la faim, on lui a accordé une permission de sortie mais, comme il a été absent de la prison au-delà de la période autorisée, il a été condamné à une peine supplémentaire de cinq ans pour association et collusion dans l'intention de nuire à la sécurité nationale, peine qu'il purgera du 1^{er} décembre 2020 au 23 septembre 2025. Dans sa dernière communication, le gouvernement indique que la peine de M. Beheshti Langroudi prendra fin le 2 novembre 2021. Le gouvernement ajoute que M. Beheshti Langroudi a droit à 42 jours de permission de sortie, jouit du droit de visite familiale, a accès à des services médicaux à l'intérieur de la prison et a bénéficié en cinq occasions des services d'hôpitaux et de centres médicaux situés à l'extérieur de la prison. Il a également accès au téléphone et a des contacts libres avec le monde extérieur.
54. S'agissant de M. Peyman Nodinian, le gouvernement indique qu'il n'a pas de casier judiciaire. Toutefois, une enquête concernant son statut a été diligentée dont les résultats seront communiqués lorsqu'ils seront disponibles.
55. En ce qui concerne sa demande de coopération technique, le gouvernement précise qu'il entend accorder une attention accrue aux normes internationales du travail dans l'adoption ou la modification de lois et réglementations nationales et, à cet effet, envisage l'organisation d'un atelier tripartite sur le dialogue social avec la participation d'experts du BIT, de membres d'organisations de travailleurs et d'employeurs, de représentants de chambres de commerce, d'associations professionnelles et de coopératives, de membres des commissions du Parlement iranien chargées des affaires sociales et des travailleurs, d'universitaires, de directeurs des relations de travail et d'experts du ministère des Coopératives, du Travail et de la Protection sociale chargés des organisations de travailleurs et d'employeurs. Le

gouvernement indique enfin qu'il est tout à fait disposé à appuyer la promotion des principes de la liberté syndicale et le renforcement du dialogue social et réitère qu'il accueille favorablement la coopération technique offerte par le BIT.

56. *Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement sur la dernière décision du Conseil des ministres concernant la liberté de réunion et de manifestation et le point sur la situation des membres du syndicat d'enseignants qui ont été arrêtés, détenus et poursuivis pour divers chefs d'accusation, principalement en rapport à leur participation à des manifestations publiques. Il note, en particulier, que M. Bodaghi a été gracié et libéré de prison et que M. Baghani vit à nouveau à Téhéran depuis la fin de son exil à Zabol; que M. Ghanbari Chamazakti est en liberté sous caution en attendant une révision de son procès. Le comité note toutefois que le gouvernement n'indique pas la date prévue pour le renouvellement du procès de M. Ghanbari Chamazakti. Le comité note également avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information sur le contenu de la peine suspendue à l'encontre de MM. Niknejad et Bohlouli.*
57. *Le comité se voit obligé de noter que, si ces syndicalistes sont libres, l'interdiction de toute activité sociale ou politique qui leur est faite risque de les empêcher d'exercer librement leurs droits syndicaux. Le comité prie donc à nouveau le gouvernement de lui transmettre copie des jugements rendus à l'encontre de ces syndicalistes et de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'ils puissent exercer pleinement leurs droits syndicaux conformément aux principes de la liberté syndicale.*
58. *Le comité note avec une grande préoccupation que MM. Esmail Abdi et Mahmoud Beheshti Langroudi ont été condamnés à deux reprises à de longues peines d'emprisonnement pour association et collusion dans l'intention de nuire à la sécurité nationale, propagande contre l'Etat et espionnage. Le comité note qu'une fois encore le gouvernement ne fournit aucune indication quant aux actes concrets qui ont motivé les charges retenues et les peines imposées à l'encontre de M. Abdi. Concernant M. Beheshti Langroudi, le comité prend note avec une profonde préoccupation de l'indication du gouvernement selon laquelle les charges d'association et de collusion dans l'intention de nuire à la sécurité nationale ont été retenues contre lui, entraînant une peine supplémentaire de cinq ans d'emprisonnement après qu'il a dépassé une permission de sortie accordée suite à une grève de la faim. Rappelant ses observations formulées de longue date dans des cas concernant la République islamique d'Iran, selon lesquelles les articles 500 et 610 du Code pénal islamique semblaient être utilisés systématiquement pour réprimer les syndicalistes engagés dans des activités syndicales légitimes [voir 382^e rapport, cas n° 2508, paragr. 420], le comité se voit obligé de constater une nouvelle fois que les renseignements sommaires fournis par le gouvernement ne lui permettent pas de conclure que les accusations portées contre ces syndicalistes et leur condamnation sont sans rapport avec l'exercice d'activités syndicales légitimes. Le comité se voit également obligé de noter avec préoccupation la répétition en apparence arbitraire d'accusations d'association et de collusion dans l'intention de nuire à la sécurité nationale motivées par le simple dépassement de la durée d'une permission de sortie. Estimant que la condamnation fréquente et arbitraire de syndicalistes à de longues peines d'emprisonnement pour atteinte à la sécurité nationale et propagande contre l'Etat compromettent gravement le libre exercice des droits syndicaux, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement d'attirer l'attention des autorités judiciaires sur ses conclusions pour que les syndicalistes ne soient pas condamnés arbitrairement pour des chefs d'accusation aussi vagues dans l'exercice pacifique d'activités syndicales et de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour obtenir la libération immédiate des personnes ainsi détenues.*

59. Prenant note également des grèves de la faim par des syndicalistes détenus évoquées par le gouvernement, le comité prie instamment ce dernier d'enquêter sur les allégations de ces prisonniers et de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour que les autorités judiciaires et pénitentiaires respectent les droits des syndicalistes emprisonnés.
60. Rappelant que M. Peyman Nodinian était l'un des syndicalistes à qui on a confisqué les passeports pour les empêcher de participer à des réunions syndicales internationales [voir 380^e rapport, cas n° 2566, paragr. 50], le comité note avec regret qu'une fois de plus le gouvernement n'a fourni aucune information sur les recommandations qu'il lui a faites concernant la confiscation des documents de voyage des syndicalistes, la saisie de leurs biens lors de perquisitions menées à leurs domiciles et la dispersion violente de manifestations. [Voir 380^e rapport, paragr. 49-53.] En conséquence, il prie à nouveau le gouvernement de donner suite à ses recommandations et de le tenir informé de l'évolution de la situation.
61. S'agissant des indications du gouvernement en matière de coopération technique, le gouvernement veut croire que l'assistance technique requise sera fournie et qu'elle aidera le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour instaurer un environnement propice au libre exercice des droits syndicaux et au règlement de toutes les questions soulevées dans le présent cas.

Cas n° 3022 (Thaïlande)

62. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, dont les allégations portent sur des licenciements antisyndicaux, l'imposition de sanctions pour action revendicative et un certain nombre de failles dans la législation thaïlandaise régissant la protection des droits des travailleurs et des syndicats, à sa réunion d'octobre 2016. [Voir 380^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 328^e session, paragr. 72 à 76.] A cette occasion, le comité a de nouveau prié instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour abroger l'article 33 et modifier l'article 77 de la loi B.E 2543 de 2000 sur les relations professionnelles dans les entreprises d'Etat (SELRA) pour que les dispositions de la loi soient pleinement conformes aux principes de la liberté syndicale. Il a également prié le gouvernement de le tenir informé de l'avancée des négociations entre la Société publique des chemins de fer de Thaïlande (SRT) et le Syndicat des chemins de fer d'Etat de Thaïlande (SRUT) concernant la possibilité, pour la SRT, de présenter une requête en annulation de l'ordonnance par laquelle sept dirigeants syndicaux thaïlandais ont été enjoins de s'acquitter de 15 millions de baht thaïlandais au titre de dommages-intérêts pour avoir enfreint des interdictions de grève qui étaient elles-mêmes contraires aux principes de la liberté syndicale.
63. Dans des communications en date du 17 décembre 2018 et du 21 février 2019, deux des organisations plaignantes – la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – ont sollicité l'intervention urgente du BIT pour traiter tout fait nouveau se rapportant au présent cas et ont communiqué des informations additionnelles s'y rapportant. Les organisations plaignantes allèguent notamment que le 3 novembre 2017, la Cour suprême a confirmé le jugement du Tribunal central du travail, lequel condamnait sept dirigeants du SRUT à verser une amende de 24 millions de baht thaïlandais (environ 770 000 dollars des Etats-Unis) en raison de leur rôle dans l'organisation de l'initiative sur la santé et la sécurité au travail. Comme ils ne se sont pas acquittés de cette amende, le Tribunal central du travail a émis, le 13 juillet 2018, un titre exécutoire ordonnant la saisie et la confiscation de leurs biens, en application duquel, le 30 octobre 2018, le fonctionnaire chargé de l'exécution judiciaire a émis des avis de saisie sur salaire et de saisie de leurs créances envers les coopératives d'épargne et de crédit du SRUT en Thaïlande. Selon les organisations plaignantes, ces avis pourraient faire tomber les dirigeants syndicaux concernés en faillite. Ainsi, après déduction des amendes et pénalités

dues au Bureau de l'exécution judiciaire et d'autres dépenses, y compris le remboursement des prêts contractés, la rémunération effective nette de M. Kaewvarn est désormais de 300 baht thaïlandais (environ 9 dollars des Etats-Unis). Selon elles également, il semblerait, d'après le jugement de la Cour suprême, que le gouvernement n'ait pas transmis les conclusions du comité à la Cour. En outre, ils indiquent qu'en dépit de discussions positives avec le ministre du Travail, au cours desquelles ce dernier a exprimé sa préoccupation au sujet des difficultés rencontrées par les sept dirigeants syndicaux et leurs familles ainsi que son engagement à trouver des solutions possibles au cas dès que possible, des mesures concrètes au niveau ministériel pour résoudre ce cas se font encore attendre. Les plaignants allèguent en outre qu'en janvier 2019, plusieurs dirigeants de la SRUT, dont M. Kaewvarn, ont été appelés à comparaître devant le Bureau de la Commission nationale de lutte contre la corruption (NACC), en raison de l'abandon de leurs fonctions pendant l'initiative sur la santé et la sécurité au travail en 2009, fait qui leur a valu une accusation de corruption. S'ils sont reconnus coupables, les syndicalistes risquent une peine d'emprisonnement allant d'un an à dix ans ou une amende de 2 000 à 20 000 THB (environ 64 à 640 dollars des Etats-Unis), ou les deux, ce qui, selon les plaignants, constituerait un harcèlement judiciaire et une violation manifeste des principes de liberté syndicale. Enfin, elles demandent au comité de prier le gouvernement d'inviter la SRT à retirer ses amendes et à rembourser aux sept dirigeants syndicaux les sommes qui leur ont été soustraites; de veiller à ce que les dirigeants syndicaux soient intégralement indemnisés pour les salaires et avantages sociaux qu'ils n'ont pas perçus depuis leur réintégration; veiller à ce que les accusations portées contre eux devant le NACC soient abandonnées et, de prendre les mesures nécessaires pour abroger l'article 33 et modifier l'article 77 de la SELRA, afin de la rendre entièrement conforme aux principes de la liberté syndicale.

64. Le gouvernement a fait parvenir ses observations concernant les recommandations du comité dans une communication en date du 27 septembre 2017. S'agissant des questions législatives, il a indiqué que le ministère du Travail avait proposé d'abroger les articles 33 et 77 de la SELRA, pour que les organisations syndicales d'entreprises d'Etat soient autorisées à exercer leur droit de grève conformément aux procédures prescrites par la loi, et il a ajouté que ce projet de loi serait bientôt soumis au Cabinet pour approbation.
65. Le gouvernement a également fait parvenir des informations succinctes sur les allégations de licenciements antisyndicaux de membres du SRUT déjà examinées par le comité. S'agissant des six membres du comité de la section Hat Yai du SRUT, à savoir Wirun Sagaekhum, Prachaniwat Buasri, Sorawut Porthongkham, Thawatchai Bunwisut, Saroj Rakchan et Nittinai Chaiphum, qui ont été licenciés en octobre 2009 pour avoir participé à l'initiative sur la santé et la sécurité au travail, le gouvernement a indiqué qu'initialement la Commission sur les relations professionnelles dans les entreprises d'Etat (SELRC) avait ordonné leur réintégration, mais que le Tribunal central du travail avait annulé cette décision au motif que les six défendeurs congédiés avaient sciemment commis une infraction pénale contre leur employeur et lui avaient causé un préjudice en vertu de l'article 37(1) et (2) de la SELRA. La Cour suprême a confirmé cette décision, et l'affaire est considérée comme définitivement jugée.
66. En ce qui concerne les sept dirigeants du SRUT, à savoir Sawit Kaewvarn, Pinyo Rueanpetch, Banjong Boonnet, Thara Sawangtham, Liem Morkngan, Supichet Suwanchatree et Arun Deerakchat, qui ont été licenciés en 2011 et condamnés à verser une amende de 15 millions de baht thaïlandais (environ 500 000 dollars E.-U.) pour infraction à des interdictions de grève, le gouvernement indique que la Cour suprême a confirmé l'autorisation de licenciement les concernant ainsi que leur condamnation au versement d'une amende de 15 millions de baht thaïlandais majorée d'intérêts annuels pour les dommages occasionnés. Le jugement est considéré comme définitif.

67. Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement et les organisations plaignantes. En particulier, il accueille favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle les articles 33 et 77 de la SELRA seront abrogés pour permettre aux organisations syndicales d'entreprises d'Etat de mener des grèves dans le respect des procédures prescrites par la loi et ce projet de loi serait bientôt approuvé par le Cabinet. Le comité veut croire que la version finale du projet de loi sera prête au plus tôt et qu'elle sera pleinement conforme aux principes de la liberté syndicale, en particulier s'agissant des sanctions prévues en cas de violation des dispositions relatives au droit de grève. A cet égard, il souhaite rappeler au gouvernement 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 conformes aux principes de la liberté syndicale. Toute sanction infligée en raison d'activités liées à des grèves illégitimes devrait être proportionnée au délit ou à la faute commis, et les autorités devraient exclure le recours à des mesures d'emprisonnement contre ceux qui organisent une grève pacifique ou y participent. Des amendes équivalant à un montant de 500 à 1 000 salaires minimum par jour de grève abusive risquent d'avoir un effet d'intimidation sur les syndicats et d'inhiber leurs légitimes actions de revendication syndicale, d'autant que l'annulation de l'amende est subordonnée au non déclenchement d'une nouvelle grève qui serait considérée comme abusive. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 966 et 968.] Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toute évolution du projet de loi et de lui communiquer le texte une fois adopté.
68. S'agissant du licenciement de 13 membres du SRUT, le comité rappelle: i) que six membres du comité de la section Hat Yai du SRUT ont été congédiés en octobre 2009 au motif qu'ils avaient participé à l'initiative sur la santé et la sécurité au travail, et bien que la Commission nationale tripartite des relations professionnelles (SELRC) ait émis une ordonnance de réintégration en leur faveur, cette ordonnance a été annulée par le Tribunal central du travail et un recours a été déposé auprès de la Cour suprême; et ii) qu'en 2011, après que le Tribunal central du travail l'y ait autorisé, l'employeur a licencié sept dirigeants du SRUT au motif qu'ils avaient organisé l'initiative sur la santé et la sécurité au travail et un recours a été déposé auprès de la Cour suprême. Le comité rappelle également qu'en octobre 2016, lors de son examen antérieur du cas, il avait noté avec intérêt que les 13 dirigeants syndicaux avaient tous été réintégrés à leur ancien poste, qu'ils avaient perçu l'intégralité de leurs arriérés de salaire et que le syndicat envisageait de retirer son recours devant la Cour suprême. Toutefois, à en croire les informations communiquées par le gouvernement, la Cour suprême aurait confirmé le licenciement des 13 membres du syndicat. Le comité note ce fait avec regret, d'autant qu'ils avaient été licenciés en raison des activités syndicales légitimes qu'ils menaient et que cette décision était fondée, entièrement ou en partie, sur l'article 33 de la SELRA, qui prévoit l'interdiction de grèves dans le secteur public, ou d'autres dispositions invoquées en même temps que cet article. [Voir 372^e rapport, paragr. 613 à 615.] Dans ces circonstances, le comité doit rappeler que quand les syndicalistes ou les dirigeants syndicaux sont licenciés pour avoir exercé leur droit de grève, le comité ne peut s'empêcher de conclure qu'ils sont sanctionnés pour leur activité syndicale et font l'objet d'une discrimination antisyndicale. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 958.] Le comité prie le gouvernement et les organisations plaignantes de lui fournir des informations sur tout fait nouveau concernant les 13 membres du syndicat et, en particulier, d'indiquer si les travailleurs concernés ont été réintégrés ou non, ou si tout autre arrangement entre l'employeur et le syndicat a été conclu à ce sujet (dans leur dernière communication, les organisations plaignantes font allusion à une mesure de réintégration et à une rémunération effective nette mensuelle sans toutefois donner d'indications précises sur le statut actuel des travailleurs).
69. En ce qui concerne les sanctions infligées aux sept dirigeants du SRUT pour infraction à des interdictions de grève, le comité rappelle qu'en octobre 2016, lors de son examen antérieur du cas, des négociations étaient en cours au sujet de l'éventuelle présentation, par

*l'employeur, d'une requête d'annulation d'une amende de 15 millions de baht thaïlandais. Le comité estime qu'il s'agissait d'une bonne manière de gérer la situation, sachant qu'il jugeait les dispositions législatives invoquées pour sanctionner ces travailleurs contraires aux principes de la liberté syndicale et que le gouvernement indique qu'il s'emploie effectivement à modifier la législation en la matière. Toutefois, à en croire les informations communiquées, les négociations n'ont pas été concluantes et la Cour suprême a finalement décidé de confirmer le jugement du Tribunal central du travail, lequel condamnait les dirigeants syndicaux à verser une amende de 15 millions de baht thaïlandais, en plus de 7,5 pour cent d'intérêts annuels à compter de la date de dépôt, par l'employeur, de la requête initiale (dont le montant total s'élève, selon les organisations plaignantes, à 24 millions de baht thaïlandais). Le comité note avec préoccupation l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle les conclusions du comité à ce sujet [voir 372^e rapport, paragr. 617 et 380^e rapport, paragr. 76] n'auraient pas été portées à l'attention de la Cour suprême. Il note également avec préoccupation qu'un titre exécutoire ordonnant la saisie et la confiscation des biens des sept dirigeants syndicaux a été émis, en application duquel le fonctionnaire chargé de l'exécution judiciaire a émis des avis de saisie sur salaire et de saisie de leurs créances envers les coopératives d'épargne et de crédit du SRUT en Thaïlande, ce qui pourrait, selon les organisations plaignantes, faire tomber les dirigeants concernés en faillite. Considérant que les amendes infligées aux dirigeants syndicaux étaient destinées à sanctionner des cas d'infraction à des interdictions de grève, qui sont elles-mêmes contraires aux principes de la liberté syndicale, et que leur montant excessif est susceptible d'avoir sur le syndicat et ses dirigeants un effet d'intimidation qui risque de nuire à l'exercice de leurs activités syndicales légitimes [voir 372^e rapport, paragr. 617], le comité souhaite rappeler que les actes de confiscation et d'occupation de propriétés de dirigeants d'organisations d'employeurs ou de travailleurs sont contraires à la liberté syndicale lorsqu'ils sont la conséquence de leurs activités en tant que représentants de telles organisations. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 293.] Notant en outre avec préoccupation qu'en janvier 2019 plusieurs dirigeants de la SRUT ont été appelés à comparaître devant le bureau de la Commission nationale de la lutte contre la corruption en raison de l'abandon de leurs fonctions pendant l'initiative sur la santé et la sécurité au travail en 2009, fait qui leur a valu une accusation de corruption et que, s'ils sont reconnus coupables, ils risquent une peine d'emprisonnement allant de un an à dix ans ou une amende allant de 2 000 à 20 000 THB, ou les deux, le comité rappelle à cet égard que les poursuites pénales et la condamnation à l'emprisonnement de dirigeants syndicaux en raison de leurs activités syndicales ne sont pas propices à un climat de relations professionnelles harmonieux et stable. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 155.] Le comité prie le gouvernement d'œuvrer au rapprochement des parties en vue de résoudre les questions en suspens dans ce cas en tenant compte des intérêts de toutes les parties concernées tout en veillant à l'instauration d'un climat propice au développement de relations professionnelles harmonieuses et au plein respect de la liberté syndicale. Le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de toute mesure prise à cet effet.*

* * *

70. 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
1787 (Colombie)	Mars 2010	Novembre 2017
1865 (République de Corée)	Mars 2009	Juin 2017
2086 (Paraguay)	Juin 2002	Mars 2017
2362 (Colombie)	Mars 2010	Novembre 2012
2512 (Inde)	Novembre 2007	Mars 2018

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2528 (Philippines)	Juin 2012	Novembre 2015
2603 (Argentine)	Novembre 2008	Novembre 2012
2637 (Malaisie)	Mars 2009	Novembre 2017
2652 (Philippines)	Mars 2010	Novembre 2015
2694 (Mexique)	Octobre 2013	Octobre 2018
2715 (République démocratique du Congo)	Novembre 2011	Juin 2014
2743 (Argentine)	Mars 2013	Novembre 2015
2749 (France)	Mars 2014	–
2756 (Mali)	Mars 2011	Juin 2018
2797 (République démocratique du Congo)	Mars 2014	–
2850 (Malaisie)	Mars 2012	Juin 2015
2871 (El Salvador)	Juin 2014	Juin 2015
2889 (Pakistan)	Mars 2016	–
2892 (Turquie)	Mars 2014	Octobre 2015
2925 (République démocratique du Congo)	Mars 2013	Mars 2014
2962 (Inde)	Juin 2015	Juin 2018
2977 (Jordanie)	Mars 2013	Novembre 2015
2988 (Qatar)	Mars 2014	Juin 2017
3003 (Canada)	Mars 2017	–
3011 (Turquie)	Juin 2014	Novembre 2015
3019 (Paraguay)	Mars 2017	–
3036 (République bolivarienne du Venezuela)	Novembre 2014	–
3041 (Cameroun)	Novembre 2014	–
3046 (Argentine)	Novembre 2015	–
3047 (République de Corée)	Mars 2017	–
3054 (El Salvador)	Juin 2015	–
3078 (Argentine)	Mars 2018	–
3083 (Argentine)	Novembre 2015	–
3098 (Turquie)	Juin 2016	Novembre 2017
3100 (Inde)	Mars 2016	–
3101 (Paraguay)	Octobre 2015	Juin 2018
3107 (Canada)	Mars 2016	–
3110 (Paraguay)	Juin 2016	–
3123 (Paraguay)	Juin 2016	–
3126 (Malaisie)	Novembre 2017	–
3127 (Paraguay)	Juin 2018	–
3137 (Colombie)	Octobre 2018	–
3150 (Colombie)	Octobre 2018	–
3159 (Philippines)	Juin 2017	–
3167 (El Salvador)	Novembre 2017	–

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
3169 (Guinée)	Juin 2016	–
3182 (Roumanie)	Novembre 2016	–
3194 (El Salvador)	Juin 2018	–
3202 (Libéria)	Mars 2018	–
3209 (Sénégal)	Mars 2018	–
3220 (Argentine)	Mars 2018	–
3227 (République de Corée)	Mars 2018	–
3229 (Argentine)	Mars 2018	–
3237 (République de Corée)	Juin 2018	–
3238 (République de Corée)	Novembre 2017	–
3240 (Tunisie)	Mars 2018	–
3244 (Népal)	Mars 2018	–
3248 (Argentine)	Octobre 2018	–
3256 (El Salvador)	Juin 2018	–
3257 (Argentine)	Octobre 2018	–
3268 (Honduras)	Juin 2018	–
3272 (Argentine)	Octobre 2018	–
3274 (Canada)	Octobre 2018	–
3276 (Cabo Verde)	Mars 2018	–
3283 (Kazakhstan)	Juin 2018	–
3289 (Pakistan)	Juin 2018	–

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

72. En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n^{os} 2096 (Pakistan), 2153 (Algérie), 2341 et 2445 (Guatemala), 2434 (Colombie), 2488 (Philippines), 2533 (Pérou), 2540 (Guatemala), 2583 et 2595 (Colombie), 2656 (Brésil), 2673 (Guatemala), 2679 (Mexique), 2684 (Equateur), 2699 (Uruguay), 2700 (Guatemala), 2706 (Panama), 2708 (Guatemala), 2710 (Colombie), 2716 (Philippines), 2719 (Colombie), 2723 (Fidji), 2745 (Philippines), 2746 (Costa Rica), 2750 (France), 2751 (Panama), 2752 (Monténégro), 2753 (Djibouti), 2755 (Equateur), 2758 (Fédération de Russie), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2768 (Guatemala), 2789 (Turquie), 2793 (Colombie), 2807 (République islamique d'Iran), 2816 (Pérou), 2840 (Guatemala), 2852 (Colombie), 2854 et 2856 (Pérou), 2870 (Argentine), 2872 (Guatemala), 2882 (Bahreïn), 2883 (Pérou), 2896 (El Salvador), 2900 (Pérou), 2916 (Nicaragua), 2924 (Colombie), 2934 (Pérou), 2944 (Algérie), 2946 (Colombie), 2948 (Guatemala), 2952 (Liban), 2954 et 2960 (Colombie), 2966 (Pérou), 2976 (Turquie), 2979 (Argentine), 2980 (El Salvador), 2982 (Pérou), 2985 (El Salvador), 2987 (Argentine), 2994 (Tunisie), 2995 (Colombie), 2998 (Pérou), 3006 (République bolivarienne du Venezuela), 3010 (Paraguay), 3016 (République bolivarienne du Venezuela), 3017 (Chili), 3020 (Colombie), 3021 (Turquie), 3024 (Maroc), 3026 (Pérou), 3030 (Mali), 3032 (Honduras), 3033 (Pérou), 3035 (Guatemala), 3039 (Danemark), 3040 (Guatemala), 3043 (Pérou), 3055 (Panama), 3056 (Pérou), 3059 (République bolivarienne du Venezuela), 3061 (Colombie), 3065, 3066 et 3069 (Pérou), 3072 (Portugal), 3075 (Argentine), 3077 (Honduras), 3085 (Algérie), 3087 et 3090 (Colombie), 3093 (Espagne), 3095 (Tunisie), 3096 (Pérou), 3097 (Colombie), 3102 (Chili), 3103 (Colombie), 3104 (Algérie), 3114 (Colombie), 3121 (Cambodge), 3128 (Zimbabwe),

3131 (Colombie), 3140 (Monténégro), 3142 (Cameroun), 3146 (Paraguay), 3162 (Costa Rica), 3164 (Thaïlande), 3170 (Pérou), 3171 (Myanmar), 3172 (République bolivarienne du Venezuela), 3177 (Nicaragua), 3180 (Thaïlande), 3188 (Guatemala), 3191 (Chili), 3196 (Thaïlande), 3212 et 3231 (Cameroun), 3236 (Philippines), 3287 (Honduras) et 3297 (République dominicaine), qu'il envisage d'examiner le plus rapidement possible.

CAS N° 2817

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement de l'Argentine
présentée par
l'Association du personnel de direction des Chemins de fer argentins,
de l'Administration générale des ports et des ports argentins (APDFA)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, alors même qu'elle jouit du statut syndical spécial «personería gremial», plusieurs entreprises du secteur ferroviaire refusent de négocier collectivement et que l'autorité administrative n'a pas pourvu à l'ouverture de négociations malgré les recours présentés; l'organisation plaignante allègue également des actes de harcèlement et de persécution envers ses membres

73. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2013 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 367^e rapport, paragr. 163-180.]
74. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date des 31 mai 2013, 27 mai 2015, 1^{er} avril et 1^{er} septembre 2016 et 5 février 2019.
75. 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, ainsi que la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Examen antérieur du cas

76. Le comité rappelle que, à sa réunion de mars 2013, lorsqu'il a examiné les allégations concernant le refus des entreprises du secteur ferroviaire de négocier collectivement, ainsi que les allégations de harcèlement et de persécution antisyndicaux, il a formulé les recommandations suivantes [voir 367^e rapport, paragr. 180]:
- a) Le comité s'attend fermement à ce que les mesures nécessaires soient prises pour que le ministère prenne sans délai les décisions relatives aux demandes de représentation des travailleurs, afin que les organisations de travailleurs représentatives et les entreprises concernées du secteur ferroviaire puissent régler les conditions de travail au moyen de conventions collectives.
 - b) Le comité exhorte le gouvernement à envoyer ses observations sur les recommandations ci-après qu'il avait formulées à sa réunion de novembre 2011: a) le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue définitive des procédures judiciaires pour pratique déloyale relatives aux menaces de licenciement ayant visé les membres de l'APDFA et à la sanction prononcée par l'entreprise Ferrovías S.A. ¹ contre M. Darío Corbalán, délégué syndical; et b) le comité regrette le long laps de temps pris par le gouvernement pour répondre et le prie instamment de diligenter une enquête sur les

¹ Ci-après entreprise «A».

allégations de discrimination antisyndicale suivantes: 1) les pressions exercées sur les membres de l'organisation pour les inciter à renoncer à leur affiliation syndicale; la non-reconnaissance de l'élection des délégués syndicaux et le refus de dialoguer avec les délégués élus, le refus de mettre un panneau d'affichage à la disposition de l'organisation, l'interdiction des assemblées syndicales et le refus d'accorder des congés syndicaux dans le cas de l'entreprise Ferrosur S.A. ²; 2) la contestation de la légalité des élections syndicales et la non-reconnaissance des délégués élus dans le cas des entreprises América Latina Logística Central ³ et América Latina Logística Mesopotámica ⁴; et 3) les menaces de licenciement ayant visé les membres du syndicat dans le cas de l'entreprise Ferrovías S.A. Le comité prie le gouvernement de l'informer des conclusions de cette enquête.

B. Réponse du gouvernement

77. Dans sa communication du 10 juin 2013, et à propos de la recommandation a) formulée par le comité (concernant les décisions que le ministère devait prendre au sujet des demandes de représentation des travailleurs afin que les organisations de travailleurs représentatives et les entreprises concernées du secteur ferroviaire puissent réglementer les conditions de travail au moyen de conventions collectives), le gouvernement indique que, par décision du 4 avril 2013, la Direction nationale des associations syndicales du ministère du Travail a pris les décisions requises. Est jointe une copie de ces décisions qui définissent la représentation syndicale du personnel d'encadrement de diverses entreprises, parmi lesquelles la «A» et la «C». Est jointe aussi une copie de la décision du 12 novembre 2012 rejetant la demande de l'entreprise «B» au motif qu'elle touche à la question du reclassement de certains travailleurs, question qu'il n'incombe pas à la Direction nationale des associations syndicales de trancher.
78. Dans sa communication du 27 mai 2015, et à propos de la recommandation a) formulée par le comité (concernant précisément la possibilité que les organisations de travailleurs représentatives et les entreprises concernées du secteur ferroviaire puissent réglementer les conditions de travail au moyen de conventions collectives), le gouvernement indique que l'Association du personnel de direction des Chemins de fer argentins, de l'Administration générale des ports et des ports argentins (APDFA) (l'organisation plaignante) a conclu avec l'entreprise «A» un accord salarial qui a été homologué par la décision du 6 mars 2015, de même que quatre autres accords homologués en 2014 et enregistrés sous les n^{os} 1835/14, 1836/14, 1837/14 et 1838/14. Il ajoute que l'APDFA a, quant à elle, négocié des accords avec les entreprises «C» et «D» qui ont été homologués par la décision n^o 939/12.
79. Dans ses communications des 1^{er} avril et 1^{er} septembre 2016, le gouvernement indique qu'il a localisé deux procédures judiciaires concernant l'APDFA, mais que celles-ci ont été classées faute de mouvement depuis les années 2008 et 2010, et qu'il a donc sollicité leur réouverture.
80. Dans sa communication du 4 février 2019, le gouvernement fait savoir que la Chambre nationale du travail a condamné l'entreprise «D», de sorte que le licenciement demeure sans effet, et a ordonné la réintégration du délégué licencié, M. Ramón Darío Alcaraz, et le paiement de ses salaires échus.

² Ci-après entreprise «B».

³ Ci-après entreprise «C».

⁴ Ci-après entreprise «D».

C. Conclusions du comité

81. *Le comité rappelle que les allégations qui étaient restées en suspens lors de l'examen du présent cas à sa réunion de mars 2013 se référaient aux décisions que le ministère devait prendre pour répondre aux demandes de représentation des travailleurs formulées par diverses organisations de travailleurs représentatives afin qu'elles puissent régler les conditions de travail au moyen de conventions collectives (recommandation a)), ainsi qu'à des actes de harcèlement et de persécution envers les membres et les délégués de l'organisation plaignante (recommandation b)).*
82. *Le comité prend note des différentes communications envoyées par le gouvernement, à propos de la recommandation a) de l'examen antérieur du cas, dans lesquelles il indique que: i) par décision du 4 avril 2013, la Direction nationale des associations syndicales du ministère du Travail a pris les décisions attendues en réponse aux demandes de représentation des travailleurs (est jointe une copie de ces décisions); ii) l'APDFA a conclu avec trois entreprises des accords qui ont été homologués par décision ministérielle en 2014 et 2015 (est jointe aussi une copie de ces décisions); iii) le gouvernement a localisé deux procédures judiciaires concernant l'APDFA, mais celles-ci ont été classées faute de mouvement depuis les années 2008 et 2010, et il a donc sollicité leur réouverture; iv) la Chambre nationale du travail a condamné l'entreprise «D», de sorte que le licenciement demeure sans effet, et a ordonné la réintégration du délégué licencié, M. Ramón Darío Alcaraz, et le paiement de ses salaires échus (le comité avait pris note de ces éléments dans son rapport de mars 2013).*
83. *Tout en prenant dûment note de ces informations, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas envoyé d'informations relatives à la recommandation b) de l'examen antérieur du cas, qui se réfère à des pressions exercées sur les membres de l'organisation pour les inciter à renoncer à leur affiliation syndicale, à la non-reconnaissance de l'élection des délégués syndicaux, à des menaces de licenciement ainsi qu'à d'autres actes antisyndicaux. Le comité veut croire que le gouvernement examinera avec l'APDFA toute question en suspens de discrimination antisyndicale remontant à 2010.*

Recommandation du comité

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

Le comité veut croire que le gouvernement examinera avec l'APDFA toute question en suspens de discrimination antisyndicale remontant à 2010.

**Plainte contre le gouvernement de l'Argentine
présentée par**

- l'Association des professionnels de la santé de Mendoza (AMPROS) et
- la Fédération syndicale des professionnels de la santé (FESPROSA)

Allégations: Restrictions à la négociation collective et à la grève dans la province de Mendoza, et pratiques discriminatoires dans le secteur de la santé

85. La plainte figure dans une communication du 23 février 2015 présentée par l'Association des professionnels de la santé de Mendoza (AMPROS) et la Fédération syndicale des professionnels de la santé (FESPROSA). Les organisations plaignantes ont fourni des informations complémentaires dans les communications qu'elles ont soumises en juin 2015, en avril et juin 2016 et en juin 2018.
86. Le gouvernement a présenté ses observations dans des communications datées d'octobre 2015, d'octobre 2016 et de février 2019.
87. 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, 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 des organisations plaignantes

88. Dans la communication qu'elles ont présentée le 23 février 2015, les organisations plaignantes indiquent qu'en mai 2007 une convention collective de travail avait été conclue avec le gouvernement de la province de Mendoza. Cette convention collective, qui s'appliquait à tous les professionnels de la santé de la province visés par la loi relative à la profession, a été entérinée par le décret n° 1630/07. Le décret et la convention collective ont ensuite été entérinés par la loi n° 7759, publiée le 5 octobre 2007. Dans le même temps, la loi n° 7757 sur la régularisation, qui prévoyait la suppression des contrats ad hoc et des contrats de prestation de services dans le but de remédier à la précarité de l'emploi dans le secteur, a aussi été adoptée. Les organisations plaignantes soulignent ainsi que la loi entérinant la convention collective a reconnu aux professionnels de la santé un véritable droit subjectif de percevoir leur salaire conformément à la structure salariale établie, y compris pour la rémunération des heures supplémentaires.
89. Les organisations plaignantes allèguent que, après des années d'application de ce régime, le gouvernement de la province de Mendoza, soutenu par sa majorité politique, a entrepris de faire table rase des avancées sociales mentionnées en adoptant des normes régressives, notamment en matière de droit de grève, empêchant ainsi qu'un groupe de professionnels de la santé puisse, en se faisant représenter par ses délégués, engager un dialogue sur ses conditions salariales dans le cadre de négociations paritaires. Elles mentionnent à cet égard: i) la loi n° 8701 (art. 126) du 11 octobre 2014 et son incidence sur les salaires et le nombre d'heures supplémentaires autorisées pour activités relevant des urgences; ii) la loi n° 8727 du 27 octobre 2014, qui introduit un plafonnement des salaires en prenant comme référence le salaire légalement applicable au poste de gouverneur de la province (loi sur le

plafonnement des salaires) et qui, selon les plaignants, risque d'entraîner une baisse des salaires clairement discriminatoire pour les professionnels les plus qualifiés, ayant le plus d'ancienneté ou travaillant dans des zones inhospitalières; et iii) la résolution n° 3448 de décembre 2014 émanant du ministère de la Santé, qui remet en cause la procédure de sélection prévue par la convention collective et entérinée par la loi n° 7759.

90. Selon les plaignants, la négociation qui s'imposait entre les parties concernées n'a pas eu lieu et aucune information n'a été communiquée, au lieu de quoi des mesures ont été adoptées unilatéralement. Ils indiquent en outre que le gouvernement provincial a accompagné cette violation de la négociation collective de mesures de répression visant les organisations syndicales et d'attaques personnelles contre des dirigeants syndicaux.
91. Les organisations plaignantes dénoncent également la loi n° 8729 du 12 novembre 2014 relative à la réorganisation du travail, considérant qu'elle porte atteinte à la liberté syndicale à plusieurs égards, et elles mettent l'accent, en particulier, sur: i) la question de la qualification des mesures d'action directe par le sous-secrétariat du Travail et de l'Emploi, (l'article 79 dispose en effet qu'il appartient au sous-secrétariat du Travail et de l'Emploi de déclarer illégale une mesure d'action directe et que, dans le cas où une telle mesure ferait obstacle à la prestation d'un service essentiel, la Commission des garanties devrait se prononcer au préalable); et ii) la question de la détermination des services minima dans les services essentiels (l'article 69 prévoit la tenue d'une audience afin que les parties conviennent, devant l'autorité d'application, des services minima à maintenir pendant la durée du conflit, ainsi que des modalités de leur exécution et du personnel assigné à leur prestation). Les organisations plaignantes signalent toutefois qu'en application de l'article 71 de la loi, si les parties ne parviennent pas à un accord dans les délais fixés ou si les services minima sont insuffisants, l'autorité d'application devra transmettre le dossier à la Commission des garanties, à qui il appartiendra de déterminer lesdits services. Partant, elles allèguent que, en l'absence de délais précis, cette disposition constitue un obstacle à l'exercice du droit de grève en ce qu'il le soumet à la seule volonté d'un organisme qui dépend lui-même hiérarchiquement du gouvernement. Une procédure simple et rapide de conciliation obligatoire a ainsi été transformée en une procédure interminable et tortueuse, l'objectif étant que, en cas de désaccord, le droit de grève reste suspendu *sine die*, ce qui n'est pas non plus conforme à la loi nationale n° 25877 sur la réglementation du travail.
92. Enfin, les organisations plaignantes allèguent que le non-respect de la convention collective s'est accompagné d'attaques visant des représentants syndicaux, à commencer par la remise en cause des congés syndicaux consacrés depuis de nombreuses années dans des accords collectifs. Elles font valoir que le principal argument avancé par le gouvernement provincial à propos de cette pratique était que le gouverneur de la province n'avait pas entériné ces accords. Elles font également état de cas où l'on a tenté d'obliger les dirigeants syndicaux à partir à la retraite et de propos offensants tenus par le ministre de la Santé à l'encontre des syndicats de la santé.
93. Dans leur communication de juin 2015, les organisations plaignantes signalent que, en application de la loi n° 8727, les salaires des travailleurs les plus qualifiés et employés de longue date dans l'administration publique, et dont la charge horaire était la plus importante, ont été considérablement réduits. Elles indiquent qu'en mai 2015, en raison de l'importante poussée inflationniste qui touchait le pays, des négociations paritaires dans le secteur de la santé ont permis d'obtenir pour tous les travailleurs une augmentation salariale de 35 pour cent afin de pallier leur perte de pouvoir d'achat. Toutefois, cette augmentation n'a pas été accordée à tous les travailleurs puisque la loi sur le plafonnement salarial a été appliquée et que les travailleurs les plus qualifiés dont la rémunération dépassait celle du gouverneur de la province ont vu leur salaire diminuer jusqu'à 70 pour cent.

94. Dans leur communication d'avril 2016, les organisations plaignantes font état d'une nouvelle violation du droit de négociation collective, matérialisée par la loi n° 8834, dont les articles 5 et 6, à l'instar de l'article 126 de la loi n° 8701, autorisent le pouvoir exécutif à mettre les travailleurs dans une situation de précarité, faisant reculer les conditions de travail. Elles rappellent que les professionnels seront non seulement exclus du régime d'heures supplémentaires, mais qu'ils ne bénéficieront d'aucune limitation légale à leur journée de travail. Les organisations plaignantes dénoncent en outre la prérogative octroyée au ministère de la Santé au titre de laquelle il peut transférer des professionnels de la santé sans restriction aucune. Elles affirment également que le décret n° 101/2016 contrevient à la négociation collective en ce qu'il prévoit une suspension de la prime de productivité pour tout le personnel du secteur de la santé et de l'assistance de la province de Mendoza pendant une durée de cent quatre-vingt jours, laquelle peut être reconduite pour la même durée ou prorogée le temps que dureront les causes et effets qui en sont à l'origine, en violation d'une norme de rang supérieur, à savoir la loi n° 7759 de décembre 2007.
95. Dans leur communication datant de juin 2016, les organisations plaignantes dénoncent les attaques personnelles visant des dirigeants syndicaux, notamment des tentatives de licenciement, d'énormes retenues sur les salaires et l'abrogation d'accords, dans le but de priver ces personnes de leur fonction de représentation sur leur lieu de travail. Elles mettent l'accent sur les persécutions et la discrimination dont a fait l'objet la dirigeante syndicale de l'AMPROS, le docteur Gladys Velásquez. Elles indiquent que dans le cadre des négociations salariales paritaires qui ont eu lieu en 2014, des mobilisations, des assemblées et des manifestations ont été organisées, tant sur les lieux de travail qu'en ville, dans le but d'informer la population. Le gouvernement provincial a alors décidé d'avoir recours au droit pénal. Le 14 mars 2014, à l'occasion d'une mobilisation de travailleurs de la santé réunis dans le cadre des revendications relatives aux augmentations salariales, les manifestants ont été accusés par le pouvoir judiciaire d'enfreindre le Code pénal, notamment son article 194, qui dispose que quiconque, même sans créer de situation de danger ordinaire, empêche, gêne ou entrave le bon fonctionnement des transports terrestres, maritimes ou aériens, ou les services publics de communication, d'approvisionnement en eau, en électricité ou en énergie encourt une peine pouvant aller de trois mois à deux années d'emprisonnement. La justice provinciale, considérant que des rues ont été bloquées du fait des activités susmentionnées, a ordonné des enquêtes qui ont conduit à ouvrir une procédure judiciaire (affaire n° FMZ 30096/2015) pour délit présumé d'entrave aux services publics. Les plaignants indiquent que l'affaire, d'abord portée devant une juridiction ordinaire (provinciale), a ensuite été transférée devant une juridiction fédérale, où elle se trouve actuellement. Ils indiquent en outre que cette procédure est utilisée par les autorités de manière discriminatoire, preuve qu'elle ne concourt qu'à l'exercice d'un contrôle social.
96. Dans sa communication datée de juin 2018, l'AMPROS a sollicité une intervention urgente, indiquant que la procédure pénale à l'encontre du docteur Gladys Velásquez n'avait pas avancée et que cette procédure constituait un élément de menace permanente dont usaient les autorités publiques.

B. Réponse du gouvernement

97. Dans sa communication d'octobre 2015, le gouvernement a fait savoir que la présente réclamation avait été portée devant les tribunaux par l'organisation plaignante et que la Cour suprême de Mendoza en était saisie. Dans une autre communication, datée d'octobre 2016, il a indiqué qu'une mesure conservatoire interdisant à la province d'appliquer la loi n° 8727 avait été prise et que la justice fédérale avait été saisie de l'affaire concernant le docteur Gladys Velásquez, accusée d'entrave aux services publics.

98. Dans sa communication de février 2019, le gouvernement mentionne l'arrêt de la Cour suprême de Mendoza du 30 novembre 2015 (affaire n° 111683), sous le titre: *AMPROS et OT c. le gouvernement de la province de Mendoza* (procédure administrative), en indiquant que la plainte devant le tribunal administratif a été rejetée. Il ajoute que l'affaire suivante est toujours pendante devant les tribunaux:

L'affaire opposant l'Hôpital pédiatrique Humberto Notti à M^{me} Velásquez, Gladys Irene pour levée de l'immunité syndicale, devant la sixième chambre du travail de la première circonscription judiciaire de Mendoza (affaire n° 154891), engagée en vue de lever l'immunité syndicale dont jouissait celle-ci (article 52 de la loi n° 23551 sur les syndicats), afin qu'elle puisse bénéficier des prestations de vieillesse. Le gouvernement indique à ce sujet que la sixième chambre du travail de la province de Mendoza a fait droit à la demande de levée de l'immunité syndicale, aux fins de pouvoir valablement intimer à la dirigeante syndicale, alors âgée de 66 ans et comptant trente ans de service dans l'hôpital, d'entreprendre les démarches lui permettant de bénéficier des prestations de vieillesse. Le gouvernement ajoute que cette décision de la chambre, concernant l'affaire opposant l'Hôpital pédiatrique Humberto Notti à M^{me} Velásquez, Gladys Irene pour levée de l'immunité syndicale/recours extraordinaire en inconstitutionnalité, devant la cour de cassation, a fait l'objet d'un recours extraordinaire mais que, en date du 10 avril 2018, la Cour suprême de justice a rejeté la demande de recours. Le gouvernement ajoute que, puisque la personne concernée a bien été élue comme représentante titulaire et qu'un congé syndical rémunéré lui a été octroyé pour une durée de quatre ans, à la date de la décision de justice et au vu du temps écoulé depuis la demande première, la demande de recours était devenue caduque.

99. Dans une autre communication datée de février 2019, le gouvernement fait savoir, à propos du délit présumé d'entrave aux services publics, que la justice fédérale (le Tribunal fédéral n° 1 de Mendoza) a déclaré la procédure éteinte par prescription, en septembre 2018.

C. Conclusions du comité

100. *Le comité observe que les allégations du présent cas portent sur: i) la remise en cause des négociations paritaires et des accords collectifs conclus dans le secteur de la santé dans la province de Mendoza, du fait de l'adoption unilatérale d'une nouvelle norme à partir de 2014; ii) la remise en cause des droits syndicaux dans la loi en question, en particulier pour ce qui est de la qualification des mesures d'action directe (article 79 de la loi n° 8729 de novembre 2014) et de la détermination des services minima (article 69 de cette même loi); ainsi que sur iii) des pratiques discriminatoires à l'encontre de représentants syndicaux.*
101. *Le comité note que, selon les organisations plaignantes, la loi adoptée en 2014 dans la province de Mendoza contrevient aux accords collectifs favorables qui étaient en vigueur depuis un certain temps et qui portaient sur le montant des rémunérations, le temps de travail et la procédure de sélection du personnel. Il note en particulier que les organisations syndicales mentionnent à cet égard: i) l'article 126 de la loi n° 8701 et son incidence sur la rémunération et le nombre d'heures supplémentaires autorisées pour des activités relevant des urgences; ii) la loi n° 8727 du 27 octobre 2014, qui introduit un plafonnement des rémunérations en prenant comme référence la rémunération légalement applicable au poste de gouverneur de la province (loi de plafonnement salarial) et qui, d'après les organisations plaignantes, entraînerait un risque de diminution des salaires discriminant de toute évidence les professionnels les plus qualifiés, ayant le plus d'ancienneté ou travaillant dans des zones inhospitalières; et iii) la résolution n° 3448 de décembre 2014 du ministère de la Santé, qui modifie la procédure de sélection consacrée dans la convention collective et entérinée par la loi n° 7759. Il note que le gouvernement a fourni des informations en ce qui concerne la loi n° 8727, que l'organisation plaignante avait portée devant les tribunaux et dont la Cour suprême de Mendoza était saisie. Par ailleurs, le comité accueille favorablement les efforts pour interdire à la province d'appliquer la loi n° 8727.*

102. Le comité rappelle qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur le contenu des questions mentionnées qui ont été modifiées par voie législative en 2014. Il considère toutefois qu'une législation qui modifie des conventions collectives en vigueur depuis un certain temps et qui tend à restreindre le champ de la négociation collective est contraire à la négociation collective volontaire puisqu'«[i]l revient aux parties de déterminer les questions à négocier». Il ajoute à ce sujet que, «[à] propos d'allégations relatives au refus de négocier collectivement sur certaines questions dans le secteur public, le comité a rappelé le point de vue suivant exprimé par la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale: "Il est certaines questions qui, manifestement, relèvent au premier chef ou essentiellement de la gestion des affaires du gouvernement; ces questions peuvent raisonnablement être considérées comme étrangères au champ de la négociation." Il est également évident que certaines autres questions se rapportent au premier chef, ou essentiellement, aux conditions d'emploi et qu'elles ne devraient pas être considérées comme étant en dehors des champ de négociations collectives, menées dans une atmosphère de bonne foi et de confiance mutuelles.» [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1289 et 1300.] Le comité demande au gouvernement de l'informer du résultat du recours en inconstitutionnalité concernant la loi n° 8727, actuellement devant la Cour suprême de justice de Mendoza, et de toute mesure qu'il pourra adopter à cet égard.
103. Concernant la loi n° 8729 du 12 novembre 2014 relative à la réorganisation du travail, le comité note qu'en vertu de son article 71, selon les organisations plaignantes, si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord pour fixer les services minima dans les services essentiels dans les délais prévus ou si les services minima sont insuffisants, l'autorité d'application est tenue de transmettre le dossier à la Commission des garanties, à qui il appartiendra de déterminer ces services minima, ce qui, de l'avis des organisations plaignantes, représente un obstacle à l'exercice du droit de grève en ce qu'il le soumet à la seule volonté d'un organisme qui dépend lui-même hiérarchiquement du gouvernement.
104. Le comité observe que dans le secteur de la santé le secteur hospitalier peut être considéré comme un service essentiel [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 840] où le droit de grève peut être restreint. En ce qui concerne les allégations relatives à l'autorité compétente pour déterminer les services minima et l'impact que cela a sur les droits syndicaux, le comité souhaite rappeler que les travailleurs qui n'exercent pas de fonctions dans des services essentiels au sens strict du terme devraient participer à la détermination des services minima et que tout désaccord entre les parties à ce sujet devrait être résolu par un organisme indépendant.
105. S'agissant de la qualification des mesures d'action directe (article 79 de la loi n° 8729), le comité note que, en vertu de cet article, «la décision de déclarer une mesure d'action illégale appartient au sous-secrétariat d'Etat au Travail et à l'Emploi. Lorsque celle-ci touche des services essentiels, la Commission des garanties doit se prononcer au préalable.» Le comité souhaite rappeler à cet égard que «[l]a décision de déclarer une grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement, mais à un organe indépendant et impartial». [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 909.] Au vu des considérations qui précèdent, le comité prie le gouvernement de faire en sorte que le gouvernement de la province prenne les mesures qui s'imposent, y compris en faisant des propositions législatives, pour que la décision de déclarer une action directe illégale n'appartienne pas au gouvernement provincial, mais à un organisme indépendant et impartial.
106. A propos des allégations concernant la discrimination antisyndicale et en particulier les pressions visant la dirigeante syndicale de l'AMPROS, le docteur Gladys Velásquez, le comité prend note de la décision du 24 août 2017 de la sixième chambre du Tribunal du travail de la province de Mendoza, qui a fait droit à la demande de levée de l'immunité syndicale de la dirigeante syndicale, aux fins de pouvoir valablement intimer à celle-ci, alors

âgée de 66 ans et comptant trente ans de service dans l'hôpital, d'entreprendre les démarches lui permettant de bénéficier des prestations de vieillesse. Concernant les allégations de persécution et de discrimination de la dirigeante syndicale, qui a été poursuivie par les autorités fédérales pour avoir participé à une protestation sociale en 2014, le comité note que, dans sa communication de février 2019, le gouvernement indique que la justice fédérale (le Tribunal fédéral n° 1 de Mendoza) a déclaré éteinte la procédure par prescription en septembre 2018. Tout en notant qu'il n'existe plus de charges pesant sur la dirigeante syndicale pour cette raison, le comité veut croire que cette procédure pénale ne sera pas utilisée de manière à stigmatiser les dirigeants syndicaux dans l'exercice légitime de leurs fonctions.

- 107.** *En ce qui concerne les allégations relatives à la remise en cause des congés syndicaux consacrés dans des accords collectifs depuis de nombreuses années, le comité note que, d'après les organisations plaignantes, le principal argument avancé par le gouvernement provincial à propos de cette pratique était que le gouverneur de la province n'avait pas entériné ces accords. Faute de plus amples précisions de la part du gouvernement, le comité considère que les accords collectifs souscrits par les parties entrent en vigueur au moment de leur signature, tandis que la condition de l'enregistrement par les autorités compétentes est valable lorsqu'ils affectent les intérêts de tiers.*

Recommandations du comité

- 108.** *Au vu des recommandations 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 résultat du recours en inconstitutionnalité (concernant la loi n° 8727) devant la Cour suprême de justice de Mendoza et de toute mesure qu'il pourra adopter à cet égard.*
 - b) Le comité prie le gouvernement de faire en sorte que le gouvernement de la province prenne les mesures qui s'imposent, y compris en faisant des propositions législatives, pour que la décision de déclarer une action directe illégale n'appartienne pas au gouvernement provincial mais à un organisme indépendant et impartial.*
 - c) Le comité encourage les autorités compétentes à tenter d'intensifier le dialogue social avec les associations de professionnels du secteur de la santé afin de favoriser des relations collectives harmonieuses.*

CAS N° 3278

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

**Plainte contre le gouvernement de l'Australie
présentée par
le Conseil australien des syndicats (ACTU)
appuyée par
l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)**

***Allégations: L'organisation plaignante allègue
que la réforme législative dans le secteur du***

bâtiment et de la construction promulguée par le gouvernement en 2016 viole les droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs et des syndicats dans ce secteur

109. La plainte figure dans une communication du Conseil australien des syndicats (ACTU) en date du 28 avril 2017. Dans une communication datée du 30 mai 2017, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) s'est associée à la plainte.
110. Le gouvernement a présenté ses observations dans des communications en date des 18 mai et 5 octobre 2018, et du 3 février 2019.
111. L'Australie 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

112. Dans sa communication du 28 avril 2017, l'ACTU indique que la plainte concerne des modifications apportées par le gouvernement en 2016 aux lois du travail applicables au secteur australien de la construction. L'organisation plaignante fait référence en particulier à la loi de 2016 sur l'industrie du bâtiment et de la construction (Améliorer la productivité) (ci-après la loi BCIIIP), entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2016, et au Code 2016 pour l'adjudication et la réalisation des travaux de construction (ci-après le code 2016) que le ministre des Petites entreprises familiales, du Milieu de travail et de la Libéralisation (ci-après le ministre) a diffusé immédiatement après l'adoption de la loi BCIIIP et qui est entré en vigueur le 2 décembre 2016. L'organisation plaignante allègue que le gouvernement fédéral australien a présenté la loi BCIIIP et le code 2016 comme un «paquet» de «réformes» sociales nécessaires pour améliorer la productivité et l'efficacité du secteur australien de la construction, alors qu'il avait été conclu dans un rapport très récent que ce secteur était déjà très productif au regard des normes internationales.
113. L'organisation plaignante indique que, entre autres choses, la loi BCIIIP rétablit le bureau du Commissaire australien pour le secteur du bâtiment et de la construction (ci-après l'ABCC), organisme officiel qui avait été créé du fait de l'adoption de la loi de 2005 sur l'amélioration de l'industrie du bâtiment et de la construction (ci-après la loi BCII). L'organisation plaignante rappelle que la première loi sur l'ABCC a fait l'objet du cas n° 2326 du Comité de la liberté syndicale et que, pendant plusieurs années, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé de nombreuses conclusions défavorables concernant les lois relatives à l'ABCC et a commenté leur non-conformité avec les obligations qui incombent à l'Australie au titre des conventions fondamentales de l'OIT. L'organisation plaignante allègue que, depuis la création du premier ABCC en 2005, cet organe s'est concentré sur les enquêtes et les poursuites contre les syndicats, les cadres syndicaux et les travailleurs à titre individuel pour des violations des lois du travail, et qu'il n'a joué aucun rôle réel dans l'application légale des conditions de travail des travailleurs. L'ACTU rappelle en outre que, à la suite de l'élection d'un nouveau gouvernement en 2007, la loi BCII a finalement été modifiée et rebaptisée loi de 2012 sur le travail équitable (secteur du bâtiment). En vertu de la nouvelle loi, l'ancien ABCC a été rebaptisé Bureau de l'inspection du travail équitable dans le secteur du bâtiment, les restrictions juridiques distinctes et les sanctions plus sévères pour les syndicats et les travailleurs du secteur de la construction ont été supprimées, et diverses garanties légales ont été introduites pour corriger les aspects les plus oppressifs des pouvoirs d'enquête coercitifs détenus par le nouveau bureau. En outre, les règles du gouvernement fédéral en matière de marchés publics ont été

codifiées pour la première fois sous la forme d'un acte législatif dans le Code de la construction 2013. L'organisation plaignante allègue toutefois que, depuis la réélection du gouvernement de coalition entre le parti libéral et le parti national en 2013, le gouvernement a mené une vigoureuse campagne en faveur de l'adoption d'une loi similaire à celle de 2005, qui a abouti à l'adoption de la loi BCIIIP et du code 2016. Elle ajoute que la loi BCIIIP augmente considérablement les sanctions pécuniaires imposées à ceux qui organisent des «actions revendicatives illégales» et y participent et fournit le fondement juridique des règles relatives à l'achat de biens et de services par le gouvernement fédéral dans le secteur de la construction.

114. En ce qui concerne les allégations selon lesquelles la loi BCIIIP alourdit considérablement les sanctions maximales applicables concernant les actions revendicatives illégales, les pressions et la nouvelle restriction relative aux «piquets de grève illégaux», l'organisation plaignante précise que les sanctions civiles de catégorie A ont été portées à 180 000 dollars australiens pour les syndicats et à 36 000 dollars australiens pour les particuliers, par contravention, alors que les sanctions maximales applicables dans les autres secteurs aux actions revendicatives menées lors de la durée officielle d'une convention collective relevant de la loi de 2009 sur le travail équitable s'élèvent à 10 800 dollars australiens. L'ACTU ajoute que la seule forme d'action revendicative qui n'est pas visée par les sanctions de la loi BCIIIP est l'action dite «protégée» menée en vue de la conclusion d'une convention collective. Toutefois, dans le secteur de la construction, cette notion d'«action protégée» est encore restreinte par l'introduction du concept de «personnes protégées» à l'article 8 de la loi BCIIIP.
115. De plus, l'organisation plaignante allègue que la loi BCIIIP instaure une interdiction, propre au secteur de la construction, visant les «piquets de grève illégaux». Est considérée comme un piquet de grève illégal toute action revendicative qui restreint directement l'accès à un chantier ou sa sortie, ou qui a cet objectif. En outre, la simple organisation d'une telle action est également considérée comme illégale, même avant que les personnes se rassemblent physiquement. Selon l'organisation plaignante, il découle des dispositions de la loi qu'un piquet de grève peut être considéré comme illégal sans qu'il restreigne ou empêche concrètement l'accès à un chantier de construction ou sa sortie. Des réunions pacifiques et la communication d'informations aux personnes qui entrent sur un chantier ou en sortent sont des comportements qui relèveraient de ces dispositions. Il était même reconnu dans la déclaration de compatibilité avec les droits de l'homme jointe à l'exposé des motifs du projet de loi que le droit à la liberté de réunion pacifique était limité par l'interdiction des piquets de grève illégaux figurant à l'article 47 du projet.
116. L'organisation plaignante affirme en outre que la section 1 de la partie 2 du chapitre 6 de la loi BCIIIP instaure une autre gamme de sanctions civiles qui s'appliquent pour l'essentiel aux pressions exercées sur une partie en vue d'obtenir un certain résultat dans le monde du travail. Elle allègue que les articles en question reprennent ceux de la loi de 2009 sur le travail équitable, qui s'appliquent à tous les secteurs, y compris celui de la construction, et que la reproduction de ces articles dans la loi BCIIIP a pour seul effet d'imposer aux parties du secteur de la construction des sanctions plus sévères que celles qui s'appliquent ailleurs pour la même conduite. L'organisation plaignante estime que cette différence dans les sanctions est incompatible avec le principe le plus fondamental d'égalité devant la loi.
117. Le dernier point soulevé par l'organisation plaignante au sujet de la loi BCIIIP concerne les pouvoirs d'enquête coercitifs conférés au nouvel ABCC et énoncés dans la partie 2 du chapitre 7 de cette loi. L'organisation plaignante soutient que ces pouvoirs permettent à l'ABCC d'émettre des avis qui obligent leur destinataire à se présenter et à répondre sous serment à des questions relatives à une enquête et/ou à fournir des renseignements ou des documents. Elle allègue que l'article 102 de la loi BCIIIP l'emporte expressément dans ce contexte sur l'immunité de *common law* disposant que nul n'est tenu de s'incriminer, et que

l'article 62 fait du défaut de se conformer aux avis de l'ABCC une infraction pénale passible, pour les particuliers, d'une peine d'emprisonnement maximale de six mois et/ou d'une amende de 5 400 dollars australiens. Enfin, l'article 63 abroge une disposition antérieure qui permettait à la personne qui se présentait de réclamer des frais de représentation juridique pendant un interrogatoire obligatoire.

118. En ce qui concerne le code 2016, l'organisation plaignante explique que ce code énonce les exigences que doivent respecter les entrepreneurs pour pouvoir soumissionner et se voir attribuer des travaux de construction pour des projets financés par le gouvernement fédéral. L'organisation plaignante soutient que le code 2016 impose des restrictions sur le contenu des conventions collectives, qui s'appliqueraient en plus des limites énoncées dans la loi de 2009 sur le travail équitable et qui entravent gravement la capacité des travailleurs de négocier des conditions qui leur sont favorables dans les conventions collectives des entreprises. L'article 11 du code 2016 énumère une série de clauses qui ne peuvent pas se trouver dans les conventions. L'organisation plaignante affirme que la plus importante de ces restrictions se trouve à l'alinéa (1)(a) de l'article 11, qui interdit dans une convention toute clause qui impose ou vise à imposer des limites au droit d'une entité visée par le code (employeur) «de gérer son activité ou d'améliorer sa productivité». Plus précisément, l'organisation plaignante se réfère aux exemples de clauses interdites donnés dans le document qu'elle a soumis le 19 février 2016 à la Commission de l'éducation et de l'emploi du Sénat, joint à la plainte. Parmi ces exemples figurent les clauses qui exigent que les salariés des entreprises auxquelles des travaux sont confiés en sous-traitance bénéficient au moins des rémunérations et des conditions d'emploi des salariés permanents, les clauses qui limitent le paiement de certains droits par l'inclusion de ceux-ci dans la rémunération «*rolled-up pay*» et les clauses qui visent à passer outre les interdictions de l'article 11 en rendant nulles les clauses en question.
119. L'ACTU fait en outre référence à un certain nombre de restrictions imposées par le code 2016 en ce qui concerne le contenu des conventions collectives qui, selon lui, sont incompatibles avec le droit à la liberté syndicale et le droit syndical garantis par la convention n° 87. A cet égard, l'organisation plaignante précise que les clauses qui permettent aux représentants syndicaux d'informer les salariés des avantages de l'affiliation syndicale ou de faire la promotion des avantages de cette affiliation sont interdites et considérées comme incompatibles avec le code 2016. De plus, l'alinéa (3)(k) de l'article 11 du code n'autorise pas les clauses qui donnent aux syndicats la capacité de surveiller les conventions collectives, par exemple à des fins de conformité. Enfin, l'alinéa (3)(d) et (e) de l'article 11 du code interdit les clauses qui obligent l'employeur à consulter un représentant syndical au sujet de la source, du nombre ou du type de salariés à embaucher ou de l'engagement de sous-traitants. L'organisation plaignante indique que, selon l'article 22 du code 2016, l'organe qui tranche la question de savoir si les clauses d'une convention sont incompatibles avec la loi est l'ABCC, un organe qui, selon elle, a déjà bien démontré son hostilité à l'égard des intérêts des travailleurs.
120. L'organisation plaignante soutient en outre que le code 2016 restreint le niveau auquel la négociation collective peut être menée, puisque l'article 10 interdit la négociation, la conclusion ou la mise en œuvre de conventions écrites non enregistrées, portant par exemple sur certains chantiers ou projets, tout en excluant explicitement de cette interdiction les contrats individuels de *common law*. L'organisation plaignante allègue que, par cette disposition, le code 2016 promeut les contrats individuels mais empêche la négociation collective au niveau déterminé par les parties elles-mêmes, et elle considère que ces mesures sont en contradiction avec l'obligation qui incombe au gouvernement de promouvoir la négociation volontaire, conformément à la convention n° 98 de l'OIT.
121. L'ACTU allègue en outre que le code 2016 comprend des dispositions qui restreignent la liberté syndicale et portent indûment atteinte au droit des syndicats de s'organiser et de

représenter efficacement les intérêts professionnels de leurs membres. A cet égard, l'organisation plaignante renvoie à l'alinéa (2)(p) de l'article 13 du code, selon lequel les travailleurs qui sont délégués ou représentants d'un syndicat ne sont pas autorisés à entreprendre ou à administrer la mise au courant à l'entrée en service. Dans le même ordre d'idées, elle renvoie également à l'article 14 du code, qui restreint l'accès des travailleurs à la représentation syndicale dans la mesure où son application entraîne l'incapacité des syndicats d'entrer sur le lieu de travail à l'invitation de l'employeur.

B. Réponse du gouvernement

- 122.** Dans sa communication du 18 mai 2018, le gouvernement répond de façon détaillée aux allégations des organisations plaignantes. Il insiste sur le fait qu'il prend très au sérieux les obligations internationales de l'Australie, et que le droit à la liberté syndicale et la négociation collective ont été pris en compte lors de la rédaction de la loi BCIIIP et du code 2016. Il affirme en outre que les conclusions de trois commissions royales et les nombreuses décisions de la juridiction fédérale à l'égard du syndicat du bâtiment et de la construction appuient la nécessité d'une réglementation spécifique pour ce secteur, y compris la nécessité d'imposer des peines plus sévères pour les infractions aux lois sur les relations du travail et de créer un organisme chargé de réguler ces relations dans ce secteur en particulier. Les rapports finals de la Commission royale Cole (2003) et de la Commission royale Heydon (2015), qui ont révélé des comportements criminels et illégaux, y compris des infractions aux lois pertinentes sur les relations du travail et la santé et la sécurité au travail, des paiements frauduleux, des violences physiques et verbales, des menaces, des actes d'intimidation et des abus du droit d'accès, contiennent des éléments probants qui confirment la nécessité d'une réforme. Le gouvernement cite plusieurs affaires concernant le Syndicat de la construction, de la foresterie, des industries extractives et de l'énergie (CFMEU), dans lesquelles les tribunaux ont trouvé des preuves de non-respect de la loi dans le secteur, et il ajoute que les employeurs se sont également comportés illégalement, notamment en contraignant des sous-traitants ou des salariés à s'affilier à un syndicat pour obtenir un emploi. Il indique en outre qu'il existe des ententes entre les grandes entreprises de construction et les syndicats du secteur, qui ont cherché à éliminer les petites entreprises de construction et à les exclure des grands projets, à moins qu'elles ne se soumettent aux exigences du cartel. Le gouvernement estime que, étant donné que ce secteur compte plus de 300 000 petites entreprises, ce comportement est particulièrement préoccupant, et il affirme avoir adopté la loi BCIIIP pour lutter contre des comportements illicites persistants.
- 123.** En ce qui concerne le processus d'adoption des nouveaux textes de loi, le gouvernement indique qu'il a consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur sur les projets, et que ces consultations ont abouti à des modifications du code 2016. Le gouvernement explique que la loi BCIIIP vise à fournir un cadre amélioré pour les relations professionnelles pour la construction afin de s'assurer que ces travaux sont exécutés de façon équitable, efficace et productive, sans distinction entre les intérêts des participants du secteur du bâtiment, et dans l'intérêt de l'économie australienne dans son ensemble. Il rappelle que cette industrie est la deuxième en importance en Australie et représente 8,1 pour cent du produit intérieur brut et environ 9 pour cent de l'emploi. En ce qui concerne le code 2016, le gouvernement indique que ce code fixe les normes de conduite attendues de tous les entrepreneurs en construction et participants du secteur qui entreprennent des travaux de construction financés par le Commonwealth. Le code exige que les entrepreneurs se conforment à la loi, y compris les lois sur les relations du travail qui traitent de la rémunération et des droits, de la sécurité des paiements ainsi que de la santé et de la sécurité au travail.
- 124.** Le gouvernement explique que l'ABCC joue le rôle de régulateur spécialement pour le secteur du bâtiment et de la construction. Il dément l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle l'ABCC se concentre sur les enquêtes et les poursuites contre les syndicats,

les cadres syndicaux et les travailleurs. Le gouvernement précise à cet égard que depuis le rétablissement de l'ABCC en décembre 2016 et, jusqu'à fin février 2018, 111 plaintes ont été déposées contre des employeurs, dont 76 ont fait l'objet d'une enquête, et 132 contre des syndicats ou des représentants syndicaux, dont 63 ont fait l'objet d'une enquête. L'ABCC fait partie d'un système d'inspection du travail et est légalement tenu d'exercer ses fonctions sans faire de distinction entre les intérêts des syndicats, des employeurs ou des entrepreneurs. Les demandes initiales des travailleurs de l'industrie du bâtiment et de la construction concernant les salaires et les droits sont traitées par l'ombudsman du travail équitable, principal organisme de réglementation du travail en Australie pour tous les secteurs et toutes les industries, et les questions concernant le secteur du bâtiment et de la construction qui nécessitent une enquête ou d'autres mesures sont soumises à l'ABCC. Le gouvernement renvoie à l'article 16 de la loi BCIP concernant les fonctions de l'ABCC. Le paragraphe 3 de l'article 16 exige que l'ABCC s'acquitte de ses fonctions eu égard aux dispositions pertinentes de la loi sur le travail équitable, y compris concernant les salaires et les droits, le droit d'accès, l'action revendicative et les dispositions générales de protection. Le gouvernement souligne en outre que la loi BCIP exige que l'ABCC ne fasse pas de distinction entre les intérêts des participants de l'industrie du bâtiment et veille à ce que les politiques et procédures adoptées et les ressources allouées pour protéger et faire respecter les droits et obligations découlant des lois pertinentes soient appliquées et utilisées d'une manière raisonnable et proportionnée. Le gouvernement indique que l'ABCC doit traiter toutes les demandes de renseignements et plaintes liées aux questions de salaire et de droits, et aussi mener des activités en amont pour s'assurer du respect des règles, par exemple des audits. Tant les plaintes que les audits peuvent donner lieu à des enquêtes. Selon le gouvernement, la baisse du nombre de conflits du travail dans l'industrie du bâtiment et de la construction tout au long de la période d'activité de l'ABCC (de 2005 à 2012 et de 2016 à 2018) est une preuve de l'efficacité de cet organe. A l'inverse, lorsque l'ABCC a été supprimé et remplacé par le Bureau de l'inspection du travail équitable dans le secteur du bâtiment et de la construction – de juin 2012 à décembre 2016 –, les conflits se sont multipliés et sont revenus à cinq fois la moyenne de tous les secteurs.

- 125.** En ce qui concerne les «pouvoirs d'examen contraignants» de l'ABCC – appelés «pouvoirs d'enquête coercitifs» dans la plainte –, le gouvernement indique que la Commission royale Cole (2003) a recommandé l'octroi de tels pouvoirs au régulateur du secteur, car, sans eux, la culture de l'intimidation, bien connue dans ce secteur, empêcherait le signalement des comportements illicites. Ces pouvoirs sont nécessaires pour assurer le respect des lois australiennes sur les relations du travail et s'appliquent également aux employeurs et aux syndicats. Le gouvernement précise que, dans la pratique, ces pouvoirs sont largement utilisés à l'égard des employeurs, et il appuie cette déclaration en donnant le nombre d'«examens contraignants» menés chaque année entre 2014 et 2017. Il affirme en outre que, conformément au principe énoncé à l'article 8 de la convention n° 87, l'ABCC applique la loi BCIP. Il ajoute qu'à son avis l'obligation de non-ingérence énoncée à l'article 2 de la convention n° 98 n'empêche pas les Etats parties de créer des organes d'enquête dotés de pouvoirs coercitifs pour réglementer le comportement de leurs organisations de travailleurs et d'employeurs et enquêter en la matière. Le gouvernement décrit en outre le processus d'émission des avis d'examen. L'ABCC peut s'adresser à un membre président du tribunal administratif d'appel – nommé par le ministre – et demander la délivrance d'un avis d'examen s'il a de bonnes raisons de croire qu'une personne possède des informations ou des documents ou est en mesure de fournir des preuves pertinentes dans le cadre d'une enquête. Une fois l'avis émis, l'ABCC peut le remettre à la personne concernée et lui demander de fournir des renseignements, de produire des documents ou de comparaître devant lui. Le gouvernement confirme que la loi BCIP exclut la possibilité d'invoquer l'immunité de *common law* disposant que nul n'est tenu de s'incriminer pour refuser de fournir des renseignements en vertu d'un avis d'examen, mais il déclare que la loi tient compte de la gravité de l'abrogation de cette immunité en prévoyant une autre immunité concernant tant l'utilisation que l'utilisation dérivée des renseignements obtenus dans ces

circonstances. Pour cette raison, dans la plupart des procédures pénales ou civiles, les renseignements fournis ne peuvent pas être utilisés contre la personne, et ces pouvoirs sont rarement utilisés pour interroger une personne soupçonnée d'avoir enfreint la loi. Au contraire, ces pouvoirs sont très souvent invoqués à la demande de la victime ou du témoin lui-même, qui veulent éviter d'avoir à subir des représailles pour avoir coopéré avec l'ABCC.

126. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la loi BCIIIP a instauré des sanctions, applicables aux actions revendicatives illégales dans le secteur de la construction, qui sont sensiblement plus lourdes que celles applicables à des actes similaires dans d'autres secteurs, le gouvernement indique que les sanctions applicables à tous les secteurs en vertu de la loi sur le travail équitable étaient insuffisantes pour décourager les comportements illicites dans le secteur du bâtiment et de la construction. Cela ressort des éléments de preuve reçus par la Commission royale Cole (2003), qui montrent que les participants de l'industrie de la construction sont d'avis qu'enfreindre la loi n'a pas réellement de conséquences. Le gouvernement indique donc que la lourdeur des sanctions est une réponse à la significative et persistante situation anarchique dans le secteur, et il cite à cet égard un extrait du rapport final du juge Heydon, commissaire de la Commission royale sur la gouvernance des organisations syndicales et la corruption, qui mentionne dans ledit rapport que «... les sanctions actuelles ne permettent pas de décourager les comportements illicites des syndicats de la construction, et les fonctionnaires de justice ont noté que le CFMEU semblait voir dans les pénalités financières des frais d'exploitation comme les autres. Cela donne à penser que des sanctions maximales plus élevées ne sauraient être considérées comme disproportionnées par rapport au préjudice causé par les actions revendicatives illégales et les pressions, en particulier lorsque le choix des sanctions d'une affaire à l'autre est soumis à la discrétion judiciaire habituelle.» Le gouvernement indique que les niveaux de sanctions prévus par la loi BCIIIP s'appliquent de façon égale à tous les participants de l'industrie du bâtiment, y compris les employeurs. Il indique également que depuis la création de l'ABCC, en 2005, des sanctions de plus de 14,4 millions de dollars australiens ont été imposées au CFMEU pour des infractions aux lois sur les relations du travail dans des affaires portées par l'ABCC et ses prédécesseurs. Enfin, le gouvernement cite plusieurs décisions de justice récentes dans lesquelles il est indiqué que les sanctions doivent avoir un effet dissuasif approprié pour lutter contre les comportements illégaux persistants. Plus spécialement, il se réfère à une décision de la Haute Cour d'Australie en date du 14 février 2018, dans laquelle la cour confirme qu'un cadre syndical peut être tenu de payer ses propres amendes, estimant que, «... si une sanction n'entraîne pas une douleur ou un fardeau, elle peut ne pas avoir un fort effet dissuasif, spécifique ou général, si tant est qu'elle en ait un...».
127. En ce qui concerne l'instauration de l'interdiction des piquets de grève illégaux dans la loi BCIIIP, le gouvernement indique que cette interdiction est nécessaire dans l'intérêt de la sécurité publique, de l'ordre public et de la protection des droits et libertés d'autrui. Il souligne que cette interdiction n'a en soi aucune incidence sur le fait de participer à des actions revendicatives protégées ou de mener de telles actions en vertu de la loi sur le travail équitable. Le gouvernement indique que l'article 47 de la loi BCIIIP interdit d'organiser une action visant à empêcher ou à restreindre l'accès ou la sortie d'un chantier ou d'un site annexe, ou de prendre part à une telle action. Cette disposition interdit également toute action qui empêche ou restreint directement l'accès ou la sortie du site, ou qui risquerait vraisemblablement d'intimider une personne qui accède au site ou le quitte. Le gouvernement précise en outre que cette interdiction se limite à l'action de piquetage motivée par un but industriel, ou illégale pour autre raison, et elle poursuit l'objectif légitime d'interdire les piquets de grève qui sont conçus pour causer un préjudice économique aux participants de l'industrie du bâtiment. Le gouvernement rappelle que la Commission royale Heydon a constaté que les piquets de grève étaient plus fréquents dans le secteur de la construction que dans les autres secteurs et qu'ils avaient un impact disproportionné sur les travailleurs et leurs employeurs; ils doivent donc être traités différemment dans ce secteur.

Selon le gouvernement, l'article 47 de la loi BCIIIP vise un comportement particulier, par exemple celui de personnes qui ne sont pas des salariés d'un chantier touché et qui cherchent néanmoins à perturber le travail sur ce site. Pour illustrer ses propos, le gouvernement fait référence au blocage d'un chantier de Melbourne en 2012 par des membres du CFMEU qui a dégénéré en violences et a provoqué de graves perturbations dans la communauté. Le gouvernement indique enfin que l'article 47 de la loi BCIIIP donne accès à une voie légale de recours rapide aux personnes touchées et permet à l'ABCC de présenter à un tribunal une requête contre les parties impliquées dans un piquet de grève illégal. Le gouvernement s'attend à ce que cela ait un effet dissuasif et à ce que la culture du secteur change ainsi pour le mieux.

128. En ce qui concerne les restrictions qui seraient imposées à la négociation collective et au contenu des conventions collectives en vertu du code 2016, le gouvernement affirme que ces restrictions établissent un équilibre entre le droit des salariés de négocier leurs conditions d'emploi et la nécessité de veiller à ce que les employeurs, en particulier les petits sous-traitants, soient en mesure de gérer leurs entreprises efficacement et de manière productive. Le gouvernement indique que le code 2016 interdit les dispositions qui limiteraient la capacité des travailleurs et de leurs employeurs de déterminer leurs conditions de travail quotidiennes. Il s'inquiète du fait que les clauses restrictives des accords d'entreprise, qui sont souvent imposées aux sous-traitants par les entrepreneurs principaux qui ont conclu des accords avec les syndicats, contribuent à engendrer des coûts et des retards dans les projets menés dans le secteur du bâtiment et de la construction. Le gouvernement cite un rapport du Business Council of Australia publié en juin 2012 à l'appui de l'idée selon laquelle l'Australie est un pays où les coûts sont élevés et la productivité faible pour les projets de construction d'infrastructures. Il énumère un certain nombre de clauses restrictives que l'on trouve souvent dans les accords d'entreprise de l'industrie du bâtiment et de la construction, parmi lesquelles des clauses dites «*jump up*» qui prévoient que les sous-traitants ne peuvent être engagés que s'ils offrent des salaires et des conditions au moins aussi favorables que ceux prévus dans l'accord d'entreprise qui s'applique à l'entrepreneur principal. Le gouvernement indique que cette clause, présente dans 70 pour cent des accords de construction choisis aléatoirement et étudiés par la commission sur la productivité, a comme effet direct l'augmentation du coût salarial et, donc, du coût global du projet. Il ajoute que ces clauses restrictives courantes entravent considérablement le droit des sous-traitants de mener librement une négociation collective, étant donné qu'ils doivent accepter les accords conclus par les entrepreneurs principaux et les syndicats pour pouvoir exécuter des travaux sur certains types de projets de construction. Enfin, le gouvernement indique que la limitation des clauses des conventions collectives imposée par le code 2016 ne s'applique qu'aux constructeurs qui souhaitent entreprendre des travaux de construction financés par le Commonwealth, et il rejette l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle l'ABCC a un parti pris contre les syndicats lorsqu'il détermine si telles ou telles clauses sont admissibles en vertu du code.

129. S'agissant des limites prétendument imposées par le code 2016 concernant le niveau auquel la négociation collective peut être menée, le gouvernement indique que, en vertu de l'article 59 de la loi BCIIIP, les conventions collectives de chantier ne sont pas exécutoires. Le gouvernement explique de nouveau que cette disposition se justifie par le fait que de nombreux sous-traitants du secteur sont forcés d'accepter ces conventions pour pouvoir travailler sur certains types de projets. En ce qui concerne les dispositions pertinentes du code 2016, le gouvernement explique qu'elles n'encouragent pas les contrats individuels. Au contraire, le code interdit les conventions collectives de chantier pour décourager les «accords parallèles», à savoir les accords informels et autres arrangements que peuvent conclure les entrepreneurs en construction et les syndicats qui cherchent à contourner les dispositions du code qui interdisent certaines clauses dans les accords d'entreprise et à obtenir des conditions d'emploi standard pour les groupes de salariés de l'industrie du bâtiment qui ont des accords d'entreprise distincts et variés. Selon le gouvernement, le code

2016 exige que les critères d'attribution et conditions d'emploi susmentionnés soient traités dans des accords d'entreprise (ou des accords de flexibilité individuels) conclus en vertu de la loi sur le travail équitable ou dans des accords de *common law* entre employeurs et salariés à titre individuel. Le code décourage l'utilisation d'accords sortant de ce cadre afin d'assurer la transparence et la supervision par la Commission du travail équitable, qui est le tribunal national indépendant des relations du travail en Australie. Enfin, le gouvernement souligne que cette interdiction est inspirée par l'intention claire de protéger une négociation collective véritable dans le secteur du bâtiment et de la construction compte tenu du contexte australien.

130. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle diverses dispositions du code 2016 entravent la liberté syndicale et portent atteinte aux droits des syndicats de s'organiser et de représenter leurs membres, le gouvernement indique que les mesures en question sont raisonnables et nécessaires pour protéger la sécurité et les droits de tous les travailleurs. Elles garantissent également que les processus en vigueur sur les chantiers font l'objet de la surveillance voulue. Le gouvernement indique en outre que, conformément à la conclusion des mécanismes de contrôle de l'OIT selon laquelle il appartient à chaque Etat Membre de décider s'il convient de garantir le droit de ne pas se syndiquer, la partie 3-1 de la loi sur le travail équitable garantit clairement ce droit en Australie. Toutefois, ce droit n'est pas toujours respecté dans le secteur du bâtiment et de la construction où il est avéré que certains chantiers sont considérés comme des «chantiers de syndicat» et où tous les travailleurs sont censés être syndiqués. Au vu de ces éléments, le gouvernement considère qu'il est nécessaire de protéger les droits et libertés de tous les salariés par des dispositions juridiques spécifiques.
131. En ce qui concerne la restriction alléguée du droit d'accès des représentants syndicaux aux chantiers de construction, le gouvernement indique que le code 2016 exige simplement que ce droit d'accès soit exercé conformément aux dispositions de la loi sur le travail équitable ou d'une loi pertinente sur la santé et la sécurité au travail. Il explique que, dans certaines conditions, on peut exercer le droit d'accès pour enquêter sur des infractions présumées à la loi sur le travail équitable ou à une disposition d'un instrument relatif au travail équitable. Ce droit peut également servir pour discuter avec des salariés, faire exercer un droit d'Etat ou de territoire en matière de santé et de sécurité au travail, enquêter sur une infraction présumée à la loi de 2011 sur la santé et la sécurité au travail, ou consulter les travailleurs ou leur donner des conseils sur des questions de santé et de sécurité au travail. Le gouvernement affirme que le fait de soumettre le droit d'accès à ce cadre juridique est raisonnable, nécessaire et proportionné. Pour appuyer cet argument, il cite des éléments de preuve selon lesquels certains cadres syndicaux abusent des dispositions relatives au droit d'accès en entrant sur un chantier pour perturber le travail et causer des pertes économiques aux entreprises pour des raisons qui ne sont pas liées à des préoccupations légitimes en matière de santé et de sécurité ou de relations du travail.
132. En ce qui concerne l'interdiction des clauses dans les conventions collectives qui obligent les employeurs à consulter les syndicats au sujet de la source, du nombre ou du type de salariés à embaucher, ou de l'engagement de sous-traitants, le gouvernement indique que, compte tenu des circonstances dans l'industrie du bâtiment et de la construction, cette interdiction est nécessaire pour permettre une gestion efficace et productive des activités. Il indique en outre que de nombreux accords d'entreprise contiennent des clauses qui, d'une certaine manière, restreignent l'engagement de sous-traitants par l'employeur, notamment en exigeant la consultation des syndicats. C'est dans le secteur du bâtiment et de la construction que ces clauses sont les plus répandues. En effet, au 30 septembre 2017, 19,7 pour cent des accords d'entreprise contenaient ce type de clauses; au niveau national, elles sont donc utilisées dans ce secteur dans 62,4 pour cent des cas. Le gouvernement considère que les restrictions énoncées dans ces clauses ont conduit les syndicats à exercer des pressions sur les employeurs pour qu'ils n'engagent pas un sous-traitant si celui-ci n'a pas conclu un accord d'entreprise avec un syndicat. Selon le gouvernement, ces clauses

donnent aux syndicats un pouvoir disproportionné sur les chantiers de construction, limitent le droit de l'employeur de gérer et d'améliorer son entreprise et empêchent l'employeur de déterminer avec ses travailleurs comment et par qui le travail est effectué. Dans un arrêt de la Federal Circuit Court, il est établi qu'un cadre du CFMEU a dit aux travailleurs:

Ceci est un site de travail syndiqué et tous ceux qui veulent travailler sur le site doivent être syndiqués ... si vous ne voulez pas vous syndiquer ... je vais ... demander que vous soyez remplacés par des travailleurs qui ont plus l'esprit d'équipe ... le CFMEU a obtenu ce travail [au sous-traitant] en mettant leur nom en avant dans une liste de sous-traitants. Maintenant [le sous-traitant] a des travailleurs sur place qui ne sont pas syndiqués et [le sous-traitant] savait que c'était un site du syndicat.

Le gouvernement affirme que, bien que cet arrêt ne fasse pas spécifiquement référence à la clause de consultation dans l'accord d'entreprise, les propos du cadre syndical donnent fortement à penser que le syndicat a profité de cette clause pour donner la préférence aux sous-traitants qui emploient des membres du syndicat. Il souligne en outre que, bien que le code 2016 interdise l'inclusion de clauses exigeant la consultation sur des questions précises, rien n'interdit réellement aux syndicats de participer à des consultations sur la source, le nombre ou le type de salariés à engager ou sur l'engagement de sous-traitants.

133. En ce qui concerne l'interdiction des clauses des conventions collectives qui donnent aux syndicats la capacité de surveiller le respect de ces conventions, le gouvernement indique que les organes compétents pour surveiller le respect de ces conventions sont l'organisme de régulation des relations du travail (en l'occurrence l'ABCC) et les tribunaux.
134. En ce qui concerne l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle les dispositions du code 2016 qui excluent les délégués ou représentants syndicaux des processus de mise au courant à l'entrée en service sont incompatibles avec la liberté syndicale et le droit d'organisation, le gouvernement dit respecter le droit des salariés d'adhérer ou non à un syndicat. Selon le gouvernement, ces dispositions ne visent qu'à prévenir les pressions indues visant à inciter les salariés à adhérer à un syndicat au début d'un nouvel emploi ou d'un nouveau projet, lorsqu'ils sont particulièrement vulnérables à de telles pressions. Les syndicats peuvent exercer leur droit d'accès pour promouvoir l'affiliation syndicale à d'autres moments, conformément aux dispositions sur le droit d'accès de la loi sur le travail équitable. Les dispositions du code 2016 visent seulement à éviter que des travailleurs soient exclus d'un chantier parce qu'ils ne sont pas membres d'un syndicat. Le gouvernement soutient que ce n'est pas en forçant les travailleurs à adhérer à un syndicat ou en exerçant des pressions en ce sens que l'on protège la liberté syndicale. Il estime que ces dispositions sont nécessaires, compte tenu de la culture qui prévaut dans ce secteur et qui peut amener les salariés à recevoir des informations trompeuses sur la nécessité d'adhérer à un syndicat pour être autorisés à travailler. Le gouvernement indique que les tribunaux ont été saisis de nombreuses affaires dans lesquelles des cadres syndicaux, lors de la mise au courant à l'entrée en service, ont empêché des travailleurs non syndiqués de travailler sur des chantiers. Il donne deux exemples à cet égard. Le premier concernait un cas dans lequel un cadre syndical, lors de la mise au courant à l'entrée en service sur un chantier de construction, n'autorisait pas les travailleurs à venir sur le chantier tant qu'ils n'avaient pas payé leur cotisation. Le deuxième exemple concernait un cas dans lequel un cadre syndical a dit à deux nouveaux travailleurs qui n'étaient pas syndiqués qu'ils n'étaient pas autorisés à venir sur le chantier. En outre, le gouvernement estime que la mise au courant à l'entrée en service est une tâche qui ne peut être déléguée et dont la responsabilité incombe à la personne qui gère le chantier, par exemple l'entrepreneur principal ou l'employeur.
135. Dans sa communication du 5 octobre 2018, le gouvernement transmet les observations de la Chambre australienne de commerce et d'industrie (ACCI), à la demande de celle-ci. L'ACCI dit être très présente dans tout le secteur australien du bâtiment et de la construction, et en particulier dans le secteur de la construction sur chantier, directement concerné par les

travaux de l'ABCC. Elle expose en détail son point de vue sur les allégations de l'organisation plaignante et fournit aussi ce qu'elle considère comme des informations générales essentielles sur lesquelles s'est fondé le législateur pour légiférer sur l'ABCC en 2016.

136. L'ACCI soutient que, de manière générale, l'organisation plaignante n'étaye aucunement son allégation selon laquelle la loi BCIIIP serait incompatible avec le principe d'égalité devant la loi, mais elle répond tout de même aux allégations plus précises selon lesquelles cette loi imposerait des sanctions plus sévères, donnerait une interprétation étroite de la notion d'action protégée et instaurerait une interdiction générale des piquets de grève illégaux.
137. En ce qui concerne les sanctions plus sévères, l'ACCI soutient que, compte tenu de la culture de mépris de la loi qui existe dans les syndicats de la construction, mise en évidence au fil des années par plusieurs commissions royales et tribunaux australiens, seules des peines plus lourdes peuvent avoir un réel effet dissuasif. L'ACCI se réfère en particulier à la Commission royale sur la gouvernance et la corruption de 2015, dont le rapport intérimaire indiquait que l'association avec l'un des puissants syndicats du secteur soulevait des questions fondamentales concernant la réglementation du secteur du bâtiment et de la construction et la culture de mépris volontaire de la loi, alors que le rapport final faisait référence à une mauvaise conduite généralisée et profondément ancrée des syndicats et de leurs cadres. L'ACCI cite des décisions prises ultérieurement contre un syndicat du secteur qui, selon elle, sont symptomatiques des pratiques d'atelier fermé qui font que les sous-traitants et les petites entreprises sont traités de façon défavorable ou empêchés de travailler sur les chantiers s'ils ne sont pas membres du syndicat ou n'adhèrent pas aux arrangements préférentiels du syndicat en question. Elle soutient que la loi sur le travail équitable et les outils à la disposition des tribunaux n'offrent pas des moyens suffisants pour lutter contre cette illégalité et qu'une réponse plus énergique s'impose. L'ACCI rappelle en outre que les peines prévues par la loi sont des peines maximales et que c'est aux tribunaux qu'il revient de déterminer la peine appropriée de façon indépendante, en tenant compte du principe de proportionnalité.
138. En ce qui concerne les allégations selon lesquelles les actions revendicatives auraient été limitées de façon excessive du fait de l'adoption de la notion de personnes protégées, l'ACCI déclare qu'un droit protégé de mener une action revendicative soumise à des limitations raisonnables existe officiellement depuis l'introduction, en 1993, de la loi portant réforme des relations du travail. L'ACCI se réfère également à l'adoption plus récente de la loi sur le travail équitable et aux conclusions du Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2698, pour lequel, selon l'ACCI, le comité recommandait la révision de certaines dispositions mais ne concluait pas que la loi était incompatible avec les principes de la liberté syndicale. L'ACCI fait observer que les dispositions de la loi BCIIIP diffèrent de celles de la loi sur le travail équitable en ce sens que les actions revendicatives protégées en vertu de cette dernière loi ne seront pas protégées si elles sont menées de concert avec des personnes qui ne sont pas liées à la négociation aux fins de la conclusion d'un accord d'entreprise ou organisées par de telles personnes. L'ACCI est d'avis que les restrictions de l'action revendicative sont raisonnables, nécessaires et proportionnées aux objectifs légitimes énoncés dans l'exposé des motifs de la loi BCIIIP et comme il ressort clairement des comportements et de la culture qui prévalent dans le secteur du bâtiment et de la construction, notamment la nécessité de faire reconnaître davantage le droit de tout salarié de pouvoir choisir s'il souhaite adhérer ou non à une association.
139. En ce qui concerne l'allégation relative à l'interdiction des piquets de grève illégaux, l'ACCI note avec intérêt que l'OIT a déclaré que l'interdiction des piquets de grève ne se justifie que si la grève perd son caractère pacifique. L'ACCI fait observer que le Comité de la liberté syndicale a établi une distinction entre les piquets de grève pacifiques et ceux qui s'accompagnent d'actes de violence ou de coercition à l'endroit des non-grévistes dans le but d'entraver leur liberté de travail. Les dispositions de la loi BCIIIP s'inscrivent dans le contexte d'un secteur qui connaît souvent des actions qui ne sont pas pacifiques, où la

coercition est présente et où certains tentent de restreindre la liberté d'accès au travail des travailleurs non syndiqués et non grévistes.

140. En ce qui concerne le niveau auquel la négociation collective peut être menée, l'ACCI affirme que le code 2016 ne modifie pas les exigences imposées à ce sujet par la loi sur le travail équitable ni la définition d'entreprise seule et unique. L'article 10 prévoit simplement que l'on ne peut pas utiliser des accords parallèles pour prévoir des conditions ou des restrictions qui n'ont pas pu être incluses dans un accord d'entreprise. De plus, si l'on examine ce qui se fait en pratique, on peut difficilement dire qu'il n'y a pas de négociation collective volontaire puisque 203 des 680 conventions collectives approuvées au cours du troisième trimestre de 2017 proviennent du secteur du bâtiment et de la construction, et que les 4 200 conventions en vigueur à cette même période représentent 32,5 pour cent de toutes les conventions collectives en vigueur en Australie.
141. De manière plus générale, l'ACCI estime que le cas antérieur examiné par le Comité de la liberté syndicale dans les années deux mille qui concernait l'ancienne législation relative à l'ABCC et le présent cas se distinguent par plusieurs aspects: 1) en application de la législation de 2016, le commissaire doit maintenant s'adresser au tribunal administratif d'appel pour être en mesure d'exiger la comparution des témoins, obtenir des documents, etc.; 2) le commissaire doit aviser l'ombudsman du Commonwealth de l'émission d'un avis d'examen, ce qui offre un niveau supplémentaire de contrôle et de protection; 3) le commissaire doit s'assurer que les politiques et procédures adoptées et les ressources allouées sont appliquées et utilisées, dans la mesure du possible, d'une manière raisonnable et proportionnée à l'égard de chacune des catégories de participants du secteur du bâtiment.
142. Selon l'ACCI, d'autres circonstances font que ce cas est différent puisque les partenaires sociaux ont à de nombreuses reprises eu l'occasion de participer utilement à l'établissement de la législation qui a recréé l'ABCC, que ce soit dans le cadre du comité australien de la législation sur les relations professionnelles ou en transmettant leurs observations directement aux législateurs. En outre, les autorités ont apporté depuis la plainte précédente des changements fondamentaux, qui modifient de manière significative la législation et la pratique australiennes en matière de relations du travail. L'ACCI soutient donc que les conclusions tirées pour le cas précédent ne sont pas pertinentes pour l'examen de la loi BCIP.
143. L'ACCI souligne que le code 2016 a pour principale fonction d'établir des normes minimales concernant la conduite de l'employeur et les attentes si celui-ci décide de soumissionner pour des travaux publics, mais qu'il ne régleme en aucune façon ni les salariés ni les syndicats. Le code 2016 vise à promouvoir l'amélioration du cadre des relations du travail et des chantiers de construction qui soient sûrs, sains, équitables, légaux et productifs pour tous les participants du secteur du bâtiment, d'une manière pleinement conforme à la convention (n° 94) et à la recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 (non ratifiées par l'Australie), mais qui ne relèvent pas non plus du mandat du Comité de la liberté syndicale. L'ACCI conteste l'allégation selon laquelle le code 2016 restreindrait les droits des parties à la négociation collective, comme le démontrent les statistiques citées ci-dessus. En outre, le Code impose des obligations et des responsabilités aux employeurs et non directement aux travailleurs ou aux syndicats, et la sanction est de nature commerciale plutôt que pénale ou pécuniaire. Enfin, l'ACCI conteste les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles l'ABCC aurait démontré son hostilité à l'égard des intérêts des travailleurs, une allégation que l'ACCI estime totalement infondée, alors qu'il existe de nombreux mécanismes de surveillance qui offrent une protection contre toute partialité dans l'application de la loi. L'ACCI ajoute que l'ABCC a, sur ses six premiers mois de fonctionnement, ouvert 118 enquêtes, dont 50 concernaient le comportement d'employeurs et la protection des intérêts des travailleurs, une tendance qui s'est poursuivie.

- 144.** En ce qui concerne les allégations spécifiques de restrictions quant aux questions pouvant faire l'objet d'une négociation collective, l'ACCI affirme ce qui suit: 1) la loi sur le travail équitable comprend des dispositions adéquates sur le droit d'accès qui fixent une réglementation légale ne devant pas faire l'objet d'une réglementation parallèle au moyen de conventions collectives; 2) le code 2016 ne limite pas le droit des syndicats de promouvoir l'affiliation, mais interdit d'utiliser des clauses de conventions collectives pour forcer les entreprises à promouvoir activement l'affiliation syndicale, ce qui pourrait induire les employés en erreur sur leurs droits de liberté syndicale; 3) en ce qui concerne la surveillance des conventions collectives, il convient que les syndicats ne soient pas en mesure d'imposer un rôle permanent dans la gestion des organisations ou la surveillance du travail, surtout lorsqu'une fonction d'inspection et d'application bien développée est assurée; 4) les préoccupations relatives au respect des conventions peuvent faire l'objet d'une enquête, et les syndicats peuvent entrer sur les chantiers et demander à examiner les dossiers ou ouvrir le dialogue à la demande d'un membre. En ce qui concerne les clauses prévoyant la consultation sur l'engagement des salariés, l'ACCI soutient que: 1) donner aux syndicats un droit de veto sur les personnes embauchées constituerait un mauvais usage de la négociation collective; 2) l'article 11 n'interdit pas, ne restreint pas ou n'entrave pas le droit d'un employeur ou d'un salarié de consulter un syndicat sur ces questions; il interdit simplement que cette consultation soit imposée.
- 145.** En ce qui concerne les accords de flexibilité individuels dans le code 2016, l'ACCI précise que ces accords sont une possibilité légale expressément prévue dans la loi sur le travail équitable et qu'ils coexistent en parallèle avec les conventions collectives et ne les remplacent pas. Ces accords sont mal utilisés et les syndicats peuvent réduire ou préciser leur portée par la négociation collective. En ce qui concerne les processus de mise au courant à l'entrée en service, l'ACCI soutient que des réunions obligatoires avec les dirigeants syndicaux sur le chantier créeraient un risque inacceptable de coercition et de fausse représentation du droit des travailleurs de choisir de s'associer ou non avec un syndicat sur place.
- 146.** L'ACCI précise que les syndicats de la construction jouissent du droit légal d'entrer sur les chantiers et exercent ce droit régulièrement. Ce qui n'est pas autorisé, c'est de prévoir une disposition standard dans une convention collective proposée qui permettrait à une personne à qui un permis d'entrée a été refusé pour des raisons légales de pénétrer sur les lieux. Cela permet de réduire au minimum les perturbations sur les lieux de travail et d'éviter que le droit d'accès des représentants chargés de la sécurité ne soit utilisé à mauvais escient.
- 147.** L'ACCI affirme pour conclure qu'il n'y a pas assez d'éléments factuels pour démontrer que la législation en question est d'une quelconque façon contraire aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, car les allégations de l'organisation plaignante manquent de précision et de substance. Ce secteur fait l'objet d'une réglementation et d'une surveillance spécifiques depuis plus de quinze ans, indépendamment du gouvernement au pouvoir.
- 148.** Enfin, dans sa communication du 3 février 2019, le gouvernement fournit un résumé des principales conclusions d'une analyse indépendante de la loi BCIP, demandée par la loi et faisant suite à des consultations avec les partenaires sociaux, qui a été présenté au Parlement le 6 décembre 2018 avec la réponse du gouvernement, et peut être consulté par le public. En ce qui concerne les pouvoirs d'enquête prétendument coercitifs de l'ABCC, les auteurs de cette analyse concluent que les garanties et les mécanismes de responsabilité publique inclus dans les mécanismes de surveillance actuels sont adéquats et appropriés, et ils soulignent en outre que le gouvernement a modifié le projet de loi pour y inclure des garanties supplémentaires après que l'ACTU avait exprimé ses préoccupations lors des premières délibérations. En ce qui concerne le niveau des sanctions, les auteurs de l'analyse concluent

qu'il existe peu de données sur leur effet dissuasif à ce jour et qu'aucun changement ne devrait donc être adopté à ce stade.

C. Conclusions du comité

149. *Le comité note qu'il est allégué dans le présent cas que la loi BCIIIP, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2016, et le code 2016 y afférent, publié par le ministre des Petites entreprises familiales, du Milieu de travail et de la Libéralisation, violent les droits de liberté syndicale dans le secteur de la construction. Selon l'organisation plaignante, la loi BCIIIP rétablit l'ABCC, un organisme officiel créé du fait de l'adoption de la loi de 2005 sur l'amélioration de l'industrie du bâtiment et de la construction (ci-après loi BCII, qui avait déjà fait l'objet de commentaires par le comité).*
150. *Le comité note que le gouvernement indique qu'il prend très au sérieux les obligations internationales de l'Australie, et que le droit à la liberté syndicale et la négociation collective ont été pris en compte lors de la rédaction de la loi BCIIIP et du code 2016. Le gouvernement et l'ACCI affirment en outre que les conclusions de trois commissions royales et de nombreuses décisions de la juridiction fédérale à l'égard du syndicat du bâtiment et de la construction appuient la nécessité d'une réglementation spécifique pour ce secteur, y compris la nécessité d'imposer des peines plus sévères pour les infractions aux lois sur les relations du travail et de créer un organisme chargé de réguler ces relations dans ce secteur en particulier. Le gouvernement ajoute qu'il a également été établi que des employeurs s'étaient comportés illégalement, notamment en contraignant des sous-traitants ou des salariés à s'affilier à un syndicat pour obtenir un emploi et en concluant des ententes, un vrai problème dans une industrie qui compte plus de 300 000 petites entreprises.*
151. *En ce qui concerne les allégations spécifiques selon lesquelles la loi instaure une interdiction, propre au secteur de la construction, visant les «piquets de grève illégaux», qui incluent toute action revendicative qui restreint directement l'accès à un chantier ou sa sortie, ou qui a cet objectif, y compris le simple fait d'organiser une telle action, avant même que les personnes se rassemblent physiquement, le comité note que le gouvernement a fait savoir que cette interdiction était nécessaire dans l'intérêt de la sécurité publique, de l'ordre public et de la protection des droits et libertés d'autrui, sans que cette interdiction ait en soi la moindre incidence sur le fait de participer à des actions revendicatives protégées ou de mener de telles actions en vertu de la loi sur le travail équitable. Bien que l'organisation plaignante allègue que des réunions pacifiques et la communication d'informations aux personnes entrant dans un chantier ou en sortant relèveraient de ces dispositions, l'ACCI fait observer que les dispositions de la loi BCIIIP s'inscrivent dans le contexte d'un secteur qui connaît souvent des actions qui ne sont pas pacifiques, où la coercition est présente et où certains tentent de restreindre la liberté d'accès au travail des travailleurs non syndiqués et non grévistes. Le gouvernement maintient quant à lui que cette interdiction vise les piquets de grève illégaux conçus pour causer un préjudice économique aux participants de l'industrie du bâtiment à des fins revendicatives, mais ne vise pas les mesures qui ont pour objet d'attirer l'attention sur un problème social, environnemental ou local. Il ajoute que cette disposition vise un comportement particulier, par exemple celui de personnes qui ne sont pas des salariés d'un chantier de construction touché et qui cherchent néanmoins à y perturber le travail.*
152. *Le comité rappelle qu'il a estimé que l'interdiction des piquets de grève ne se justifierait que si la grève perdait son caractère pacifique. Il a également jugé légitime une disposition légale interdisant aux piquets de grève de troubler l'ordre public et de menacer les travailleurs qui poursuivraient leurs occupations. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 937 et 938.] Le comité note que l'article 47 de la loi BCIIIP inclut dans la définition du piquet de grève illégal, entre autres, tout acte qui a pour but d'empêcher ou de restreindre l'accès à un chantier de*

construction ou sa sortie ou qui est raisonnablement susceptible d'intimider une personne et de la dissuader de le faire. Le comité demande au gouvernement de veiller à ce que cette interdiction soit appliquée de manière conforme aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective et de fournir des informations détaillées sur l'application dans la pratique de cette disposition au cours des trois années à venir et de fournir une copie de toute décision judiciaire pertinente concernant l'interprétation de cette disposition pendant cette période.

153. En ce qui concerne l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle l'alourdissement significatif des sanctions maximales applicables concernant les actions revendicatives ou coercitives illégales et la nouvelle restriction relative aux « piquets de grève illégaux » prévue dans la loi BCIIIP violent la liberté syndicale dans le secteur de la construction, le comité prend note de l'explication du gouvernement selon laquelle les sanctions prévues par la loi sur le travail équitable pour tous les secteurs étaient insuffisantes pour décourager les comportements illicites dans le secteur du bâtiment et de la construction, comme cela ressort des éléments de preuve reçus par la Commission royale Cole. L'ACCI soutient cette affirmation et souligne que les peines prévues par la loi sont des peines maximales et que c'est aux tribunaux qu'il revient de déterminer la peine appropriée de façon indépendante, en tenant compte du principe de proportionnalité. En l'absence d'exemples concrets d'imposition abusive de ces amendes, le comité ne dispose pas d'informations suffisantes pour conclure que la disparité des amendes infligées pour des actions revendicatives illégales dans le secteur de la construction entraverait l'exercice de la liberté syndicale dans ce secteur, mais il rappelle que de telles amendes ne devraient pas être imposées lorsque la définition du caractère illégal des actions revendicatives n'est pas conforme aux principes de la liberté syndicale.
154. Enfin, le comité prend note des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles la loi BCIIIP donne des pouvoirs d'enquête coercitifs au nouvel ABCC, un organe qui a déjà, selon elle, bien démontré son hostilité à l'égard des intérêts des travailleurs, qui lui permettent d'émettre des avis obligeant leur destinataire à se présenter et à répondre sous serment à des questions relatives à une enquête et/ou à fournir des renseignements ou des documents et qui l'emportent expressément sur l'immunité de common law disposant que nul n'est tenu de s'incriminer. En vertu de l'article 62 de la loi BCIIIP, le défaut de se conformer aux avis de l'ABCC est une infraction pénale passible, pour les particuliers, d'une peine d'emprisonnement maximale de six mois et/ou d'une amende de 5 400 dollars australiens. Le gouvernement, pour sa part, indique que: i) l'ABCC fait partie d'un système d'inspection du travail et est légalement tenu d'exercer ses fonctions sans faire de distinction entre les intérêts des syndicats, des employeurs ou des entrepreneurs; ii) ces pouvoirs ont été accordés au régulateur du secteur sur recommandation de la Commission royale Cole qui a estimé que, sans eux, la culture de l'intimidation, bien connue dans ce secteur, empêcherait le signalement des comportements illicites; iii) l'obligation de non-ingérence énoncée à l'article 2 de la convention n° 98 n'empêche pas les Etats parties de créer des organes d'enquête dotés de pouvoirs coercitifs pour réglementer le comportement de leurs organisations de travailleurs et d'employeurs et enquêter en la matière; iv) même si la loi BCIIIP exclut la possibilité d'invoquer l'immunité de common law disposant que nul n'est tenu de s'incriminer pour refuser de fournir des renseignements en vertu d'un avis d'examen, la loi prévoit l'immunité concernant tant l'utilisation que l'utilisation dérivée des renseignements obtenus dans ces circonstances.
155. L'ACCI, pour sa part, fait remarquer que, en application de la législation de 2016, le commissaire doit maintenant obtenir l'autorisation du tribunal administratif d'appel pour être en mesure d'exiger la comparution des témoins, obtenir des documents, etc., et doit aviser l'ombudsman du Commonwealth de l'émission d'un avis d'examen, ce qui offre un niveau supplémentaire de contrôle et de protection. L'ACCI ajoute que le commissaire doit s'assurer que les politiques et procédures adoptées et les ressources allouées sont

appliquées et utilisées, dans la mesure du possible, d'une manière raisonnable et proportionnée à l'égard de chacune des catégories de participants du secteur du bâtiment.

- 156.** *Le comité rappelle avoir déjà examiné des questions relatives aux pouvoirs excessifs de l'ABCC dans le cadre de la loi de 2005 sur l'amélioration de l'industrie du bâtiment et de la construction, qu'il avait examinée dans son 338^e rapport (novembre 2005). A l'époque, le comité avait considéré que les très larges pouvoirs conférés à l'ABCC, sans limites clairement définies et sans contrôle judiciaire, pourraient entraîner une sérieuse ingérence dans les affaires internes des syndicats, et il avait demandé au gouvernement d'introduire des garanties suffisantes afin de s'assurer que les activités de l'ABCC et des inspecteurs ne donnent pas lieu à de telles ingérences. [Voir 338^e rapport, paragr. 455.] Tout en prenant note des mesures prises pour mettre en place des garanties procédurales à cet égard et aussi de la conclusion de l'analyse indépendante, après consultations avec les parties prenantes, selon laquelle ces garanties et mécanismes sont adéquats et appropriés, le comité fait observer que les sanctions pénales d'emprisonnement prévues dans la loi BCIP de 2016 pourraient constituer un obstacle sérieux à l'exercice par les travailleurs de leurs droits syndicaux si les pouvoirs de l'ABCC étaient utilisés d'une manière qui influe directement sur ces droits, et il invite l'organisation plaignante à fournir au gouvernement des informations détaillées sur ces éventuels cas afin que le gouvernement puisse continuer d'examiner efficacement la question et envisager la nécessité de prévoir des garanties supplémentaires. Prenant dûment note de l'indication selon laquelle les sanctions pénales qui peuvent être prononcées en vertu de la loi BCIP de 2016 prévoient les peines maximales applicables et que le système judiciaire fonctionne de manière indépendante en appliquant les principes de proportionnalité, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'application de telles sanctions pénales à l'encontre de syndicats au cours des trois années à venir.*
- 157.** *En ce qui concerne le code 2016, le comité prend note des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles ce code restreint le contenu des conventions collectives et entrave gravement la capacité des travailleurs de négocier des conditions qui leur soient favorables dans les conventions collectives d'entreprise. L'organisation plaignante souligne que l'alinéa (1)(a) de l'article 11 interdit dans une convention toute clause qui impose ou vise à imposer des limites au droit d'une entité visée par le code (employeur) «de gérer son activité ou d'améliorer sa productivité». Le comité prend note des autres allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles d'autres paragraphes interdisent des clauses qui: i) permettraient aux représentants syndicaux d'informer les salariés des avantages de l'affiliation syndicale ou de faire la promotion des avantages de cette affiliation; ii) donneraient aux syndicats la capacité de surveiller les conventions collectives, par exemple à des fins de conformité; ou iii) obligeraient un employeur à consulter un représentant syndical au sujet de la source, du nombre ou du type de salariés à embaucher ou de l'engagement de sous-traitants.*
- 158.** *Le gouvernement affirme quant à lui que les restrictions qui sont imposées à la négociation collective et au contenu des conventions collectives en vertu du code 2016 établissent un équilibre entre le droit des salariés de négocier leurs conditions d'emploi et la nécessité de veiller à ce que les employeurs, en particulier les petits sous-traitants, soient en mesure de gérer leurs entreprises efficacement et de manière productive. Le comité note que le gouvernement se réfère à un certain nombre de clauses restrictives que l'on trouve souvent dans les accords d'entreprise de l'industrie du bâtiment et de la construction, parmi lesquelles des clauses dites «jump up» qui prévoient que les sous-traitants ne peuvent être engagés que s'ils offrent des salaires et des conditions au moins aussi favorables que ceux prévus dans l'accord d'entreprise qui s'applique à l'entrepreneur principal. Selon le gouvernement, cette clause, présente dans 70 pour cent des accords de construction choisis aléatoirement et étudiés par la commission sur la productivité, a comme effet direct l'augmentation du coût salarial et, donc, du coût global du projet. Enfin, le gouvernement*

indique que la limitation des clauses des conventions collectives imposée par le code 2016 ne s'applique qu'aux constructeurs qui souhaitent entreprendre des travaux de construction financés par le Commonwealth.

- 159.** *Le comité prend également note de l'avis de l'ACCI selon lequel le code 2016 a pour principale fonction d'établir des normes minimales concernant la conduite de l'employeur et les attentes si celui-ci décide de soumissionner pour des travaux publics, mais qu'il ne réglemente en aucune façon ni les salariés ni les syndicats. Le code 2016 vise à promouvoir l'amélioration du cadre des relations du travail et des chantiers de construction qui soient sûrs, sains, équitables, légaux et productifs pour tous les participants du secteur du bâtiment, d'une manière pleinement conforme à la convention n° 94 et à la recommandation qui l'accompagne et ne relève pas du mandat du Comité de la liberté syndicale. L'ACCI conteste l'allégation selon laquelle le code 2016 restreindrait les droits des parties à la négociation collective, citant des statistiques à l'appui de son point de vue. Enfin, l'ACCI conteste les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles l'ABCC aurait démontré son hostilité à l'égard des intérêts des travailleurs, et souligne qu'il existe de nombreux mécanismes de surveillance qui offrent une protection contre toute partialité dans l'application de la loi. En ce qui concerne les allégations spécifiques de restrictions quant aux questions pouvant faire l'objet d'une négociation collective, l'ACCI affirme ce qui suit: 1) la loi sur le travail équitable comprend des dispositions adéquates sur le droit d'accès qui fixent une réglementation légale devant faire l'objet d'une réglementation parallèle au moyen de conventions collectives; 2) le code 2016 ne limite pas le droit des syndicats de promouvoir l'affiliation, mais interdit d'utiliser des clauses de conventions collectives pour forcer les entreprises à promouvoir activement l'affiliation syndicale, ce qui pourrait induire les employés en erreur sur leurs droits de liberté syndicale; 3) en ce qui concerne la surveillance des conventions collectives, il convient que les syndicats ne soient pas en mesure d'imposer un rôle permanent dans la gestion des organisations ou la surveillance du travail, surtout lorsqu'une fonction d'inspection et d'application bien développée est assurée; 4) les préoccupations relatives au respect des conventions peuvent faire l'objet d'une enquête, et les syndicats peuvent entrer sur les chantiers et demander à examiner les dossiers ou ouvrir le dialogue à la demande d'un membre. En ce qui concerne les clauses prévoyant la consultation sur l'engagement des salariés, l'ACCI soutient que: 1) donner aux syndicats un droit de veto sur les personnes embauchées constituerait un mauvais usage de la négociation collective; 2) l'article 11 n'interdit pas, ne restreint pas ou n'entrave pas le droit de l'employeur ou du salarié de consulter un syndicat sur ces questions; il interdit simplement que cette consultation soit imposée.*
- 160.** *Tout en prenant bonne note de l'explication du gouvernement, dont l'ACCI se fait l'écho, quant à la nécessité de limiter la négociation de certains sujets et de la précision selon laquelle cette restriction ne concerne que les constructeurs qui souhaitent entreprendre des travaux de construction financés par le Commonwealth, le comité se doit de rappeler que les mesures prises unilatéralement par les autorités pour restreindre l'étendue des sujets négociables sont souvent incompatibles avec la convention n° 98; des discussions tripartites visant à élaborer sur une base volontaire des lignes directrices en matière de négociation collective constituent une méthode particulièrement appropriée pour y remédier. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1290.] Le comité invite le gouvernement à revoir, en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs concernées, l'article 11 du code 2016 afin de répondre à toute préoccupation spécifique au secteur tout en privilégiant la négociation collective libre et volontaire.*
- 161.** *En ce qui concerne l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le code 2016 restreint le niveau auquel la négociation collective peut être menée en interdisant la négociation d'un accord écrit non enregistré, portant par exemple sur certains chantiers ou projets d'accord, le comité prend note de l'indication du gouvernement et du point de vue de l'ACCI selon lesquels l'article 59 de la loi BCIP prévoit que les conventions collectives*

de chantier ne sont pas exécutoires de façon à décourager les «accords parallèles», à savoir les accords informels et autres arrangements que peuvent conclure les entrepreneurs en construction et les syndicats qui cherchent à contourner les dispositions du code qui interdisent certaines clauses dans les accords d'entreprise et à obtenir des conditions d'emploi standard. Le gouvernement ajoute que les critères d'attribution et conditions d'emploi doivent être traités dans des accords d'entreprise (ou des accords de flexibilité individuels) conclus en vertu de la loi sur le travail équitable ou dans des accords de common law entre employeurs et salariés à titre individuel afin d'assurer la transparence et de garantir la supervision par la Commission du travail équitable, qui est le tribunal national indépendant des relations du travail en Australie. Enfin, le comité note que le gouvernement explique que cette interdiction est inspirée par l'intention claire de protéger une négociation collective véritable dans le secteur du bâtiment et de la construction compte tenu du contexte national australien. Le comité prend note des points de vue de l'ACCI selon lesquels: 1) les accords de flexibilité individuels dans le code 2016 sont une possibilité légale expressément prévue dans la loi sur le travail équitable et qu'ils existent en parallèle avec les conventions collectives et ne les remplacent pas; 2) ces accords sont mal utilisés; 3) les syndicats peuvent réduire ou préciser leur portée par la négociation collective.

- 162.** *Le comité fait observer que l'interdiction effective des conventions collectives de chantier était une question soulevée par les organisations plaignantes dans le cas précédent qui concernait la loi BCII de 2005, bien que l'ACCI affirme que la loi BCII se distingue du précédent texte par de nombreux aspects, y compris du fait de garanties supplémentaires qui ont été mises en place pour son application. Le comité rappelle que, lorsqu'il avait examiné la loi BCII, il avait tenu à rappeler que, en vertu du principe de négociation collective libre et volontaire énoncé à l'article 4 de la convention n° 98, la détermination du niveau de négociation collective devrait dépendre essentiellement de la volonté des parties et, par conséquent, ce niveau ne devrait pas être imposé en vertu de la législation, d'une décision de l'autorité administrative ou de la jurisprudence de l'autorité administrative du travail. Le comité avait donc demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour revoir la loi de 2005, de sorte que le choix du niveau de la négociation soit laissé aux parties et non imposé par la loi, par décision administrative, ou par la jurisprudence de l'autorité administrative du travail. [Voir 338^e rapport, paragr. 448.] A la lumière des allégations de l'organisation plaignante et de la réponse du gouvernement, le comité invite le gouvernement à revoir le code 2016 et la loi BCII, le cas échéant, en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs concernées, afin d'offrir la possibilité de négocier des conventions collectives de projet en respectant pleinement la négociation collective libre et volontaire.*
- 163.** *Enfin, le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle l'alinéa (2)(p) de l'article 13 du code 2016 empêche les travailleurs qui sont délégués ou représentants d'un syndicat d'entreprendre ou d'administrer la mise au courant à l'entrée en service, tandis que l'article 14 du code 2016 restreint l'accès des travailleurs à la représentation syndicale dans la mesure où son application entraîne l'incapacité des syndicats d'entrer sur le lieu de travail à l'invitation de l'employeur. Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement et l'ACCI selon lesquelles: i) ces dispositions ne visent qu'à prévenir les pressions indues visant à inciter les salariés à adhérer à un syndicat au début d'un nouvel emploi ou d'un nouveau projet, lorsqu'ils sont particulièrement vulnérables à de telles pressions; ii) les syndicats peuvent exercer leur droit d'accès pour promouvoir l'affiliation syndicale à d'autres moments, conformément aux dispositions sur le droit d'accès de la loi sur le travail équitable; iii) ces dispositions sont nécessaires, compte tenu de la culture qui prévaut dans ce secteur et qui peut amener les salariés à recevoir des informations trompeuses sur la nécessité d'adhérer à un syndicat pour être autorisés à travailler, comme le montrent plusieurs affaires judiciaires.*

164. *Le comité rappelle que les pouvoirs publics doivent garantir aux représentants syndicaux l'accès aux lieux du travail en respectant pleinement les droits de propriété et les droits de la direction, afin que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs dans le but de les informer des avantages que la syndicalisation peut présenter pour eux. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1590.] Tout en prenant dûment note de la préoccupation du gouvernement quant à la nécessité de prévenir les pressions indues sur les travailleurs et de protéger leurs choix d'organisation, le comité note également qu'il importe de veiller à ce que les travailleurs soient pleinement informés de leurs droits à une représentation collective. Le comité rappelle l'obligation de fournir aux nouveaux employés le document d'information sur le travail équitable, qui informe clairement sur les droits de représentation et d'accès des représentants syndicaux et leur rôle d'intervention auprès des employés et d'examen des violations présumées de la loi sur l'emploi. Le comité demande au gouvernement de consulter les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs sur l'efficacité des mesures assurant que les travailleurs sont pleinement informés de leurs droits de représentation collective et des droits d'accès.*

Recommandations du comité

165. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité demande au gouvernement de veiller à ce que l'interdiction des piquets de grève illégaux s'applique de manière conforme aux principes de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective rappelés dans les conclusions, de fournir des informations détaillées sur la façon dont l'article 47 de la loi BCIIP est appliqué dans la pratique au cours des trois années à venir et de fournir une copie de toute décision judiciaire pertinente concernant l'interprétation de cet article pendant cette période.*
 - b) *Constatant que les sanctions pénales d'emprisonnement prévues dans la loi BCIIP de 2016 pourraient constituer un obstacle sérieux à l'exercice par les travailleurs de leurs droits syndicaux, si les pouvoirs de l'ABCC étaient utilisés d'une manière qui influe directement sur ces droits, le comité invite l'organisation plaignante à fournir au gouvernement des informations détaillées sur ces éventuels cas afin que le gouvernement puisse continuer d'examiner efficacement la question et envisager la nécessité de prévoir des garanties supplémentaires. Prenant dûment note de l'indication selon laquelle les sanctions pénales qui peuvent être prononcées en vertu de la loi BCIIP de 2016 prévoient les peines maximales applicables et que le système judiciaire fonctionne de manière indépendante en appliquant les principes de proportionnalité, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'application de telles sanctions pénales à l'encontre de syndicats au cours des trois années à venir.*
 - c) *Le comité invite le gouvernement à revoir, en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs concernées, l'article 11 du code 2016, afin de répondre à toute préoccupation spécifique au secteur tout en privilégiant la négociation collective libre et volontaire, et de prévoir la possibilité de négocier des accords de projet en respectant pleinement la négociation collective libre et volontaire.*

- d) *Prenant dûment note des dispositions relatives à l'accès aux lieux de travail dans la loi sur le travail équitable, le comité demande au gouvernement de consulter les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs concernées sur l'efficacité des mesures assurant que les travailleurs sont pleinement informés de leurs droits de représentation collective et des droits d'accès des syndicats rappelés dans les conclusions.*

CAS N° 3203

RAPPORT INTÉRIMAIRE

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

Allégations: L'organisation plaignante dénonce la violation systématique par le gouvernement des droits de liberté syndicale, notamment par de nombreux actes de violence antisyndicale et d'autres formes de représailles, le rejet arbitraire des demandes d'enregistrement des syndicats les plus actifs et indépendants, et des pratiques antisyndicales de la part de la direction des usines. L'organisation plaignante dénonce également des manquements à l'application de la loi et l'hostilité manifestée par le gouvernement vis-à-vis des syndicats et allègue que le projet de loi du Bangladesh sur le travail dans les zones franches d'exportation (2016) n'est pas conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective

166. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2018, lorsqu'il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 384^e rapport, paragr. 129 à 145, approuvé par le Conseil d'administration à sa 332^e session.]
167. Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications en date du 1^{er} octobre 2018 et du 4 février 2019.
168. Le Bangladesh 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. Examen antérieur du cas

169. A sa réunion de mars 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 384^e rapport, paragr. 145]:

- a) Le comité prie de nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que, lorsque cela n'est pas encore le cas, tous les actes antisyndicaux dont il est fait état dans ce cas, notamment ceux qui auraient été perpétrés par la police, fassent l'objet d'une enquête exhaustive, et à ce que toute allégation future de cette nature, même si elle est ultérieurement réglée par des accords bipartites, fasse systématiquement et dûment l'objet d'une enquête, et que des poursuites soient engagées à l'endroit des auteurs de tels actes afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent à l'avenir. Le comité prie également de nouveau le gouvernement de fournir des informations actualisées sur les procédures judiciaires relatives aux allégations de représailles antisyndicales dans les cas du syndicat Sramik Karmochari et du syndicat dans l'entreprise d) ¹ et veut croire que ces affaires seront réglées sans délai. Le comité s'attend également à ce que le gouvernement continue à mener des activités de formation complètes afin d'aider la police à mieux comprendre les limites de son rôle en ce qui concerne les droits de liberté syndicale et à garantir aux travailleurs l'exercice plein et légitime de ces droits et libertés dans un climat exempt de crainte.
- b) En ce qui concerne le procès en cours pour le meurtre d'un syndicaliste en 2012, le comité s'attend à ce que ce procès se déroule sans délai et prie le gouvernement de le tenir informé de la décision qui sera rendue.
- c) Le comité prie de nouveau le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'issue de la procédure d'annulation de l'enregistrement des syndicats dans les entreprises a) ², l) ³ et n) ⁴. Il s'attend également à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que la procédure permettant de contester l'enregistrement d'un syndicat, qui a été dûment accordé, ne soit pas détournée de son usage pour mettre un terme aux activités syndicales à l'avenir.
- d) Le comité veut croire que les mesures envisagées et prises par le gouvernement contribueront à instaurer un environnement propice au plein développement des droits de liberté syndicale et qu'ils éviteront, à l'avenir, toute hostilité ou opposition de la part des autorités vis-à-vis des syndicalistes.
- e) Le comité ne poursuivra pas l'examen des aspects législatifs de ce cas pour ce qui concerne l'enregistrement des syndicats et les droits de liberté syndicale dans les zones franches d'exportation.
- f) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

170. Dans sa communication en date du 1^{er} octobre 2018, le gouvernement fournit des informations sur les mesures prises pour enquêter sur les allégations d'actes antisyndicaux de discrimination, de violence et de représailles qui auraient été commis dans plusieurs entreprises [voir 382^e rapport, paragr. 153]:

- S'agissant des allégations de violence à l'égard de la présidente par intérim du syndicat et de son mari dans l'entreprise a), le gouvernement indique de nouveau que l'enquêteur de la police a estimé que les allégations n'étaient pas réalistes et que personne ne s'était présenté devant l'enquêteur pour les prouver. Les fonctionnaires de l'administration du travail chargés d'enquêter sur ce cas sont arrivés à la conclusion que l'entreprise avait fermé en raison de l'absence de commandes de l'acheteur et que

¹ Chunji Knit Ltd.

² Global trousers Ltd. Chittagong.

³ Grameenphone.

⁴ Accenture.

la fermeture avait entraîné le licenciement de tous les travailleurs conformément à la loi sur le travail du Bangladesh. Tous les travailleurs, y compris les dirigeants syndicaux, ont reçu leurs indemnités légales.

- S’agissant des allégations de licenciement antisyndical de plus de 60 travailleurs, de fausses accusations pénales contre plusieurs dirigeants syndicaux et d’agression physique contre au moins un dirigeant syndical de l’entreprise *b)* ⁵, le gouvernement réitère que le syndicat Sramik Karmochari a saisi le codirecteur du travail, que l’enquête a établi que la direction avait privé les travailleurs de leurs droits syndicaux et avait licencié dix travailleurs de manière inhumaine et que l’affaire a été par conséquent portée devant le deuxième tribunal du travail de Dhaka en 2014. [Voir 382^e rapport, paragr. 162.] Le gouvernement ajoute que l’affaire est toujours en instance et que la prochaine audience – la vingt-troisième – est prévue pour le 14 février 2019.
- S’agissant des allégations d’actes de violence contre des dirigeants syndicaux, de licenciement antisyndical de 15 dirigeants et militants et de la fermeture délibérée de quatre des cinq usines de l’entreprise *c)* ⁶ où des syndicats sont présents, le gouvernement réitère que la police locale a conclu que les allégations étaient faites de mauvaise foi et que la présidente du syndicat avait informé les fonctionnaires de l’administration du travail que le problème avait été résolu au moyen d’une discussion entre la direction et les responsables syndicaux, en présence de l’acheteur.
- En ce qui concerne les allégations d’actes de violence et de licenciements antisyndicaux dans l’entreprise *d)*, au sujet desquels trois plaintes pour pratiques déloyales en matière de travail ont été déposées devant le premier tribunal du travail de Dhaka, le gouvernement indique que, grâce aux efforts de la cellule d’aide juridique du tribunal du travail, ces affaires ont pu être réglées à l’amiable après quelques audiences en 2015 et 2016, et les requérants ont retiré leurs plaintes.
- Concernant les allégations de licenciements antisyndicaux, de violences policières contre des manifestants pacifiques, de refus de la police d’enregistrer les plaintes des travailleurs et de fermeture de l’usine de l’entreprise *e)* ⁷, le gouvernement indique à nouveau que l’usine reste fermée depuis septembre 2014 en raison de problèmes financiers. Après que les travailleurs ont reçu le paiement qui leur était dû, l’affaire a été réglée à l’amiable, et les plaignants ont retiré leurs plaintes.
- En ce qui concerne les allégations selon lesquelles l’employeur de l’entreprise *f)* ⁸ aurait eu recours à toute une série de tactiques de représailles, parmi lesquelles le transfert de dirigeants syndicaux, la démission forcée de travailleurs sous la pression de la police, des menaces de violence et d’agression physique contre eux et la création d’un faux syndicat, le gouvernement indique une fois encore que l’enquête a révélé que les travailleurs licenciés avaient été réintégrés au bout de huit mois et avaient reçu des arriérés de salaire.
- S’agissant des allégations de licenciement antisyndical et/ou de démission forcée de cinq dirigeants d’un syndicat dont la demande d’enregistrement était en cours dans

⁵ Raaj RMC Washing Plant.

⁶ Global Garments Factory Ltd.

⁷ BEO Apparels Manufacturing Ltd.

⁸ Dress and Dismatic Co. Ltd.

l'entreprise g)⁹, le gouvernement réitère qu'il ressort du rapport d'enquête que les cinq travailleurs ont volontairement quitté leur emploi et que les plaignants ont reçu toutes les sommes auxquelles ils pouvaient légalement prétendre et ont retiré leurs plaintes.

- S'agissant des allégations de licenciement antisyndical de plus de 40 dirigeants et membres d'un syndicat, de menaces, d'actes de violence, de fausses accusations portées contre eux et de leur arrestation et emprisonnement en raison de leur engagement au sein du syndicat dans l'entreprise h)¹⁰, le gouvernement indique de nouveau qu'une enquête a montré que des accords avaient été conclus entre la direction et les représentants de la Biplobi Garments Federation, d'IndustriALL et d'ACCORD, accords qui prévoyaient le paiement des sommes dues à 40 travailleurs et le transfert de l'usine. L'enquête n'a mis en évidence aucune implication de la direction de l'usine dans cette affaire. Le gouvernement ajoute que le directeur de l'entreprise a déposé une plainte au civil contre le président et le secrétaire général du syndicat et le bureau du codirecteur du travail à Dhaka. L'affaire est en instance, et la prochaine audience est prévue pour le 27 février 2019.

171. En ce qui concerne le procès pour le meurtre de M. Aminul Islam commis en 2012 [voir 382^e rapport, paragr. 159], le gouvernement indique que le jugement final a été rendu et que l'accusé a été condamné à mort.
172. En ce qui concerne l'organisation d'une formation complète et continue pour la police, recommandée par le comité [voir 384^e rapport, paragr. 145 a)], le gouvernement indique que les membres de la police bangladaise suivent des cours de base et une formation continue portant notamment sur les droits de l'homme, les libertés civiles et les droits syndicaux et que 120 cours ont été organisés pour différents niveaux de la police industrielle entre 2011 et 2017. Au cours de la même période, des fonctionnaires de police de rang intermédiaire et supérieur ont participé à 30 autres cours, et les cours destinés à la police industrielle ont réuni 5 694 participants.
173. En ce qui concerne la procédure d'annulation de l'enregistrement des syndicats [voir 382^e rapport, paragr. 157 et 158], le gouvernement indique que les affaires concernant les entreprises l) et n) sont toujours en instance. Il ajoute que, le 30 novembre 2017, l'entreprise n) a cessé ses activités au Bangladesh.
174. En réponse à la recommandation du comité de veiller à ce que la procédure permettant de contester l'enregistrement d'un syndicat ne soit pas détournée de son usage pour mettre un terme aux activités syndicales à l'avenir, le gouvernement indique que, conformément aux dispositions de la loi sur le travail du Bangladesh, le greffier peut annuler l'enregistrement d'un syndicat au motif de pratiques déloyales en matière de travail. Le gouvernement souligne que la disposition relative aux pratiques déloyales en matière de travail s'applique à la fois aux travailleurs et aux employeurs et qu'elle n'a jamais été détournée de son usage, puisqu'il n'existe aucun précédent d'annulation de l'enregistrement d'un syndicat pour ce motif.

C. Conclusions du comité

175. *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations de violation systématique de la liberté syndicale, notamment par des actes de violence, de discrimination antisyndicale et d'autres actes de représailles contre des dirigeants et membres des syndicats dans de*

⁹ Panorama Apparels Ltd. Gazipur.

¹⁰ Prime Sweaters Ltd.

nombreuses entreprises, de rejet arbitraire de demandes d'enregistrement de syndicats, de pratiques antisyndicales et de détournement des procédures disponibles pour contester l'enregistrement des syndicats, de manquements à l'application de la loi et d'hostilité manifestée par le gouvernement à l'égard des syndicats. Le comité rappelle qu'il a décidé, lors de son précédent examen du cas, de ne pas poursuivre l'examen des aspects législatifs de la plainte pour ce qui concerne l'enregistrement des syndicats et les droits de liberté syndicale dans les zones franches d'exportation, qu'il a transmis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

176. Le comité prend note des indications du gouvernement concernant les allégations d'actes de violence, de représailles et de discrimination antisyndicale dans les entreprises a) à h). Il prend note du fait que, dans le cas des entreprises a) et e), l'usine a été fermée en raison de prétendus problèmes financiers et que, dans le cas de l'entreprise h), l'usine a été transférée ailleurs. Le comité note en outre que des allégations de licenciement antisyndical ou de démission forcée ont été formulées concernant les entreprises b), c), d), e), f), g) et h). Le gouvernement indique que dans les entreprises c), d), e), g) et h), les problèmes ont été résolus par la discussion ou le règlement à l'amiable et que les plaignants ont retiré leurs plaintes. Dans l'entreprise f), les travailleurs licenciés ont été réintégrés et ont reçu des arriérés. Seule l'affaire concernant les licenciements antisyndicaux dans l'entreprise b) n'est pas encore réglée, car elle est en instance devant le tribunal du travail depuis 2014.
177. Le comité ne considère certes pas que le règlement à l'amiable des différends concernant des licenciements antisyndicaux est en soi contraire aux principes de la liberté syndicale, mais il est tenu de rappeler que le gouvernement doit assurer un système de protection adéquat et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale qui devrait inclure des sanctions suffisamment dissuasives et des moyens de réparation rapides, en insistant sur la réintégration au poste de travail comme mesure corrective efficace. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1165.] Le comité note qu'en l'espèce, sur les sept cas d'allégations de licenciement antisyndical, cinq ont été réglés à l'amiable, et un a abouti à la réintégration des travailleurs licenciés. La plainte restante, concernant l'entreprise b), est toujours en instance devant le tribunal du travail cinq ans après que le différend a été porté pour la première fois devant les autorités. Compte tenu de ce qui précède, le comité attend fermement du gouvernement qu'il veille à ce que les victimes de discrimination antisyndicale disposent de moyens de recours rapides et efficaces et que l'affaire concernant les licenciements antisyndicaux dans l'entreprise b) soit réglée sans délai supplémentaire. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises et de tout fait nouveau à cet égard.
178. Le comité note en outre l'indication du gouvernement selon laquelle, malgré le règlement à l'amiable conclu en ce qui concerne les travailleurs licenciés dans l'entreprise h), une plainte au civil déposée par le directeur de l'entreprise contre le président et le secrétaire général du syndicat et le bureau du codirecteur du travail à Dhaka reste en instance. Le comité prie le gouvernement de communiquer des informations détaillées sur tout fait nouveau à cet égard.
179. Le comité rappelle que des allégations de menaces et de violences à l'égard de travailleurs, en particulier de dirigeants syndicaux et de membres d'un syndicat, ont été formulées à l'égard de toutes les huit entreprises a) à h). Il note à ce sujet que le gouvernement a indiqué que, dans les cas des entreprises a) et c), la police avait estimé que les allégations de violence ne pouvaient être prouvées ou étaient faites de mauvaise foi. Dans le cas de l'entreprise h) – où il a été allégué que la direction avait fait appel à des délinquants locaux qui s'étaient livrés à des actes de violence et d'intimidation de dirigeants syndicaux pour les forcer à démissionner ou à cesser leurs activités syndicales – le comité note que le gouvernement a indiqué que la direction de l'usine n'était pas impliquée dans cette affaire. Le comité note en outre que le gouvernement ne fournit aucune information sur d'éventuelles

enquêtes en cours concernant les allégations de violence à l'égard des dirigeants syndicaux et membres d'un syndicat des autres entreprises et regrette qu'il apparaîtrait que le gouvernement a manqué à ses obligations à cet égard.

180. *Le comité prend note en outre de l'information fournie par le gouvernement concernant la conclusion du procès pour le meurtre de M. Aminul Islam commis en 2012. Il croit comprendre que l'accusé, qui a été jugé par contumace, a été condamné à mort. Rappelant l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le corps de M. Islam présentait des signes de torture et que des éléments probants indiquaient qu'il avait été pris pour cible en raison de son engagement dans des activités syndicales et en faveur des droits de l'homme, et que des membres des forces de sécurité du gouvernement figuraient parmi les auteurs de ce meurtre [voir 382^e rapport, paragr. 157 à 159], le comité déplore que le gouvernement ne fournisse aucune information en réponse aux allégations extrêmement graves concernant l'implication de membres des forces de sécurité dans ce meurtre. Il prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur toute enquête menée sur ces allégations et sur son résultat.*

181. *Le comité rappelle que les actes d'intimidation et de violence physique à l'encontre de syndicalistes constituent une violation grave des principes de la liberté syndicale et que l'absence de protection contre de tels actes équivaut à une impunité de fait qui ne saurait que renforcer un climat de crainte et d'incertitude très préjudiciable à l'exercice des droits syndicaux. 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 retard, 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 **Compilation**, op. cit., paragr. 90 et 105.] Le comité rappelle également que, lors de son précédent examen du cas, il a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que, lorsque cela n'est pas encore le cas, tous les actes antisyndicaux dont il est fait état dans ce cas, notamment ceux qui auraient été perpétrés par la police, fassent l'objet d'une enquête exhaustive. Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations au sujet de cette recommandation, en particulier en ce qui concerne les allégations d'actes de violence perpétrés contre des membres et dirigeants de syndicats. Il s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit immédiatement ouverte dans tous les cas d'atteinte à l'intégrité physique ou morale de travailleurs afin que les faits soient éclaircis, que les responsables soient identifiés et punis et que de tels actes ne se reproduisent plus à l'avenir. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*

182. *En ce qui concerne l'annulation de l'enregistrement de certains syndicats, le comité note les informations fournies par le gouvernement selon lesquelles l'entreprise a) a fermé et la procédure d'annulation de l'enregistrement des syndicats dans les entreprises l) et n) est toujours en cours, ainsi que de ses assurances que la procédure permettant de contester l'enregistrement d'un syndicat n'a jamais été détournée de son usage, puisqu'il n'existe aucun précédent d'annulation de l'enregistrement d'un syndicat en raison de pratiques déloyales en matière de travail. Le comité rappelle toutefois l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle, outre ces cas, il est fréquemment demandé aux tribunaux de suspendre l'enregistrement de syndicats ayant été dûment enregistrés par ordonnance de mesures provisionnelles. [Voir 382^e rapport, paragr. 157 et 158.] En particulier, le comité rappelle les allégations, confirmées par le gouvernement, selon lesquelles, après que l'entreprise l) a déposé un recours contre l'enregistrement de deux syndicats, une ordonnance de suspension des activités de ceux-ci a été émise, dans l'attente de la décision du tribunal, qui, selon le gouvernement, n'a toujours pas été rendue. Le comité note avec préoccupation que la lenteur des procédures judiciaires et l'ordonnance persistante de suspension des activités des syndicats dans l'attente de la décision finale ont, dans la pratique, privé les deux syndicats dans l'entreprise l) du droit d'exister et de défendre les intérêts de leurs membres, alors qu'ils avaient été légalement enregistrés en 2014. Par*

conséquent, le comité prie une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la procédure permettant de contester l'enregistrement d'un syndicat, qui a été dûment accordé, ne soit pas détournée de son usage pour mettre un terme aux activités syndicales à l'avenir et, s'attendant à ce qu'une décision soit prise dans cette affaire dans un proche avenir, prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'issue de la procédure d'annulation de l'enregistrement des syndicats dans l'entreprise l).

Recommandations du comité

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

- a) Le comité attend fermement du gouvernement qu'il veille à ce que les victimes de discrimination antisyndicale disposent de moyens de recours rapides et efficaces et que l'affaire concernant les licenciements antisyndicaux dans l'entreprise b) soit réglée sans délai supplémentaire. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises et de tout fait nouveau à cet égard.*
- b) Le comité prie le gouvernement et les organisations plaignantes de fournir des informations détaillées sur les faits nouveaux concernant l'action civile en instance engagée par le directeur de l'entreprise h) contre le président et le secrétaire général du syndicat dans l'entreprise et le bureau du codirecteur du travail à Dhaka.*
- c) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées sur toutes enquêtes menées sur les allégations selon lesquelles des membres des forces de sécurité seraient impliqués dans le meurtre de M. Aminul Islam et sur leur résultat.*
- d) Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit immédiatement ouverte dans tous les cas d'atteinte à l'intégrité physique ou morale de travailleurs afin que les faits soient éclaircis, que les responsables soient identifiés et punis et que de tels actes ne se reproduisent plus à l'avenir. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
- e) Le comité prie une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la procédure permettant de contester l'enregistrement d'un syndicat, qui a été dûment accordé, ne soit pas détournée de son usage pour mettre un terme aux activités syndicales à l'avenir et, espérant qu'une décision sera prise dans cette affaire dans un proche avenir, demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur le résultat de la procédure d'annulation de l'enregistrement des syndicats dans l'entreprise l).*
- f) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 3263

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par

- la Confédération syndicale internationale (CSI)
- IndustriALL Global Union (IndustriALL) et
- UNI Global Union (UNI)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent les violations graves des droits syndicaux par le gouvernement, y compris l'arrestation et la détention arbitraires de dirigeants syndicaux et de militants, les menaces de mort proférées et les violences physiques infligées au cours de la détention, les fausses accusations pénales, la surveillance, l'intimidation et l'ingérence dans les activités syndicales, ainsi que le licenciement massif de travailleurs d'usines de confection suite à une manifestation pacifique

184. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2018, lorsqu'il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 384^e rapport, paragr. 146-169, approuvé par le Conseil d'administration à sa 332^e session.]
185. Dans une communication en date du 18 février 2019, la Confédération syndicale internationale (CSI) a fait de nouvelles allégations concernant ce cas.
186. Le gouvernement a présenté ses observations dans une communication en date du 1^{er} octobre 2018.
187. Le Bangladesh 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. Examen antérieur du cas

188. A sa réunion de mars 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 384^e rapport, paragr. 169]:
- a) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour diligenter une enquête indépendante sur les allégations graves de menaces de mort, de violences physiques et de bastonnades au cours de la garde à vue et pour garantir que les auteurs de tels actes sont traduits en justice et que les personnes concernées sont dûment indemnisées pour tout préjudice subi afin d'éviter que de tels faits ne se reproduisent. Le comité invite les plaignants à fournir toute information supplémentaire aux autorités nationales compétentes afin qu'elles puissent mener une enquête en toute connaissance de cause. Il prie également le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que toutes les affaires en instance qui visent des syndicalistes pour leur participation présumée à la grève d'Ashulia, qu'elles aient été ouvertes par la police ou suite à la plainte

de propriétaires d'usines de confection ou d'autres entités privées, soient réglées sans délai et de fournir des informations détaillées sur le nombre de cas, les charges exactes retenues et l'issue de ces affaires. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau concernant les éléments susmentionnés et veut croire que tous les syndicalistes emprisonnés ou détenus après la grève d'Ashulia ont été libérés.

- b) Le comité prie instamment le gouvernement de donner les instructions nécessaires et de dispenser une formation et des activités de sensibilisation complètes et obligatoires afin de garantir que toute forme d'intimidation et de harcèlement des syndicalistes et des militants par la police cesse immédiatement, que toutes les personnes concernées peuvent, en toute sécurité et sans crainte de répression, rentrer chez elles et retourner au travail, et que les actes d'intimidation et de harcèlement par la police ne se reproduisent réellement plus. Le comité prie également le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour diligenter une enquête indépendante sur tous les cas présumés d'intimidation et de harcèlement exposés dans la plainte afin de garantir que les auteurs de ces actes sont traduits en justice et que les travailleurs concernés sont dûment indemnisés pour tout préjudice subi, et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
- c) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que tous les bureaux de syndicats et d'organisations de travailleurs mentionnés dans la plainte puissent fonctionner librement, sans crainte d'intimidations, et à ce que la totalité du matériel confisqué appartenant à ces entités leur soit rendue. Compte tenu de la gravité et du caractère répété de l'ingérence présumée de la police dans les activités syndicales, y compris l'interruption d'une séance de formation dispensée avec l'appui du BIT, le comité encourage le gouvernement à diligenter une enquête interne afin d'établir les responsabilités et de garantir que des sanctions adéquates sont prises pour éviter que des actes aussi graves ne se reproduisent.
- d) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que soient réintégrés sans délai tous les travailleurs licenciés ou mis à pied pour des motifs antisyndicaux à la suite de la grève d'Ashulia qui n'ont pas encore été réintégrés dans le cadre des différents accords conclus et qui ont indiqué qu'ils souhaitaient reprendre le travail, et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard. Le comité prie également le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la suite donnée aux 1 600 plaintes pénales qui auraient été déposées après la grève d'Ashulia, y compris sur le nombre de plaintes ayant donné lieu à des affaires pénales, les charges retenues et l'issue de ces affaires.
- e) Le comité veut croire que si les infractions pénales commises pendant une grève, telle la violence délibérée à l'égard de personnes ou de biens, sont légitimement examinées dans le cadre de la législation pénale interdisant de tels actes, le gouvernement veillera à ce que le recours aux sanctions pénales et l'engagement de poursuites pénales ne soient pas utilisés de manière abusive pour réprimer des activités syndicales pacifiques ni pour menacer ou intimider des syndicalistes ou des dirigeants syndicaux.

B. Allégations de l'organisation plaignante

189. Dans sa dernière communication, l'organisation plaignante allègue qu'en conséquence de l'intervention violente de la police lors de manifestations pacifiques de travailleurs du secteur de la confection les 8, 9 et 10 janvier, un travailleur a été tué par balle et au moins 80 autres ont été blessés. L'organisation plaignante ajoute que la police a eu recours à la force de façon excessive, tirant des balles en caoutchouc et utilisant des canons à eau et des gaz lacrymogènes pour disperser les manifestants.

C. Réponse du gouvernement

190. En ce qui concerne les allégations de menaces de mort, de violences physiques et de bastonnades au cours de la garde à vue à l'égard de syndicalistes, ainsi que les allégations d'intimidation et de harcèlement de syndicalistes, le gouvernement a, dans sa communication datée du 1^{er} octobre 2018, précisé qu'aucune plainte dénonçant de tels actes

n'avait été présentée à la police, qui enquêterait si une plainte était déposée. Les violences physiques en garde à vue sont rares mais, s'il s'en produit, les responsables sont sanctionnés, conformément à la loi.

191. En ce qui concerne les affaires en instance visant des syndicalistes pour leur participation présumée à la grève d'Ashulia et la situation des personnes emprisonnées après la grève, le gouvernement indique que ces affaires ont toutes été closes après enquête et qu'aucun travailleur n'a été inculqué dans aucune d'elles. Il précise en outre qu'aucun syndicaliste ou travailleur n'a été emprisonné après la grève et que les personnes placées en détention ont été libérées sous caution immédiatement après le rétablissement de l'ordre public dans la région.
192. En réponse à la recommandation *b)* du comité, le gouvernement indique qu'une réunion présidée par le ministre du Travail et de l'Emploi a eu lieu le 10 avril 2018 avec la police industrielle et que les instructions nécessaires ont été données aux fonctionnaires concernés. Il ajoute que les membres de la police bangladaise suivent des cours de base et une formation continue portant notamment sur les droits de l'homme, les libertés civiles et les droits syndicaux et que 120 cours ont été organisés pour différents niveaux de la police industrielle entre 2011 et 2017. Sur la même période, des fonctionnaires de police de rang intermédiaire et de rang supérieur ont participé à 30 autres cours et les formations destinées à la police industrielle ont réuni 5 694 participants.
193. En ce qui concerne les mesures recommandées par le comité pour assurer le libre fonctionnement des bureaux de syndicats et mener une enquête interne avec la police pour identifier et sanctionner les responsables d'ingérence dans les activités syndicales, le gouvernement réitère que, pour des raisons de sécurité et afin de protéger les bureaux et les mandataires, deux organisations à Ashulia avaient été fermées sur fond de détérioration de l'ordre public mais avaient été immédiatement rouvertes après la disparition des risques. Il ajoute que l'annulation du programme de formation était inévitable compte tenu de la fermeture des bureaux des deux organisations, afin d'assurer un plus grand engagement des organisations syndicales et d'éviter tout risque imprévu qui aurait pu nuire à la sécurité des participants. Rien n'indique qu'un programme de formation ait été annulé alors que l'ordre public était assuré.
194. En ce qui concerne les allégations de licenciements ou de mises à pied antisyndicaux à la suite de la grève d'Ashulia, le gouvernement réaffirme qu'aucun travailleur n'a été licencié pour avoir participé à des activités liées à la grève. Il ajoute toutefois qu'un certain nombre de travailleurs ont volontairement démissionné après avoir reçu les indemnités prévues par la loi du Bangladesh sur le travail et que deux usines ont fermé leurs portes en invoquant l'article 13 de cette loi, en raison de pertes financières continues. Enfin, le gouvernement précise que cet article 13 est utilisé avec précaution, que son utilisation arbitraire n'est jamais encouragée et que les droits des travailleurs ne sont jamais violés.
195. En ce qui concerne les 1 600 plaintes pénales qui auraient été déposées à la suite de la grève d'Ashulia, le gouvernement réitère que toutes les affaires et questions mentionnées dans la plainte sont réglées et qu'aucun travailleur n'a fait l'objet de poursuites.
196. En ce qui concerne la recommandation du comité tendant à ce que le gouvernement fasse en sorte que le recours aux sanctions pénales et l'engagement de poursuites pénales ne soient pas utilisés de manière abusive pour réprimer des activités syndicales pacifiques ni pour menacer ou intimider des syndicalistes ou des dirigeants syndicaux, le gouvernement indique que si une infraction pénale est commise pendant une grève, les autorités compétentes engagent des poursuites judiciaires conformément au Code pénal du Bangladesh. Le gouvernement souligne en outre qu'il est parfaitement garanti qu'aucune mesure n'est prise contre des militants syndicaux qui manifestent pacifiquement et qu'il est donc impossible d'utiliser abusivement le Code pénal.

D. Conclusions du comité

197. *Le comité note que ce cas concerne des allégations de violations graves des droits de liberté syndicale par le gouvernement, en particulier par l'action des forces de police à la suite d'une grève dans les usines de confection à Ashulia en décembre 2016. Les violations alléguées comprennent l'arrestation et la détention arbitraires de dirigeants syndicaux et de militants, des menaces de mort proférées et des violences physiques infligées au cours de la détention, de fausses accusations pénales, la surveillance de syndicalistes, l'intimidation et l'ingérence dans les activités syndicales. Les allégations font également référence au licenciement massif de travailleurs des usines de confection suite à une manifestation pacifique.*
198. *Le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle les syndicalistes qui étaient en détention ont été libérés sous caution immédiatement après le rétablissement de l'ordre public dans la région et que toutes les affaires concernant des travailleurs ont été closes et qu'aucun travailleur n'a été inculqué après l'enquête. Il note toutefois que, selon les indications du gouvernement, un certain nombre de syndicalistes et de travailleurs ont été arrêtés et sont restés en détention pendant ce que le gouvernement appelle la période de détérioration de l'ordre public dans la région d'Ashulia et que, au final, aucune charge n'a été retenue contre ces personnes. Notant que, hormis la référence à l'ordre public, le gouvernement ne fournit aucune justification pour l'arrestation et la détention de ces personnes, le comité se doit de rappeler que l'arrestation et la détention de syndicalistes, même pour des raisons de sécurité intérieure, risquent d'impliquer une grave ingérence dans l'exercice des droits syndicaux si une telle mesure ne s'accompagne pas de garanties judiciaires appropriées et qu'il n'y a aucune chance qu'un système de relations professionnelles stables fonctionne harmonieusement dans un pays tant que des syndicalistes y seront soumis à des mesures d'arrestation et de détention. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 136 et 127.] Considérant que l'arrestation et la détention arbitraires de syndicalistes comportent un risque d'abus et portent atteinte à l'exercice du droit à la liberté syndicale, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de renforcer l'obligation de la police de rendre des comptes en cas de privation arbitraire de liberté et de continuer à fournir aux forces de sécurité les instructions et la formation appropriées afin que les syndicalistes ne fassent à l'avenir plus l'objet de mesures arbitraires d'arrestation et de détention. Il prie le gouvernement de fournir des informations sur l'évolution de la situation à cet égard.*
199. *Lors du dernier examen du présent cas, le comité avait prié le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de menaces de mort, de violences physiques et de bastonnades au cours de la garde à vue, ainsi que sur tous les cas présumés d'intimidation et de harcèlement de syndicalistes à la suite de la grève d'Ashulia. [Voir 384^e rapport, paragr. 169 a) et b).] Il note avec une profonde préoccupation que le gouvernement répond simplement qu'aucun fait n'a été dénoncé mais que la police mènera une enquête si elle reçoit une plainte. En ce qui concerne les allégations de mauvais traitements physiques et de tortures infligés à des syndicalistes, le comité a rappelé que les gouvernements devraient donner les instructions nécessaires pour qu'aucun détenu ne fasse l'objet de mauvais traitements et imposer des sanctions efficaces dans les cas où de tels actes auraient été commis. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 111.] Une enquête indépendante sur les allégations de torture et de mauvais traitements est la première étape pour protéger efficacement les individus contre ces violations graves de leurs droits fondamentaux. Le comité observe que le fait d'exiger des victimes de mauvais traitements commis par la police qu'elles présentent une plainte à la police, dans les circonstances du cas, n'est pas de nature à créer un climat dans lequel les travailleurs se sentent en sécurité pour agir et peut donc avoir comme conséquence que ces graves allégations restent sans réponse. Il prie donc instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante – menée par une institution indépendante de celle qui serait impliquée – concernant les*

allégations de menaces de mort, violences physiques et bastonnades dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia, ainsi que dans tous les autres cas présumés d'intimidation et de harcèlement par la police au cours de la même période, et de le tenir informé des mesures prises à ce sujet. Le comité invite également l'organisation plaignante à fournir toutes informations pertinentes additionnelles aux autorités nationales compétentes afin qu'elles puissent diligenter l'enquête en toute connaissance de cause.

200. *Le comité avait également noté que les organisations plaignantes dénonçaient l'ingérence de la police dans les activités syndicales à la suite de la grève d'Ashulia, y compris l'irruption dans les bureaux des syndicats, l'interruption de séances de formation et la confiscation du matériel de formation, l'annulation forcée d'une activité de formation sur la santé organisée avec l'appui du BIT, des questions concernant les anciennes et futures réunions, la confiscation des clés des bureaux et la dissolution d'organisations ordonnée par la police, et avait prié le gouvernement de faire en sorte que ces syndicats puissent fonctionner librement. Il avait également encouragé le gouvernement à diligenter une enquête interne afin d'établir les responsabilités et de garantir que des sanctions adéquates sont prises pour éviter que de tels actes ne se reproduisent. Le comité note à ce sujet l'indication du gouvernement selon laquelle la fermeture des deux bureaux de syndicats était temporaire et justifiée par la détérioration de l'ordre public, et l'annulation de la formation était inévitable pour assurer un plus grand engagement des organisations syndicales et éviter tout risque imprévu qui aurait pu nuire à la sécurité des participants.*
201. *Le comité note avec regret que le gouvernement ne fournisse aucune information sur la conduite d'une enquête interne et l'examen des allégations d'ingérence répétée de la police dans les activités syndicales. Il rappelle une fois encore que, en dehors des perquisitions effectuées sur mandat judiciaire, l'intrusion de la force publique dans les locaux syndicaux constitue une grave et injustifiable ingérence dans les activités syndicales. En outre, le droit des organisations professionnelles de tenir des réunions dans leurs propres locaux pour y examiner des questions professionnelles, sans autorisation préalable ni ingérence des autorités, constitue un élément essentiel de la liberté d'association, et les autorités devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice, à moins que cet exercice ne trouble l'ordre public ou ne le menace de manière grave ou imminente. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 280 et 203.] Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement veille à ce que des instructions appropriées soient données à la police afin d'éviter que de telles pratiques ne se reproduisent à l'avenir et le prie de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
202. *En ce qui concerne les allégations de licenciements et de mises à pied antisyndicaux, le comité note que le gouvernement indique une fois de plus qu'aucun travailleur n'a été licencié pour avoir participé à des activités liées à la grève d'Ashulia, mais qu'un certain nombre de travailleurs ont démissionné après avoir reçu les indemnités prévues par la loi, et que deux usines ont fermé en raison de pertes financières continues. Etant donné que les organisations plaignantes n'ont fourni aucune information contradictoire ou complémentaire à ce sujet, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.*
203. *Le comité note les nouvelles allégations graves que l'organisation plaignante a présentées dans sa dernière communication concernant la violente répression policière de manifestations pacifiques de travailleurs du secteur de la confection, qui a fait un mort et de nombreux blessés parmi les travailleurs. Compte tenu de la gravité de ces allégations, le comité demande au gouvernement de présenter sans délai des observations détaillées en réponse à celles-ci afin qu'il puisse les examiner en toute connaissance de cause.*

Recommandations du comité

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

- a) *Considérant que l'arrestation et la détention arbitraires de syndicalistes comportent un risque d'abus et portent atteinte à l'exercice du droit à la liberté syndicale, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de renforcer l'obligation de la police de rendre des comptes en cas de privation arbitraire de liberté et de fournir continuellement aux forces de sécurité les instructions et la formation appropriées afin que les syndicalistes ne fassent à l'avenir plus l'objet de mesures arbitraires d'arrestation et de détention. Il prie le gouvernement de fournir des informations sur l'évolution de la situation à cet égard.*
- b) *Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante – menée par une institution indépendante de celle qui serait impliquée – concernant les allégations de menaces de mort, violences physiques et bastonnades dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia, ainsi que dans tous les autres cas présumés d'intimidation et de harcèlement par la police au cours de la même période, et de le tenir informé des mesures prises à ce sujet. Le comité invite l'organisation plaignante à fournir toutes informations pertinentes additionnelles aux autorités nationales compétentes afin qu'elles puissent diligenter l'enquête en toute connaissance de cause.*
- c) *Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement veille à ce que des instructions appropriées soient données à la police afin d'empêcher que des forces de police n'entrent à nouveau dans les locaux de syndicats sans autorisation et ne s'immiscent indûment dans les activités syndicales légitimes à l'avenir, et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
- d) *Compte tenu de la gravité des allégations présentées dans la dernière communication de l'organisation plaignante concernant la violente répression policière de manifestations de travailleurs du secteur de la confection, qui aurait fait un mort et au moins 80 blessés parmi les travailleurs, le comité demande au gouvernement de présenter sans délai des observations détaillées en réponse à celles-ci. Le comité invite également l'organisation plaignante à fournir toutes informations pertinentes additionnelles aux autorités nationales compétentes afin qu'elles puissent diligenter l'enquête en toute connaissance de cause.*

CAS N^{OS} 3285 ET 3288

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

**Plainte contre le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie
présentée par**

- **la Fédération des syndicats du secteur médical et activités connexes de la Caisse nationale de santé (FESIMRAS) et**
- **la Centrale ouvrière bolivienne (COB)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent des restrictions au droit de grève dans le secteur de la santé publique, l'élaboration de normes sur des questions relatives à la sécurité sociale sans que les organisations syndicales intéressées n'aient été préalablement consultées, et un acte d'ingérence des autorités publiques

- 205.** La plainte qui fait l'objet du cas n° 3285 est contenue dans des communications en date des 28 avril, 19 mai et 14 juillet 2017 de la Fédération des syndicats du secteur médical et activités connexes de la Caisse nationale de santé (FESIMRAS). La plainte qui fait l'objet du cas n° 3288 est contenue dans des communications en date des 1^{er} et 2 juin 2017 de la Centrale ouvrière bolivienne (COB). Dans la mesure où les plaintes portent sur des problématiques identiques, les cas n° 3285 et 3288 seront examinés conjointement par le Comité de la liberté syndicale.
- 206.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans deux communications en date du 25 mai 2018.
- 207.** L'Etat plurinational de Bolivie 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

Cas n° 3285

- 208.** Dans sa communication du 28 avril 2017, la FESIMRAS indique que, le 21 décembre 2015, un cahier de revendications contenant 14 points, dont l'un concerne l'institutionnalisation des postes de base, aurait été présenté au ministre de la Santé. La fédération plaignante déclare que, en vertu de l'article 151 du décret réglementaire de la loi générale du travail, l'employeur dispose d'un délai de dix jours pour formuler sa réponse et que, en l'absence de réponse du ministère de la Santé, la FESIMRAS a communiqué son cahier de revendications au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale le 4 avril 2016, en demandant qu'une commission de conciliation soit formée. Cette demande aurait été réitérée le 10 août 2016 et aucune réponse n'aurait été communiquée par ce ministère.
- 209.** La fédération plaignante indique que c'est l'absence de réponse du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale à son cahier de revendications et le mécontentement suscité par la nomination d'un nouveau directeur général de la Caisse nationale de santé, qui ne remplirait pas les critères professionnels exigés pour ce poste, qui sont à l'origine des pressions sociales exercées par ladite fédération, sous forme d'une série de grèves

échelonnées de 24 à 48 et 72 heures, ainsi que d'une grève illimitée, entre décembre 2016 et février 2017, au cours desquelles les services d'urgence auraient été renforcés. L'organisation plaignante indique que le ministère de la Santé a demandé au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale de déclarer l'illégalité de chacune de ces grèves et que celles-ci ont donc été déclarées illégales au motif que les services de santé doivent être assurés de manière ininterrompue (art. 38 de la Constitution), que la loi générale du travail interdit l'arrêt de travail dans les services publics (art. 118), que le décret suprême n° 1958 du 16 mars 1950 interdit les grèves dans les services de santé, et que tous les moyens de conciliation et d'arbitrage n'ont pas été épuisés.

210. La fédération plaignante souligne que toutes les décisions administratives ont été successivement contestées par des recours en révocation et hiérarchiques, mais que ses arguments n'auraient pas été pris en considération, car le gouvernement aurait confirmé l'illégalité des grèves dans un objectif politique, et remet en question l'impartialité de l'autorité administrative qui, selon elle, s'est constituée juge et partie. En outre, la fédération plaignante estime que ces décisions seraient incompatibles avec le contexte constitutionnel bolivien actuel, dans la mesure où la Constitution garantit la grève en tant que moyen de défense des droits des travailleurs et que l'autorité administrative a fondé ses décisions sur une ancienne Constitution désormais abrogée, qui subordonnait le droit de grève au «respect préalable des procédures légales». Enfin, la fédération plaignante souligne qu'à ce jour aucune suite n'a été donnée à son cahier de revendications.

211. Dans sa communication en date du 19 mai 2017, la fédération plaignante fait savoir que, en représailles à ses précédentes actions, le gouvernement a fait appliquer les décrets suprêmes n°s 3091 et 3092 (du 15 février 2017) et promulgué la loi n° 922 (du 29 mars 2017). Selon l'organisation plaignante, ces normes seraient discriminatoires vis-à-vis du droit de grève et contraires à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, en ce qu'elles mettraient en péril le droit fondamental à la sécurité sociale à court terme, modifieraient les modalités de libre affiliation, radiation et nouvelle affiliation aux entités gestionnaires de la sécurité sociale, et pourraient entraîner une précarisation des services médicaux. L'organisation plaignante souligne, en outre, que le gouvernement n'a pas consulté préalablement les organisations syndicales à propos des normes susmentionnées et indique que, en l'absence de garanties d'un dialogue de bonne foi, le Collège médical de Bolivie et la Commission nationale de santé ont organisé de nouvelles grèves, les 17 et 18 mai 2017, pour exiger l'abrogation des normes susmentionnées.

212. Selon la FESIMRAS, après l'annonce d'un troisième arrêt de travail de 72 heures, le Défenseur du peuple a entamé une action populaire (action comparable au recours constitutionnel en *amparo*) dans le but d'obtenir une interdiction judiciaire du droit de grève. L'organisation plaignante dénonce l'action du Défenseur du peuple car, selon elle, cette action judiciaire avait un caractère politique alors que le Défenseur du peuple est indépendant des pouvoirs publics, et elle remet en cause la décision rendue en première instance par le Tribunal des garanties constitutionnelles, accordant partiellement la protection constitutionnelle au Défenseur du peuple. La fédération plaignante allègue à ce propos que: i) le Défenseur du peuple s'est contenté de convoquer à l'audience le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale et le ministère de la Santé en tant que tiers concernés, en excluant les organisations syndicales qui avaient un intérêt particulier dans cette affaire; ii) cette instance n'a pas reconnu que les grèves n'avaient fait courir aucun risque pour la vie des personnes, car tous les services d'urgence avaient été renforcés, conformément au principe relatif aux services minimums en cas de grève prôné par le Comité de la liberté syndicale; iii) le Tribunal des garanties constitutionnelles comme le Défenseur du peuple n'ont pas tenu compte du caractère indispensable du droit de grève, puisque c'est en exerçant ce droit que l'on peut parvenir à un meilleur exercice du droit à la santé; iv) si, dans le cadre du réexamen de l'action populaire actuellement en instance, la restriction au droit de grève demandée par le Collège médical de Bolivie est confirmée, cela

pourrait créer un précédent en matière de criminalisation des grèves, laquelle pourrait s'étendre à d'autres secteurs et exposer les dirigeants syndicaux à des risques de poursuites pénales; v) lors de l'examen d'un autre cas, le Comité de la liberté syndicale avait demandé au gouvernement bolivien de prendre les mesures nécessaires pour que la décision de déclarer une grève illégale revienne à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance; et vi) le tribunal de première instance s'est fondé en partie sur des dispositions infraconstitutionnelles, puisqu'il a invoqué des dispositions de la Constitution de 1967, désormais abrogée, qui prévoient le respect préalable des procédures légales, et a également considéré à tort comme applicables les dispositions infraconstitutionnelles de l'article 118 de la loi générale du travail, du décret suprême n° 1958 et du décret-loi n° 2565 promulgué par une junte militaire.

Cas n° 3288

- 213.** Dans ses communications en date des 1^{er} et 2 juin 2017, la COB déclare que l'entrée en vigueur des décrets suprêmes n°s 3091 et 3092 et la promulgation de la loi n° 922 auraient donné lieu à une contestation du secteur médical et à des grèves organisées pour demander l'abrogation de ces normes, au motif qu'elles risquaient de mettre en péril les caisses de santé. L'organisation plaignante indique que, en ce qui concerne l'entrée en vigueur et la promulgation des normes susmentionnées: i) la création de l'Autorité de surveillance et de contrôle du système national de santé, par le décret suprême n° 3091, permet au gouvernement de décider de manière arbitraire de la disparition des caisses de santé, en laissant la possibilité aux employeurs de radier leurs travailleurs, sans les consulter et sans être obligés de les réaffilier à une entité appropriée; ii) après l'annonce d'un arrêt de travail de 72 heures dans le secteur médical, le Défenseur du peuple a entamé une action populaire dans le but d'obtenir une interdiction judiciaire de l'exercice de droit de grève au Collège médical de Bolivie; iii) dans le cadre de l'action populaire entamée par le Défenseur du peuple, la Cour constitutionnelle a accordé partiellement la protection constitutionnelle à celui-ci et a interdit au Collège médical de Bolivie l'exercice du droit de grève au motif simpliste de la primauté du droit à la santé sur le droit de grève; iv) les grèves du Collège médical de Bolivie n'auraient pas mis en danger la vie des personnes puisque les services médicaux ont été renforcés conformément au principe relatif aux services minimums prôné par le Comité de la liberté syndicale; v) le Défenseur du peuple comme la Cour constitutionnelle ont délibérément ignoré que le Collège médical de Bolivie ne cherchait qu'à défendre les caisses de santé de la sécurité sociale à court terme, et le droit à la santé des travailleurs affiliés et de leurs familles à ces entités gestionnaires, lesquels représenteraient 30 pour cent de la population bolivienne; et vi) la confirmation de cette décision pourrait créer un précédent juridique néfaste en matière de criminalisation des grèves, en particulier pour les travailleurs manuels des caisses de santé.
- 214.** En outre, la COB formule des allégations d'ingérence, de favoritisme et de parallélisme syndical. L'organisation plaignante déclare que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale reconnaît des organisations syndicales parallèles qui seraient affiliées à la centrale, et que le processus de reconnaissance de ces organisations mené par ce ministère aurait été beaucoup plus rapide qu'il ne le serait pour les organisations légitimes affiliées à la COB. L'organisation plaignante se réfère en particulier au cas d'un ex-dirigeant de la Centrale ouvrière départementale de La Paz qui a été expulsé de cette organisation au motif qu'il avait organisé des congrès ordinaires sans l'autorisation de la centrale. L'organisation plaignante dénonce la décision du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale reconnaissant le comité exécutif parallèle, rendue six heures après la réception de la demande, sans que les conditions nécessaires à sa reconnaissance n'aient été remplies, y compris en ce qui concerne l'approbation de la COB. Cette dernière fait néanmoins observer que, lorsque le nouveau comité exécutif de la Centrale ouvrière départementale de la Paz, légitimement élu lors d'un congrès ordinaire tenu les 29 et 30 mars 2017, a demandé sa reconnaissance au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale et l'annulation du comité exécutif parallèle, le ministère n'aurait pas agi en faveur du syndicat légitime.

B. Réponse du gouvernement**Cas n° 3285**

215. Dans sa communication du 25 mai 2018, le gouvernement fait savoir que, en ce qui concerne les allégations formulées par la FESIMRAS relatives aux violations présumées du droit de grève: i) la liberté syndicale est un droit des travailleurs et des organisations syndicales leur permettant de se regrouper et de défendre leurs intérêts communs; ii) s'il est vrai que la Constitution politique de l'Etat garantit le droit de grève en tant que faculté légale prévue par la loi, elle garantit également le droit à la santé et prévoit que les services de santé «seront assurés de manière ininterrompue»; iii) la procédure régulière relative à l'exercice du droit de grève est inscrite dans le chapitre I du titre X de la loi générale du travail, ainsi que dans le chapitre X du décret réglementaire de la loi générale du travail; iv) la décision constitutionnelle n° 04/2001 du 5 janvier 2001 établit que «les droits fondamentaux ne sont pas absolus; il y a certaines limites et restrictions aux droits d'autrui puisque prévalent l'intérêt général, l'ordre juridique et les facteurs de sécurité publique, de moralité et de santé, qui ne sauraient être sacrifiés au nom d'un exercice arbitraire ou abusif des prérogatives individuelles; autrement dit, les droits fondamentaux peuvent être limités dans l'intérêt social»; v) la décision constitutionnelle n° 429/2002-R du 15 avril 2002 établit que «les personnes ne peuvent exercer leurs droits sans restriction et de manière arbitraire au détriment des droits d'autrui, l'exercice de ces droits doit donc être réglementé»; vi) dans le présent cas, en l'absence de réponse du ministère compétent pour répondre à son cahier de revendications et mettre en place une commission de conciliation, la FESIMRAS aurait pris des mesures de pression, sans chercher à savoir si d'autres moyens appropriés existaient pour contester le fait que les fonctionnaires n'avaient pas répondu en temps voulu aux demandes, y compris pour les sanctionner; vii) la Direction départementale du travail de La Paz et la Direction générale du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail, qui relèvent du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, ont déclaré les grèves illégales au motif qu'elles ne respectaient pas les procédures légales; et viii) la FESIMRAS a ensuite fait usage une fois de plus de mesures de pression sociale, au motif que les décrets suprêmes n°s 3091 et 3092 et la loi n° 922 seraient discriminatoires vis-à-vis du droit de grève et porteraient atteinte au droit à la santé, et ces mesures ont été déclarées encore une fois illégales, la procédure régulière n'ayant pas été respectée.

216. Par conséquent, le gouvernement considère que les instruments internationaux relatifs à la protection des droits humains, qui font partie du bloc de constitutionnalité, ne se limitent pas à énoncer l'ensemble des droits, libertés et garanties dans ce domaine, mais servent aussi à établir les conditions particulières dans lesquelles l'Etat peut restreindre ou limiter les droits et violations, et considère, dans le cas présent, que le droit à la santé et à la vie de la population bolivienne devrait l'emporter sur le droit de grève de la fédération plaignante.

Cas n° 3288

217. En ce qui concerne les allégations de la COB relatives aux dispositions des décrets suprêmes n°s 3091 et 3092, et à la loi n° 922, le gouvernement fait savoir que l'objet de ces normes n'est pas de faire disparaître les caisses de santé mais vise à la reconnaissance constitutionnelle du droit à la santé que l'Etat a l'obligation de garantir. En outre, selon le gouvernement, l'objet du décret suprême n° 3091 était d'améliorer les services de santé, mais un processus de modification dudit décret aurait été engagé à la suite d'observations formulées par différents partenaires et serait en instance devant l'Unité d'analyse des politiques sociales et économiques.

218. En ce qui concerne les allégations de l'organisation plaignante relatives aux restrictions présumées au droit de grève dans le secteur de la santé publique, le gouvernement fait savoir

que: i) l'article 118 de la loi générale du travail interdit l'arrêt de travail dans les services à caractère public; ii) l'article 1 du décret suprême n° 1958 dispose que les services de santé font partie des services à caractère public au sens de l'article 118 de la loi générale du travail; iii) la décision constitutionnelle n° 004/2001 établit que les droits fondamentaux peuvent être limités dans l'intérêt social; iv) les services essentiels sont définis par la commission d'experts de l'OIT comme étant «les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne, dans une partie ou dans l'ensemble de la population»; v) selon le rapport la Direction générale de la santé, lors de la grève menée dans ce secteur les 17 et 18 mai 2017, le droit à la santé d'au moins 6 000 personnes a été violé au niveau national, 850 opérations chirurgicales programmées ont été suspendues et 2 100 consultations externes ont été reportées dans des hôpitaux de troisième niveau (hôpitaux de référence ou hôpitaux hautement spécialisés); vi) selon les termes de la décision administrative n° 097-17 du 19 mai 2017 de la Direction générale du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, les moyens de conciliation n'auraient pas été épuisés; et vii) le Tribunal des garanties constitutionnelles a statué sur l'action populaire et a accordé partiellement la protection constitutionnelle au Défenseur du peuple, considérant que le Collège médical de Bolivie avait le devoir de garantir le droit à la santé dans des conditions normales à tous les usagers et que ces conditions devaient être garanties par le ministère de la Santé et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, en vertu des pouvoirs que leur confèrent la Constitution et la loi.

C. Conclusions du comité

- 219.** *Le comité observe que, dans le présent cas, la Fédération des syndicats du secteur médical et activités connexes de la Caisse nationale de santé (FESIMRAS) et la Centrale ouvrière bolivienne (COB) dénoncent des restrictions au droit de grève dans le secteur de la santé publique. Le comité observe également que la FESIMRAS allègue que les organisations syndicales n'ont pas été consultées préalablement à l'adoption de normes législatives touchant à leurs intérêts et que la COB dénonce un favoritisme syndical et un parallélisme, ainsi qu'une ingérence du ministère du Travail.*
- 220.** *Le comité constate que, selon la FESIMRAS, après une première série de grèves menées dans le secteur de la santé publique pour dénoncer l'inaction du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, en ce qui concerne la formation d'une commission de conciliation et la nomination controversée du directeur général de la Caisse nationale de santé, le ministère de la Santé a entamé plusieurs procédures administratives pour déclarer la grève illégale, procédures qui ont débouché sur des décisions favorables à ce ministère, comme c'est le cas pour les recours en révocation et hiérarchiques formés ultérieurement par la fédération plaignante. En outre, les deux organisations plaignantes indiquent que de nouvelles grèves ont été organisées pour contester l'entrée en vigueur des décrets suprêmes n°s 3091 et 3092 et la promulgation de la loi n° 922 et que, après l'annonce d'une troisième grève de 72 heures, le Défenseur du peuple a entamé une action populaire (action comparable au recours constitutionnel en amparo) devant le Tribunal des garanties constitutionnelles, lequel a statué partiellement en faveur du requérant, en interdisant la poursuite des grèves.*
- 221.** *En ce qui concerne la première série de grèves déclarées illégales par l'autorité administrative, le comité observe que l'organisation plaignante concernée allègue que: i) des normes infraconstitutionnelles ont été invoquées, notamment les dispositions d'une ancienne Constitution; ii) les décisions administratives susmentionnées déclarant la grève illégale sont incompatibles avec le contexte constitutionnel bolivien; iii) ces décisions administratives pourraient entraîner des poursuites pénales contre les dirigeants des organisations grévistes; et iv) le gouvernement s'est constitué juge et partie dans le processus de déclaration d'illégalité des grèves ainsi que dans les recours en révocation et hiérarchiques ultérieurs.*

222. *En ce qui concerne la deuxième série de grèves ainsi que l'action populaire entamée par le Défenseur du peuple, le comité note que les deux organisations plaignantes font savoir que: i) l'action populaire entamée par le Défenseur du peuple aurait un caractère politique; ii) les services d'urgence ont été renforcés, conformément au principe relatif aux services minimums; iii) la décision de la Cour constitutionnelle a été contestée et, dans le cas où elle serait confirmée, cela constituerait un précédent important pour l'exercice du droit de grève; iv) lors de l'examen d'un précédent cas concernant la déclaration d'illégalité d'une grève par l'autorité administrative, le comité avait demandé au gouvernement de s'assurer que la déclaration d'illégalité de la grève revienne à un organe indépendant et impartial; et v) dans le présent cas, le gouvernement a privilégié le droit à la santé au détriment du droit de grève.*
223. *En ce qui concerne les restrictions présumées à l'exercice de la grève, alléguées par les deux organisations plaignantes, le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles: i) il incombe à la Direction générale du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail de déclarer, par décision administrative, la légalité ou l'illégalité des grèves au niveau national; ii) la procédure régulière relative à l'exercice de la grève, notamment en ce qui concerne les moyens de conciliation, n'a pas été suivie; iii) il existait d'autres moyens appropriés pour contester l'absence de réponse à la demande des organisations plaignantes; iv) en vertu de la Constitution politique de l'Etat, les services de santé doivent être assurés de manière ininterrompue; v) le Tribunal des garanties constitutionnelles a considéré que les droits fondamentaux ne sont pas absolus et que certaines limites et restrictions s'imposent dans l'intérêt général et en raison de facteurs liés à la santé; vi) l'article 118 de la loi générale du travail interdit l'arrêt de travail dans les services à caractère public, comprenant les services de santé; et vii) le service de santé est un service essentiel.*
224. *Le comité souligne que le droit de grève n'est pas un droit absolu et, dans des circonstances spécifiques, peut être restreint voire interdit. Le comité rappelle que le droit de grève peut être restreint ou 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 de la personne). [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 830.] Par ailleurs, le comité rappelle que ce que l'on entend par service essentiel au sens strict du terme dépend largement des conditions spécifiques de chaque pays. En outre, ce concept ne revêt pas un caractère absolu dans la mesure où un service non essentiel peut devenir essentiel si la grève dépasse une certaine durée ou une certaine étendue, mettant ainsi en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population. Le comité a déjà précédemment indiqué que le secteur hospitalier peut être considéré comme un service essentiel. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 837 et 840.]*
225. *Le comité rappelle au gouvernement que la décision de déclarer la grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement mais à un organe indépendant et impartial [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 909.] Tout en notant que, même s'il appartient à l'autorité administrative de déterminer la légalité de la grève, le comité estime que, s'il peut y avoir des restrictions à l'exercice de la grève dans les cas susmentionnés, il conviendrait qu'un organe indépendant détermine préalablement la portée de ces restrictions. Le comité demande donc à nouveau au gouvernement de prendre des mesures, notamment législatives, pour faire en sorte que, si une grève est déclarée illégale, elle soit déclarée par un organe indépendant et impartial.*
226. *En ce qui concerne le fonctionnement inapproprié présumé des garanties compensatoires, le comité rappelle, en ce qui concerne la nature des «garanties appropriées» en cas de*

restriction de la grève dans les services essentiels et dans la fonction publique, que la limitation du droit de grève devrait s'accompagner de procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives, aux diverses étapes desquelles les intéressés devraient pouvoir participer, et dans lesquelles les sentences rendues devraient être appliquées entièrement et rapidement. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 856.] Tout en notant que les versions des plaignants et du gouvernement concernant l'accès effectif à la conciliation et à l'arbitrage sont contradictoires, le comité veut croire que le gouvernement veillera au déroulement approprié, impartial et expéditif des procédures de conciliation et d'arbitrage afin de rétablir la confiance des organisations syndicales dans les garanties compensatoires, et en conséquence le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.

227. En ce qui concerne l'adoption alléguée de normes relatives à la sécurité sociale sans consultation préalable des organisations syndicales ainsi que l'absence de garanties d'un dialogue de bonne foi, le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles, en ce qui concerne le décret suprême n° 3091, une procédure visant à modifier celui-ci a été entamée, suite à certaines observations formulées par plusieurs partenaires. A cet égard, le comité a tenu à souligner 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 à rappeler au gouvernement l'importance d'une consultation préalable des organisations d'employeurs et de travailleurs avant l'adoption de toute loi dans le domaine du droit du travail. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1536 et 1540.] Notant que, dans le présent cas, les décrets n°s 3091 et 3092 ont été abrogés par le décret suprême n° 3453 du 10 janvier 2018, le comité espère qu'à l'avenir des consultations complètes seront réalisées avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur les projets de loi d'ordre professionnel ou social touchant leurs intérêts et ceux de leurs membres, et en conséquence le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.
228. En ce qui concerne les actes présumés de favoritisme, de parallélisme syndical et d'ingérence des autorités publiques allégués par la COB, et en particulier le cas de la Centrale ouvrière départementale de La Paz, dans lequel le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale aurait reconnu un comité exécutif qui n'avait pas été démocratiquement élu, le comité rappelle que, lorsque deux comités directeurs se déclarent légitimes, le conflit devrait être tranché par l'autorité judiciaire ou un médiateur indépendant, et non par l'autorité administrative. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1620.] Observant que le gouvernement ne communique pas ses observations concernant ces allégations, le comité demande au gouvernement de communiquer des informations détaillées à cet égard.

Recommandations du comité

229. Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a) *Le comité prie une fois encore le gouvernement de prendre toutes dispositions utiles, y compris législatives, afin que, dans les circonstances où il y a lieu de déclarer une grève illégale, cette décision revienne à un organe indépendant et impartial.*
 - b) *En ce qui concerne les actes présumés de favoritisme, de parallélisme syndical et d'ingérence allégués par la Centrale ouvrière bolivienne, le comité demande au gouvernement de communiquer des informations détaillées à cet égard.*

**Plainte contre le gouvernement du Chili
présentée par
la Fédération nationale des syndicats des cadres de catégorie A
et des professionnels de l'entreprise CODELCO (FESUC)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue qu'une entreprise nationale de cuivre décourage les cadres d'adhérer à un syndicat; que la loi est discriminatoire à l'égard de l'organisation plaignante dans les mécanismes de représentation au conseil d'administration de l'entreprise; que le fonctionnement des syndicats de l'organisation plaignante a été entravé par le licenciement de centaines de membres; que le droit de grève a été violé par un décret d'expulsion pris par le gouverneur provincial; et que plusieurs dirigeants syndicaux ont été convoqués par la police alors qu'ils participaient à une grève pacifique

230. La plainte figure dans une communication de la Fédération nationale des syndicats des cadres de catégorie A et des professionnels de l'entreprise CODELCO (FESUC) en date du 17 mars 2016. La FESUC a envoyé des informations complémentaires par communication en date du 15 novembre 2016.

231. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 15 mai 2017.

232. 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

233. Dans sa communication du 17 mars 2016, la FESUC indique qu'elle regroupe six syndicats auxquels sont affiliés environ 1 800 professionnels employés par l'entreprise CODELCO (ci-après dénommée l'entreprise). L'organisation plaignante allègue que l'entreprise décourage les cadres d'adhérer à un syndicat; que la loi sur la gouvernance d'entreprise est discriminatoire à l'égard de l'organisation plaignante dans les mécanismes de représentation au conseil d'administration de l'entreprise; que le fonctionnement des syndicats de l'organisation plaignante a été entravé par le licenciement de centaines de membres; que le droit de grève a été violé par un décret d'expulsion pris par le gouverneur provincial et que plusieurs dirigeants syndicaux ont été convoqués par la police alors qu'ils participaient à une grève pacifique

234. L'organisation plaignante ajoute des allégations qui ont déjà été examinées par le comité dans une plainte déposée le 14 juin 2012 (cas n° 2963) et souligne que non seulement les recommandations formulées par le comité dans son rapport de mars 2014 n'ont aucunement

été prises en compte par le gouvernement, mais aussi que le 29 décembre 2014 le gouvernement a présenté un projet de réforme du travail qui va à l'encontre de ces recommandations. L'organisation plaignante fait spécifiquement référence aux allégations suivantes:

- l'allégation selon laquelle, invoquant les dispositions de l'article 305 du Code du travail, les travailleurs temporaires employés au titre d'un contrat d'entreprise ou de service ainsi que les travailleurs occupant des postes d'encadrement ou de direction dans certains établissements ont été exclus des négociations collectives;
- l'allégation selon laquelle l'application de l'article 346 du Code du travail, qui fait obligation aux travailleurs non syndiqués qui bénéficient des avantages prévus par une convention collective de verser 75 pour cent de la cotisation syndicale mensuelle ordinaire, décourage l'affiliation à un syndicat;
- l'allégation selon laquelle, en application des articles 369 et suivants du Code du travail, l'entreprise aurait déclaré illégale une grève menée en signe de protestation contre la politique qu'elle mettait en œuvre pour imposer ses projets de restructuration au motif que cette action ne s'inscrivait pas dans la procédure de négociation collective.

235. L'organisation plaignante affirme que, dans l'entreprise, il y a toujours eu la conviction profonde que les cadres ont moins de droits syndicaux que les ouvriers appartenant à la catégorie B et regroupés en syndicats affiliés à la Fédération de travailleurs du cuivre (FTC). L'organisation plaignante allègue que les dirigeants de l'entreprise ont souscrit à la doctrine selon laquelle les cadres ne devraient pas se syndiquer au motif qu'ils sont des travailleurs de confiance et que ce phénomène apparaît clairement dans les taux de syndicalisation de l'une ou l'autre catégorie: alors que le taux de syndicalisation est de 98 pour cent chez les travailleurs de catégorie B, il est de 52,1 pour cent chez les cadres de catégorie A. L'organisation plaignante allègue également qu'elle ne participe pas sur un pied d'égalité avec la FTC à la désignation d'un représentant au conseil d'administration de l'entreprise. Selon l'organisation plaignante, la loi n° 20392 de 2009 sur la gouvernance d'entreprise, qui régit la composition du conseil d'administration, établit une discrimination entre la FESUC et la FTC: alors que la FTC élit seule les candidats à la représentation des travailleurs de catégorie B au conseil d'administration de l'entreprise, la FESUC doit, pour les professionnels et les cadres de catégorie A, proposer conjointement avec l'Association syndicale nationale des cadres du cuivre (ANSCO) un représentant des deux organisations.

236. L'organisation plaignante allègue également que l'entreprise a entravé le fonctionnement du syndicat par des licenciements et des menaces de licenciement. Plus précisément, elle allègue que, tout au long de l'année 2015, les dirigeants de l'entreprise se sont dits publiquement préoccupés par les coûts de production élevés et par le faible prix du cuivre et ont déclaré que le licenciement des cadres de catégorie A de l'entreprise était inévitable. Le 29 octobre 2015, le vice-président des ressources humaines a déclaré que l'entreprise devait licencier 350 cadres et, après ce licenciement massif (représentant 8 pour cent des cadres, affiliés dans leur grande majorité à la FESUC), a indiqué que les licenciements se poursuivraient en raison de la crise du prix du cuivre. Il a également mentionné que des limites ou des réductions pourraient être apportées aux «plans de sortie», un système généralement utilisé par l'entreprise en cas de licenciement pour octroyer une série de d'indemnités et de prestations plus favorables que celles prévues par la loi en cas de licenciement fondé sur les besoins de l'entreprise. En même temps, le 11 décembre 2015, lors d'un entretien, le vice-président des ressources humaines a indiqué que les travailleurs de catégorie B affiliés à la FTC ne seraient pas licenciés et a même évoqué la nécessité de garantir l'employabilité de ces travailleurs.

- 237.** L'organisation plaignante allègue également le licenciement antisyndical de 31 membres du Syndicat des cadres de catégorie A d'Andina (affilié à la FESUC) le 29 octobre 2015. Les licenciements ont eu lieu un mois et dix-sept jours avant le renouvellement total de la direction du syndicat, ce qui a influé sur le résultat de l'élection et la composition de ladite direction. Bien qu'au début les licenciements aient été motivés par les besoins de l'entreprise, leur cause a finalement été modifiée, et les travailleurs ont pu bénéficier des plans de sortie, prévoyant que le travailleur qui démissionnerait volontairement de l'entreprise et qui remplirait certaines conditions d'âge et d'ancienneté percevrait une indemnité pour chacune des années travaillées au service de l'entreprise dénoncée, plus des aides supplémentaires en matière de prévoyance et de santé.
- 238.** Enfin, l'organisation plaignante allègue que le droit de grève a été violé par un décret du gouverneur provincial d'El Loa qui a ordonné l'expulsion des installations occupées pacifiquement par les travailleurs en grève. Il est allégué que, le 10 octobre 2015, les forces spéciales des carabiniers se sont présentées dans les installations de la division Radomiro Tomic munies d'un décret du gouverneur provincial ordonnant la restitution du bien public. L'organisation plaignante allègue que les grévistes se sont retirés du site en raison des menaces d'intervention des forces de police. Elle allègue en outre que le 8 janvier 2016, dans le cadre de la grève, la police a émis un rapport mettant en cause dix dirigeants syndicaux, tous affiliés à la FESUC, qui ont fait l'objet d'un contrôle d'identité en raison de leur participation à une grève pacifique, alors qu'ils n'avaient commis aucune infraction. Cette situation a gravement détérioré l'image publique des dirigeants syndicaux et leur a causé un préjudice psychologique.

B. Réponse du gouvernement

- 239.** Dans sa communication du 15 mai 2017, le gouvernement transmet ses observations, ainsi que celles de l'entreprise. Le gouvernement indique que cette dernière est une entreprise d'Etat autonome dont l'activité principale est l'exploration, la mise en valeur, l'exploitation, le traitement et la commercialisation des ressources et sous-produits de l'extraction du cuivre par le biais de sept divisions. L'entreprise emploie au total 18 030 personnes, dont 3 858 cadres. Le pourcentage de travailleurs syndiqués avoisine les 90 pour cent et, dans le cas du groupe des cadres, on dénombre 72,1 pour cent de membres syndiqués, répartis en neuf syndicats affiliés à la FESUC et à l'ANSCO. Quant aux travailleurs de catégorie B, ils sont organisés en 24 syndicats, tous affiliés à la FTC.
- 240.** Le gouvernement indique avant toute chose qu'il a mis en œuvre les recommandations du comité formulées dans le cas n° 2963 par l'intermédiaire de la loi n° 20940, qui modernise le système des relations professionnelles et qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2017. Le gouvernement indique que cette loi a réformé le livre IV du Code du travail conformément aux recommandations du comité dans le cas n° 2963 et aux observations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Le gouvernement souligne que, dans ses dernières observations publiées en 2017 concernant l'application des conventions n°s 87 et 98, la CEACR a noté avec satisfaction l'abrogation des articles 305, 346 et 369 de l'ancien texte du livre IV du Code du travail, qui ont fait l'objet du cas n° 2963.
- 241.** L'entreprise nie avoir commis des actes de discrimination arbitraire à l'encontre de la FESUC, favorisant la FTC; au contraire, elle a toujours respecté ses organisations syndicales et maintenu des relations de travail cordiales avec les deux fédérations. L'entreprise indique qu'elle a conclu divers accords avec la FTC et la FESUC et qu'elle ne fait aucune distinction entre les organisations syndicales. L'entreprise signale qu'elle respecte sans réserve l'exercice de la liberté syndicale dans ses différentes dimensions, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, ouvriers et cadres, qui sont libres d'adhérer au syndicat qu'ils estiment approprié. Elle en veut pour preuve le pourcentage élevé de travailleurs syndiqués en son

sein, de l'ordre de 90 pour cent de ses effectifs. Si le taux de syndicalisation des cadres n'est pas similaire à celui des travailleurs de catégorie B (ouvriers), cela est dû uniquement et exclusivement à la décision des travailleurs qui exercent ces fonctions, ce en quoi il n'y a pas d'ingérence de l'entreprise.

242. L'entreprise indique qu'elle a conclu des accords avec l'organisation plaignante à plusieurs reprises, de sorte qu'il n'est pas concevable qu'un traitement discriminatoire puisse exister entre la FESUC et la FTC. De fait, les tribunaux sont parvenus à la même conclusion dans deux actions en justice sur quatre intentées par la FESUC contre l'entreprise, présentant des allégations très similaires à celles du cas à l'examen: dans deux des procédures judiciaires, les requêtes ont été rejetées, l'existence d'une discrimination entre les organisations syndicales n'ayant pas été reconnue; en ce qui concerne les deux autres actions en justice, elles sont encore en instance.
243. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la FESUC ne participe pas sur un pied d'égalité avec la FTC à la désignation d'un représentant au conseil d'administration de l'entreprise, cette dernière indique que, en vertu de la loi n° 20392 sur la gouvernance d'entreprise, un membre est désigné à partir d'une liste de présélection présentée uniquement par la FTC (seule organisation représentative des travailleurs de catégorie B), et un membre est désigné à partir d'une liste de présélection proposée par l'ANSCO conjointement avec la FESUC (les deux organisations doivent s'entendre, car elles représentent toutes deux les cadres de l'entreprise).
244. En ce qui concerne les menaces présumées de licenciement, l'entreprise souligne que, bien que ses dirigeants aient publiquement mentionné la nécessité de procéder à des ajustements dans les coûts et les effectifs des cadres, en application des mesures adoptées pour faire face à la période économique difficile qu'elle traverse, leurs déclarations ont été faites dans le contexte d'une situation de dépréciation des cours du cuivre, qui est de notoriété publique, et ne sauraient aucunement constituer un comportement antisyndical. C'est ainsi que les sociétés minières ont dû réduire leurs coûts afin d'optimiser leurs opérations. Les divisions de l'entreprise ont conclu, dans leurs instruments collectifs, des plans de sortie, qui prévoient une série d'avantages supérieurs à ceux auxquels peut légalement prétendre les travailleurs en cas de cessation de service afin d'encourager les départs.
245. L'entreprise indique qu'il n'y a pas eu de menaces de pertes d'emploi du fait de la participation des travailleurs à des syndicats ou à des activités organisées par ceux-ci et que les raisons des ajustement opérés dans les effectifs sont liées à l'évolution du marché et à la situation économique difficile que traverse l'entreprise; il ne s'agit en aucun cas de menaces de pertes d'emploi liées à l'exercice de la liberté syndicale par les travailleurs de catégorie A. La rupture des contrats de travail de 350 cadres syndiqués au niveau national ne peut en aucun cas être qualifiée d'arbitraire et n'a jamais eu pour but de porter atteinte à la liberté syndicale de la FESUC ou des syndicats qui lui sont affiliés. Dans la situation susmentionnée, chacune des divisions a engagé, en octobre 2015, un processus de réduction des effectifs des cadres, qui s'est traduit dans certains cas par la démission de cadres ou, dans d'autres, par leur licenciement fondé sur les besoins de l'entreprise. L'entreprise souligne que le nombre de travailleurs exerçant des fonctions de cadre au niveau national a augmenté de 49 pour cent entre 2010 et aujourd'hui, passant de 2 620 à 3 907. D'autre part, le nombre total de travailleurs exerçant les fonctions d'opérateur a diminué de 9 pour cent durant la même période puisque, alors qu'ils étaient 15 306 au début de 2010, leur nombre est tombé à 13 930 à la fin de 2015. Cette situation, ajoutée au fait que les travailleurs de catégorie B ont été plus nombreux à faire valoir leurs droits à des plans de sortie a justifié le fait que les réductions d'effectifs ont touché les cadres et non pas les opérateurs. D'autre part, les mesures de réduction des coûts (en termes de réduction des effectifs) ont également touché une autre catégorie de travailleurs de l'entreprise, à savoir ceux de catégorie E, composée des dirigeants de l'entreprise, affectée par la restructuration des directions de certaines divisions. Ces mesures ne visaient donc pas uniquement les travailleurs appartenant à la catégorie des cadres.

246. L'entreprise déclare qu'elle n'a jamais engagé d'action antisyndicale visant à entraver le fonctionnement de la FESUC en modifiant son quorum à l'occasion du licenciement de 31 cadres en octobre 2015. L'entreprise fait savoir que la division andine n'avait aucune connaissance des travailleurs qui allaient être candidats à cette élection et que finalement la résiliation des contrats de travail de 31 travailleurs affiliés au Syndicat des cadres de catégorie A d'Andina a eu lieu du fait de la démission volontaire des travailleurs. Les travailleurs ont choisi de se prévaloir du plan de sortie prévu par la convention collective en vigueur et ont accepté de changer le motif de la cessation de la relation de travail en démission volontaire. L'option du plan de sortie a été librement préférée par les travailleurs à celle d'un licenciement fondé sur les besoins de l'entreprise, car elle leur permettait d'accéder à de meilleurs avantages. Ainsi, en se prévalant du plan de sortie, les travailleurs ont reçu, à titre de compensation pour leurs années de service, des sommes d'argent supérieures à celles convenues. L'entreprise affirme que tous les travailleurs, individuellement et en consultation avec les représentants de leur organisation syndicale, ont accepté de changer le motif de leur licenciement en démission volontaire. L'entreprise indique également que, dans la division andine, il y a toujours eu un niveau élevé de syndicalisation des travailleurs de catégorie A affiliés aux syndicats membres de la FESUC, avec un taux atteignant 85 pour cent; c'est la raison pour laquelle 31 de ces travailleurs ont pu se voir affectés.
247. En ce qui concerne l'allégation relative à l'intervention des carabiniers au cours de la grève, le gouvernement et l'entreprise font savoir que le décret d'expulsion a été pris par le gouverneur provincial d'El Loa pour mettre fin au blocage des voies d'accès à la division Radomiro Tomic, lors d'une grève légale organisée par le syndicat des cadres de catégorie A du même centre pendant les négociations collectives menées à la fin de 2015. L'entreprise indique que les grévistes ont empêché les travailleurs non grévistes, et même les travailleurs des entreprises contractantes et sous-traitantes, d'entrer dans la division. Bien que l'entreprise reconnaisse le droit de grève, celui-ci doit être exercé dans le cadre du respect des droits des autres travailleurs et/ou entreprises contractantes et sous-traitantes qui, n'étant pas parties à la négociation en question, étaient tenus de s'acquitter de leurs obligations contractuelles.

C. Conclusions du comité

248. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue qu'une entreprise nationale de cuivre décourage les cadres d'adhérer à un syndicat; que la loi sur la gouvernance d'entreprise discrimine l'organisation plaignante dans les mécanismes de représentation au conseil d'administration de l'entreprise; que le fonctionnement des syndicats de l'organisation plaignante a été entravé par le licenciement de centaines de membres; que le droit de grève a été violé par un décret d'expulsion pris par le gouverneur provincial et que plusieurs de ses dirigeants syndicaux ont été convoqués par la police en raison de leur participation à une grève pacifique.*
249. *Le comité note que, en plus de ces allégations, dans la présente plainte, l'organisation plaignante rappelle les allégations qui ont été examinées par le comité dans le cas n° 2963 présenté par la même organisation plaignante en 2012. [Voir 371^e rapport du comité, mars 2014, paragr. 222 à 238.] Le comité note que, selon l'organisation plaignante, le gouvernement n'a pas donné suite aux recommandations formulées par le comité dans cette affaire, qui faisaient référence à la nécessité de prendre des mesures législatives au sujet des articles 305, 346 et 369 du Code du travail. A cet égard, le comité note que le gouvernement rappelle que le 1^{er} avril 2017, c'est-à-dire après le dépôt de la plainte, la loi n° 20940 est entrée en vigueur, modernisant le système des relations professionnelles et réformant le livre IV du Code du travail, mettant ainsi en œuvre les recommandations formulées par le comité dans le cas n° 2963, en abrogeant notamment les articles 305, 346 et 369 de l'ancien texte du livre IV du Code du travail. Le comité note que, selon le*

gouvernement, dans ses dernières observations publiées en 2017 concernant l'application des conventions n^{os} 87 et 98, la CEACR a pris note avec satisfaction de l'abrogation des dispositions susmentionnées. Le comité se félicite de l'évolution de la législation qui abroge ces dispositions conformément à ses recommandations dans le cas n^o 2963.

- 250.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise décourage les cadres d'adhérer à un syndicat parce qu'ils sont des travailleurs de confiance (l'organisation plaignante indique que si le taux de syndicalisation des travailleurs de catégorie B (ouvriers) est de 98 pour cent, celui des cadres de catégorie A est de 52,1 pour cent), le comité note que l'entreprise indique: i) qu'elle respecte l'exercice de la liberté syndicale de tous ses travailleurs, les ouvriers comme les cadres, qui sont libres d'adhérer à l'organisation syndicale qu'ils jugent appropriée, comme en témoigne le pourcentage élevé de travailleurs syndiqués au sein de l'entreprise, soit environ 90 pour cent de ses effectifs; ii) qu'elle ne fait aucune distinction entre organisations syndicales et a associé la FESUC (cadres) et la FTC (ouvriers) aux différentes réunions des instances de négociation qui ont eu lieu au fil du temps; iii) que, si le taux de syndicalisation des cadres n'est pas similaire à celui des ouvriers, cela est dû à la décision des travailleurs, ce en quoi il n'y a pas d'ingérence de l'entreprise; iv) que deux organisations coexistent dans l'entreprise, qui regroupent les cadres (la FESUC et l'ANSCO) et qui représentent un taux de syndicalisation de 72,1 pour cent; et v) qu'elle a conclu à plusieurs reprises des accords avec l'organisation plaignante, de sorte qu'il n'est pas concevable qu'un traitement discriminatoire puisse exister entre la FESUC et la FTC.*
- 251.** *Le comité note également que, selon le gouvernement, l'organisation plaignante a intenté diverses actions en justice contre l'entreprise avec des allégations très similaires à celles présentées dans le cas à l'examen: deux des quatre actions seraient pendantes, et dans les deux autres une décision aurait été rendue rejetant l'allégation de l'existence d'une discrimination entre les organisations syndicales et la plainte pour pratiques antisyndicales. Le comité note que le taux de syndicalisation des cadres est inférieur à celui des ouvriers, mais dans la présente plainte l'organisation plaignante n'a pas fourni de renseignements sur les mesures concrètes prises par l'entreprise qui ont eu une incidence directe sur l'affiliation ou la désaffiliation de ses membres, ni dit en quoi elle n'a pas été en mesure de conclure des accords avec l'entreprise. Notant que deux des procédures judiciaires sont toujours en cours, le comité veut croire que, en cas de discrimination antisyndicale, des mesures appropriées seront prises pour y remédier.*
- 252.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la FESUC ne participerait pas sur un pied d'égalité avec la FTC à la désignation d'un représentant au conseil d'administration de l'entreprise, le comité note que l'entreprise indique que, en vertu de la loi n^o 20392 sur la gouvernance d'entreprise, un membre est désigné à partir d'une liste de présélection présentée uniquement par la FTC (seule organisation représentative des travailleurs de catégorie B), et un membre est désigné à partir d'une liste de présélection proposée par l'ANSCO conjointement avec la FESUC (le gouvernement indique que les deux organisations doivent s'entendre, car elles représentent toutes les deux les cadres de l'entreprise). A cet égard, le comité note que l'organisation plaignante n'a pas fourni de preuves factuelles qui laissent supposer une discrimination ou un comportement antisyndical à l'encontre de la FESUC et note en outre que, selon des informations du domaine public, le 30 décembre 2016, c'est-à-dire postérieurement à la présentation de la plainte, la FESUC et l'ANSCO sont parvenues à un accord sur une liste de présélection pour désigner leur représentant au conseil d'administration (un poste vacant depuis un an et demi).*
- 253.** *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, l'entreprise a entravé le fonctionnement du syndicat par des licenciements et des menaces de licenciement: i) les dirigeants de l'entreprise ont fait des déclarations publiques laissant entendre que la crise du prix du*

cuivre rendait inévitable le licenciement de cadres de catégorie A au niveau national – mais pas celui d'ouvriers de catégorie B –, ce qui s'est traduit par le licenciement de 350 cadres, soit 8 pour cent de leurs effectifs, pour la plupart affiliés à la FESUC et tous licenciés le même jour, ce qui a porté atteinte à l'image de la fédération et menacé ses ressources et ses capacités de négociation; ii) l'entreprise a licencié 31 cadres membres du Syndicat des cadres de catégorie A d'Andina (affilié à la FESUC) un mois et dix-sept jours avant le renouvellement total de la direction du syndicat.

254. *A cet égard, le comité note que l'entreprise indique que: i) la situation difficile que traverse l'industrie de l'extraction du cuivre est bien connue, et l'entreprise n'échappe pas à cette réalité; dans leurs déclarations, les dirigeants de l'entreprise ont mentionné cette réalité; ii) dans ce contexte, chacune des divisions de l'entreprise a entamé, en octobre 2015, un processus de réduction de ses effectifs qui s'est traduit par des démissions de cadres et d'ouvriers ou, dans d'autres cas, par des licenciements fondés sur les besoins de l'entreprise; iii) la rupture des contrats de travail de 350 cadres syndiqués au niveau national n'a jamais eu pour objectif de porter atteinte à la liberté syndicale: de fait, le nombre de cadres au niveau national avait augmenté de 49 pour cent entre 2010 et, aujourd'hui, passant de 2 620 à 3 907, le nombre total des ouvriers avait quant à lui diminué de 9 pour cent pendant la même période, puisqu'ils étaient 15 306 au début de 2010 et 13 930 à la fin de 2015; iv) les travailleurs de catégorie B ont été plus nombreux à se prévaloir des plans de sortie, ce qui explique que la réduction des effectifs ait affecté les cadres et non pas les opérateurs; et v) les mesures de réduction des coûts ont également touché un autre groupe de travailleurs de l'entreprise, à savoir ceux de la catégorie E, composée des dirigeants de l'entreprise et qui a été affectée par la restructuration de la direction de certaines divisions. L'entreprise indique également que les 31 cadres de la division andine se sont prévalus du plan de sortie, ce dernier leur permettant d'obtenir de meilleurs avantages que s'ils avaient accepté un licenciement fondé sur les besoins de l'entreprise. L'entreprise affirme également qu'elle ne savait pas que le licenciement des travailleurs avait lieu un mois et dix-sept jours avant le renouvellement total de la direction du syndicat et dans tous les cas elle souligne que, dans la division andine, il y a toujours eu un taux élevé de syndicalisation des travailleurs de catégorie A affiliés aux syndicats membres de la FESUC, avec un pourcentage atteignant 85 pour cent; c'est notamment la raison pour laquelle 31 de ces travailleurs ont pu se voir affectés.*

255. *Le comité note que, si l'organisation plaignante allègue que le licenciement des 350 cadres, soit 8 pour cent de leurs effectifs, dont la grande majorité étaient affiliés à la FESUC et qui ont tous été licenciés le même jour, a porté atteinte à l'image de la FESUC, à ses ressources et son pouvoir de négociation, l'organisation plaignante ne fournit aucun élément permettant de conclure que ces licenciements ont été motivés par leur appartenance syndicale, par leurs activités syndicales ou par la volonté d'entraver le fonctionnement de la FESUC. Le comité note également que, bien que l'organisation plaignante et le gouvernement mentionnent tous deux le nombre de 350 cadres, le comité ne dispose pas d'autres données (le nombre total de licenciements dans l'entreprise au niveau national – cadres comme ouvriers – ainsi que le nombre total de travailleurs ayant bénéficié de plans de sortie). Dans ces conditions, à moins que l'organisation plaignante ne fournisse des renseignements précis sur le caractère antisyndical des licenciements, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

256. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le licenciement de 31 cadres membres du Syndicat des cadres de catégorie A d'Andina, un mois et dix-sept jours avant l'élection de sa nouvelle direction, a eu une incidence sur la constitution de la nouvelle direction, le comité note que l'organisation plaignante n'a pas fourni de renseignements lui permettant de conclure qu'il y a eu ingérence dans les affaires syndicales ou ingérence dans les élections syndicales, considérant notamment que le taux de syndicalisation des travailleurs de catégorie A de la division andine atteint 85 pour cent, de sorte qu'il était très probable*

que les travailleurs dont le contrat a pris fin aient été membres du syndicat. Par ailleurs, le comité note que, selon l'organisation plaignante et le gouvernement, les 31 travailleurs se sont finalement prévalus du plan de sortie, celui-ci leur donnant accès à de meilleurs avantages.

- 257.** *Enfin, le comité prend note des allégations selon lesquelles le droit de grève aurait été violé par un décret du gouverneur ordonnant l'expulsion des travailleurs des installations qu'ils occupaient pacifiquement et que, après la grève, plusieurs dirigeants syndicaux auraient été convoqués par la police, ce qui aurait gravement entaché leur image publique. A cet égard, le comité note que, selon le gouvernement et l'entreprise, le décret d'expulsion a été pris par le gouverneur pour mettre fin au blocage des voies d'accès à la division Radomiro Tomic qui empêchait l'entrée des travailleurs non grévistes, y compris celle des travailleurs des entreprises contractantes et sous-traitantes. Tout en notant qu'il s'agissait d'une manifestation pacifique (comme il ressort du rapport de police annexé par l'organisation plaignante), le comité rappelle que le droit de grève doit s'exercer dans le respect de la liberté du travail des non grévistes prévue par la législation nationale, ainsi que du droit de la direction de l'entreprise de pénétrer dans les locaux. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 940.]*

Recommandation du comité

- 258.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à décider que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi.*

CAS N^{OS} 3246 ET 3247

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement le gouvernement du Chili présentée par

Cas n° 3246

- **la Fédération des syndicats d'assistants d'éducation des entités municipales de l'enseignement du Chili (FENASICOM)**

Cas n° 3247

- **la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation du Chili (SUTE CHILE)**

Allégations: Le projet de loi portant création du système d'enseignement public constituerait une atteinte à la liberté syndicale, la situation des syndicats n'y étant pas expressément réglementée; il constituerait un recul pour les travailleurs qui, à ce jour, jouissent, par une disposition légale exceptionnelle, du droit de négociation collective et de grève, question non

*abordée dans l'ordre juridique national
s'agissant des fonctionnaires*

- 259.** Les plaintes figurent dans deux communications de la Fédération nationale des syndicats d'assistants d'éducation des entités municipales de l'enseignement du Chili (FENASICOM) et de la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation du Chili (SUTE CHILE), en date des 2 août et 17 septembre 2016 respectivement. La SUTE CHILE a envoyé des renseignements supplémentaires par des communications en date des 21 février 2017 et 24 janvier 2018.
- 260.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations par des communications en date des 31 juillet et 12 décembre 2017.
- 261.** Dans la mesure où les plaintes portent sur des problématiques identiques, les cas n^{os} 3246 (FENASICOM) et 3247 (SUTE CHILE) seront examinés conjointement par le Comité de la liberté syndicale.
- 262.** Le Chili a ratifié la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations des organisations plaignantes

Cas n^o 3246

- 263.** Dans une communication en date du 2 août 2016, la Fédération nationale des syndicats d'assistants d'éducation des entités municipales de l'enseignement du Chili (FENASICOM) allègue que le projet de loi portant création du système d'enseignement public et modification de diverses dispositions légales, présenté à la Chambre des députés en novembre 2015, ignore le droit d'organisation du personnel non enseignant des établissements éducatifs et son droit de négocier collectivement, de même que le droit à la grève qui en découle. L'organisation plaignante explique que, en vertu de la loi n^o 19464 du 24 juillet 1996, les assistants d'éducation travaillant dans des établissements d'enseignement relevant d'entités privées à but non lucratif créées par les municipalités pour administrer l'enseignement municipal jouissent du droit de négocier collectivement leurs conditions de travail, d'emploi et de rémunération, ce qui constitue une exception par rapport aux assistants d'éducation des établissements d'enseignement dépendant des départements de l'administration de l'enseignement assujettis à la loi n^o 19296 sur les associations de fonctionnaires.
- 264.** La FENASICOM fait valoir que le projet de loi – dont l'objectif est de créer un système unique régi par des organismes publics décentralisés, ce qui implique le transfert du personnel relevant des entités privées susmentionnées – viole le droit à la liberté syndicale du fait que son article 39 dispose qu'un délai de deux ans, à compter de la date du transfert du service éducatif, est accordé pour que les syndicats représentant le personnel transféré puissent fusionner et modifier leurs statuts conformément aux dispositions de la loi n^o 19296, pour être ensuite régis par ses dispositions à toutes fins légales à compter du dépôt desdits statuts auprès de l'Inspection du travail. Selon l'organisation syndicale, cela signifie que les syndicats disposent d'un délai de deux ans pour dissoudre leurs organisations – leur action n'ayant plus d'effet – et devenir des associations de fonctionnaires, en violation de l'article 4 de la convention n^o 87.

Cas n° 3247

- 265.** Dans une communication du 17 septembre 2016, la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation du Chili (SUTE CHILE) indique que le projet de loi portant création du système d'enseignement public (bulletin n° 10368-04) vise à doter le système d'enseignement public d'un nouveau cadre institutionnel. L'organisation plaignante explique que, par l'entremise de cette réforme législative, le système d'enseignement public institue trois instances: i) la Direction de l'enseignement public, un service public centralisé relevant du ministère de l'Education; ii) les services locaux de l'enseignement public, qui seront des services publics décentralisés, dotés d'une personnalité juridique et d'un patrimoine propres; et iii) les établissements d'enseignement (professionnels de l'enseignement et assistants d'éducation). A cet égard, elle explique que les établissements d'enseignement existants dépendent des municipalités soit directement par l'intermédiaire du Département de l'administration de l'enseignement municipal (DAEM) (organisme public), soit indirectement par l'intermédiaire de leurs entités municipales (entités de droit privé) et qui, avec l'entrée en vigueur de la loi, seront transférées aux services locaux; sur cette base, les professionnels de l'enseignement et les assistants d'éducation sont organisés en associations de fonctionnaires ou en syndicats, selon que leur lien contractuel est avec une municipalité, par l'intermédiaire du DAEM, ou avec une entité municipale. Avec le projet de loi, le successeur légal du DAEM ou de l'entité municipale sera le service local respectif.
- 266.** En ce qui concerne le transfert du personnel, l'organisation plaignante explique que le projet de loi, dans ses dispositions transitoires, réglemente trois situations différentes: i) le transfert du personnel municipal; ii) le transfert du personnel municipal régi par le statut du personnel enseignant aux niveaux internes des services locaux; et iii) le transfert du personnel des établissements d'enseignement. En ce qui concerne le dernier type de transfert, l'organisation plaignante insiste sur le fait qu'il se fera «sans solution de continuité», puisque par fiction juridique le transfert des professionnels de l'enseignement et des assistants d'éducation de la municipalité ou de l'entité municipale aux services locaux n'affectera ni l'ancienneté du travailleur ni le régime juridique qui lui est applicable. Ainsi, les professionnels de l'enseignement continueront d'être régis par la loi n° 19070 sur le statut des professionnels de l'enseignement et par le statut du personnel enseignant, et les assistants d'éducation resteront régis par la loi n° 19464, qui prévoit que le régime juridique applicable à ces travailleurs est le Code du travail.
- 267.** Selon l'organisation plaignante, le projet de loi susmentionné est totalement muet sur la liberté syndicale des travailleurs de l'enseignement, en ce qui concerne les relations syndicales tant actuelles que futures, et elle s'inquiète donc de l'avenir incertain des syndicats, une fois le transfert réalisé. L'organisation plaignante est également préoccupée par le fait que, une fois que les professionnels de l'enseignement et les assistants d'éducation seront transférés dans les services locaux, ils relèveront d'une institution publique, de sorte que tous, sans distinction, ne pourront être organisés que conformément aux dispositions de la loi n° 19296, réglementation spécifique aux travailleurs publics qui ne prévoit ni le droit à la négociation collective ni le droit à la grève. Les travailleurs du secteur de l'enseignement ne se verront donc reconnaître qu'un aspect limité de la liberté syndicale (le seul aspect organisationnel). L'organisation allègue donc qu'il leur sera interdit d'exercer leurs droits à la négociation collective et à la grève.
- 268.** En ce qui concerne les organisations syndicales existantes, en vertu du principe de continuité consacré à l'article 4 du Code du travail, l'organisation plaignante explique qu'elles seront maintenues. Toutefois, l'application du principe de continuité en matière de droits collectifs se heurtera au caractère public du nouvel employeur – les services locaux –, ce qui obligera les syndicats de travailleurs à se transformer en une association de fonctionnaires et soulèvera des questions au niveau: i) de la reconnaissance par l'employeur des droits acquis par la négociation collective; ii) de l'exercice du droit à la négociation collective dont

jouissaient les assistants d'éducation des entités municipales, en vertu de la législation précédente; et iii) de l'exercice de la négociation collective par les professionnels de l'enseignement relevant des entités municipales.

- 269.** L'organisation plaignante se réfère à l'article 39 du projet de loi (article 43 de la loi n° 21040) en lien avec les associations de fonctionnaires, en indiquant que les travailleurs, une fois transférés dans un service public, ne pourront constituer des associations qu'en vertu de la loi n° 19296 (règlement spécifique aux travailleurs publics) et que les syndicats existants disposeront d'un délai de deux ans pour modifier leurs statuts et devenir des associations de fonctionnaires et, une fois transformés, auront un an pour se conformer au quorum prévu par l'article 13 de la loi n° 19296.
- 270.** Selon l'organisation plaignante, ce projet de loi constitue un recul, car: i) les travailleurs de l'enseignement, qui ont historiquement exercé le droit à la négociation collective, seront privés d'un droit reconnu et garanti par la Constitution et par divers traités internationaux ratifiés; ii) la continuité des organisations syndicales existantes n'est pas prescrite après modification de la figure de l'employeur; et iii) non seulement les organisations syndicales doivent devenir des associations de fonctionnaires, mais elles sont également tenues de respecter le quorum prévu par la loi sur les associations de fonctionnaires, sachant que le transfert au service local augmentera le nombre des travailleurs et en conséquence les exigences en matière de quorum.
- 271.** Dans une communication en date du 21 février 2017 faisant référence à la «Position du ministère de l'Éducation sur la situation de l'emploi des assistants d'éducation relevant des entités municipales dans le cadre du projet de loi portant création du système d'enseignement public» (mai 2016, bulletin n° 10368-04), le SUTE CHILE souligne que, à la suite d'un transfert dans une nouvelle institution publique, les travailleurs organisés en syndicats sont tenus de dissoudre leurs organisations syndicales et perdent le droit à la négociation collective. Il allègue en outre que le projet de loi dénie aux assistants d'éducation (ainsi qu'aux professionnels de l'enseignement) le statut de fonctionnaire, c'est-à-dire qu'ils deviendraient des travailleurs exerçant une fonction publique sans disposer d'aucune garantie accordée dans le secteur public aux fonctionnaires.
- 272.** Dans une communication en date du 24 janvier 2018, le SUTE CHILE réitère ses critiques concernant la loi n° 21040, telle que promulguée le 24 novembre 2017, au motif que: i) elle viole le principe de continuité et de stabilité du travail (articles 36, 37 et 38 transitoires de la loi n° 21040); ii) elle viole le droit à la liberté syndicale (article 43 transitoire de la loi n° 21040), puisqu'elle consacre une nouvelle cause de dissolution des organisations syndicales; le droit de négociation collective et de grève n'est pas reconnu aux associations de fonctionnaires de l'enseignement, qu'il s'agisse des associations de fonctionnaires existantes ou des syndicats qui devront passer par une transformation en raison de leur transfert vers les services locaux de l'enseignement; et iii) les droits acquis par la négociation collective par les syndicats de travailleurs de l'enseignement ne sont pas reconnus. En ce qui concerne les assistants d'éducation, l'organisation réaffirme que la réglementation les régissant actuellement n'est pas respectée, ceux-ci bénéficiant légalement du droit de négocier collectivement et du droit de grève. Enfin, l'organisation allègue que, durant la période qui a suivi l'adoption de la loi n° 21040, elle a reçu de nombreuses plaintes de travailleurs de l'enseignement relatives à des licenciements massifs.

B. Réponse du gouvernement

- 273.** Dans ses communications en date des 31 juillet et 12 décembre 2017 portant sur les deux cas, le gouvernement fournit des informations sur: i) le système scolaire chilien et les raisons d'améliorer le système municipalisé d'enseignement public; ii) la situation particulière des assistants d'éducation du secteur municipal faisant l'objet des présentes plaintes; et iii) la

protection du personnel concerné en matière de droits syndicaux et de négociation collective. En annexe à sa réponse figure la note de mai 2016: «Position du ministère de l'Education sur la situation professionnelle des assistants d'éducation relevant des entités municipales dans le cadre du projet de loi portant création du système d'enseignement public (mai 2016, bulletin n° 10368-04)».

- 274.** S'agissant du système scolaire du pays, le gouvernement explique qu'il s'agit d'un système mixte public-privé dans lequel coexistent, selon le lien de dépendance, quatre types d'établissements: les établissements municipaux (publics), les établissements privés subventionnés, les établissements privés rémunérés et les établissements à administration déléguée. Les établissements municipaux visés par le présent cas sont administrés par deux types de structures de gestion: les départements de l'administration ou directions de l'enseignement municipal (DAEM ou DEM), d'une part, et les entités municipales, d'autre part. Les DAEM ou DEM sont des structures appartenant directement à la municipalité et leurs fonctions se limitent à l'administration des établissements d'enseignement municipal, y compris la gestion des ressources humaines et pédagogiques et la gestion administrative. Les entités municipales, quant à elles, sont des personnes morales de droit privé, sans but lucratif, dotées d'une personnalité juridique propre. Le conseil d'administration de ces entités est présidé par le maire de la commune concernée et son objectif général est d'administrer l'enseignement, la santé et le développement social de la commune en assumant des fonctions dans différents domaines de la vie municipale (éducation, santé, enfance, etc.). Se référant à diverses études sur le sujet, le gouvernement considère que la municipalisation de l'enseignement public n'est pas en mesure de garantir, d'une manière pérenne et sur l'ensemble du territoire, des conditions de gestion et d'utilisation des ressources propres à assurer la qualité, l'amélioration et la projection future de l'enseignement public. C'est la raison pour laquelle la proposition contenue dans le projet de loi – qui a été adopté le 24 novembre 2017 (loi n° 21040) – envisage la création d'un système national d'enseignement public articulé autour des services locaux de l'enseignement public. Ces organismes appartiennent donc à l'administration de l'Etat et ont un caractère de service public décentralisé, spécialisés dans la gestion de l'enseignement et dans l'appui technique, pédagogique et administratif aux écoles sous leur responsabilité. Enfin, le gouvernement déclare avoir maintenu un dialogue permanent avec la quasi-totalité des acteurs et organismes impliqués dans l'enseignement scolaire, notamment en lien avec le projet de loi portant création du système d'enseignement public. Parmi ces organismes figure le Conseil national des assistants d'éducation, en tant que principal représentant de ce segment de travailleurs de l'enseignement municipalisé, composé de diverses fédérations et confédérations d'associations et de syndicats d'assistants d'éducation de tout le secteur municipal chilien (y compris la FENASICOM).
- 275.** Se référant à la situation des assistants d'éducation avant la réforme, le gouvernement rappelle que ces assistants travaillent dans un ou plusieurs établissements d'enseignement et exercent des fonctions autres que l'enseignement, qui peuvent être de nature professionnelle, technique, administrative, auxiliaire et de service. Les assistants d'éducation de l'ensemble du secteur municipal sont régis par la loi n° 19464 et à titre supplétif par le Code du travail. En ce qui concerne le droit d'association de ces travailleurs, la législation distingue l'exercice de ce droit selon l'entité employeuse. Dans le cas des assistants d'éducation employés par les DAEM ou les DEM – à savoir directement par les municipalités –, l'article 60 de la loi n° 19464 dispose qu'ils sont soumis à la loi n° 19296 sur les associations de fonctionnaires. Dans le cas des entités municipales, l'article 14 de la même loi n° 19464 octroie aux assistants d'éducation le droit à la négociation collective tel qu'établi par le Code du travail et accorde à ce groupe de travailleurs une dérogation à l'interdiction prévue à l'article 304 du même texte législatif. Pour le gouvernement, le nouveau système d'enseignement public prévu par la loi ne modifie ni le régime contractuel ni le régime du travail des assistants d'éducation qui travaillent dans les établissements d'enseignement sous la responsabilité des entités municipales ou sous la responsabilité directe des municipalités.

Il n'établit pas non plus d'exigences ou de concours pour procéder au transfert de tous les assistants d'éducation entre les municipalités ou les entités et les futurs services locaux de l'enseignement public. Le gouvernement déclare que la principale modification proposée par le projet de loi concernant ce secteur de travailleurs consiste à changer l'employeur en charge du contrat de travail des assistants d'éducation: l'employeur a désormais un caractère unique (public), ce qui met fin à la dichotomie en cours entre entités municipales et municipalités. Pour le gouvernement, il convient de souligner que l'un des principaux objectifs de la loi est d'assurer la continuité du travail de tous les travailleurs associés à la fourniture d'un service public d'enseignement, ce qui implique qu'il n'y ait pas d'interruption dans le travail du personnel transféré, leurs salaires et droits à pension étant maintenus. Le gouvernement souligne que la formule de transfert «sans solution de continuité», établie dans le projet de loi, signifie que les travailleurs ne perdent pas leurs droits légaux et conventionnels convenus antérieurement au transfert avec la municipalité ou l'entité municipale concernée, y compris, ceux qui ont été tacitement convenus. Le gouvernement précise que, en plus du statut administratif, diverses lois ou règles spéciales s'appliquent aux travailleurs du secteur public, selon la spécificité de leur activité. Ainsi, l'objet des règles propres aux assistants d'éducation est qu'ils aient leur propre statut.

- 276.** En ce qui concerne la protection du personnel concerné en matière de droits syndicaux, le gouvernement indique clairement que les travailleurs ont avant tout le droit de constituer des syndicats, ce qui est prévu à l'article 19, n° 19 de la Constitution nationale. La loi prévoit toutefois une exception pertinente pour le secteur public à l'article 84 du statut administratif, qui interdit aux fonctionnaires de s'organiser ou d'adhérer à des syndicats dans le cadre de l'administration de l'Etat. Le gouvernement considère cependant que l'Etat reconnaît et respecte la liberté d'association des travailleurs de l'administration de l'Etat, qui jouissent du droit de constituer des associations de fonctionnaires, à la seule condition de se conformer à la loi et à leurs statuts, comme le prévoit la loi n° 19296 relative aux associations de fonctionnaires. Selon le gouvernement, ces associations ont dans la pratique fonctionné de la même manière que les syndicats, de sorte que le droit des travailleurs de s'organiser a également été respecté dans la sphère publique. Ainsi, selon le gouvernement, la liberté d'association et la représentation des intérêts des travailleurs du secteur public sont exercées différemment des travailleurs du secteur privé, mais cela ne signifie pas que ce droit n'existe pas ou que les mécanismes pour l'exercer ne sont pas établis. De même, sur la base de cette réglementation différente et des diverses caractéristiques du système d'emploi public, la nouvelle loi établit que, compte tenu du changement de régime du travail qu'implique cette réforme, il est opportun pour les travailleurs de transformer leurs syndicats en associations de fonctionnaires. Ainsi, la loi accorde un délai de deux ans à compter de la date du transfert du service éducatif pour que les syndicats représentant le personnel transféré puissent fusionner et modifier leurs statuts conformément aux dispositions de la loi n° 19296 sur les associations de fonctionnaires et soient ainsi régis par ses dispositions à toutes fins légales à compter du dépôt de leur statut correspondant auprès de l'Inspection du travail. A cet égard, le gouvernement souligne que la loi accorde aux syndicats existants la possibilité de s'adapter aux normes du secteur public. Ainsi, à aucun moment durant le processus de transfert, les assistants d'éducation ne sont privés de protection pour ce qui a trait à leur organisation et à leur représentation devant les autorités et leur employeur. Le gouvernement souligne que les syndicats qui ne feront pas valoir ce droit et qui persisteront à demeurer comme tels ne perdront ni leur personnalité juridique ni leur existence juridique, dans la mesure où la législation nationale ne permet pas la dissolution des syndicats par décision d'une autorité administrative. Pour le gouvernement, ce qui change, ce ne sont pas les droits syndicaux, mais la manière de les garantir. Lorsque les assistants deviennent employés de l'Etat, la réglementation du droit d'organisation change et est régie par la loi n° 19296, qui établit les règles relatives aux associations de fonctionnaires de l'administration de l'Etat. L'article 7 a) de cette loi dispose expressément que les associations de fonctionnaires ont pour objet principal de promouvoir l'amélioration économique de leurs membres et de leurs conditions de vie et de travail.

277. En ce qui concerne le droit à la négociation collective, le gouvernement établit une distinction entre le droit à la négociation et la négociation collective régie par le Code du travail. Les travailleurs du secteur public négocient de manière centralisée, dans certains cas, et au niveau sectoriel, dans d'autres. Lorsque les négociations portent sur les conditions générales de travail – qui sont établies par la loi –, il est raisonnable que la négociation tende à être centralisée. Le gouvernement souligne que, dans le secteur public, à la différence du secteur privé, la plupart des conditions de travail des travailleurs sont régies par la loi. Les rémunérations ou les conditions générales d'emploi sont ainsi négociées *erga omnes*. Pour le gouvernement, ce point est de la plus haute importance afin d'éviter l'iniquité entre les travailleurs, par exemple en termes de rémunération. Ce principe risquerait d'être violé si une négociation atomisée était acceptée. Ainsi, le régime légal assure une certaine stabilité dans l'emploi qu'il est nécessaire de maintenir et que le régime de droit privé n'assure pas. En outre, le gouvernement rappelle que le Chili a ratifié la convention n° 151 en 2000 et que des négociations de facto sont en cours avec les travailleurs du secteur public dans un cadre solide. Le gouvernement considère enfin que le processus de changement institutionnel visé par la loi respecte les accords qu'auraient conclus les personnels concernés avec leurs employeurs précédents au moment du transfert du service éducatif des entités municipales vers les futurs services locaux de l'enseignement public.

C. Conclusions du comité

278. *Le comité note que le présent cas concerne l'instauration, par voie législative, d'un nouveau système national d'enseignement public impliquant des changements structurels. La réforme implique le transfert d'un système d'enseignement mixte et municipalisé – dans lequel des départements de l'administration (publics) ou des directions de l'enseignement municipal (DAEM ou DEM) coexistent avec des entités municipales (personnes morales de droit privé à but non lucratif et dotées de leur propre personnalité juridique) – à un système d'enseignement public national articulé autour de services locaux de l'enseignement public. Ces organismes appartiennent donc à l'administration de l'Etat et ont un caractère de service public décentralisé. La plainte concerne notamment les assistants d'éducation du secteur municipal qui, bien que passés sous la direction d'un employeur public, restent régis par le Code du travail.*
279. *Le comité note que tant les plaintes initiales que la réponse du gouvernement ont trait au projet de loi sur le système d'enseignement public. Il convient de noter que ce projet a été adopté le 24 novembre 2017 (loi n° 21040) et que le SUTE CHILE, dans une communication en date du 24 janvier 2018, a réitéré ses critiques et ses revendications concernant la loi, estimant que celle-ci viole le droit à la liberté syndicale.*
280. *Le comité note que, selon les organisations plaignantes, le projet de loi – et la loi y relative – violerait la liberté syndicale en ne réglementant pas expressément la situation des syndicats, ce qui ne respecterait ni la continuité des organisations syndicales ni les accords qu'elles ont conclus avec leurs employeurs du moment. Pour les organisations plaignantes, le projet de loi signifierait un recul pour les travailleurs qui jouissent aujourd'hui d'une disposition légale exceptionnelle leur accordant le droit de négocier collectivement et de faire la grève, question qui n'est pas abordée dans l'ordre juridique national s'agissant des agents de la fonction publique.*
281. *Le comité note que le principal objectif de la loi en question est de doter l'enseignement public d'une base institutionnelle unique sur l'ensemble du territoire national et qu'elle vise plus particulièrement à harmoniser la relation contractuelle des assistants d'éducation et à leur accorder un régime statutaire: l'employeur devient une entité (publique) unique, et il est mis fin à la dichotomie en cours entre entités municipales et municipalités, sans que cela n'affecte le régime de travail des assistants. Le comité note également que le gouvernement indique que l'un des principaux objectifs de la loi est d'assurer la continuité de l'emploi de*

tous les travailleurs associés à la fourniture d'un service public d'enseignement, ce qui implique une absence d'interruption dans l'emploi du personnel transféré par le maintien de sa rémunération et de ses droits à pension.

282. En ce qui concerne les droits syndicaux, le comité note que l'article 43 transitoire de la loi n° 21040 permet aux syndicats de modifier/adapter leurs statuts à la nouvelle situation afin qu'ils puissent défendre leurs membres dont l'employeur est désormais une entité publique (les services locaux). Il note que la conversion des membres du personnel éducatif concerné (professionnels de l'enseignement et assistants relevant des entités municipales (de droit privé)) en employés de l'Etat modifie les conditions du droit d'organisation régi désormais par la loi n° 19296, qui définit les règles des associations de fonctionnaires de l'administration de l'Etat. En effet, l'article 7 a) de cette loi dispose expressément que les associations de fonctionnaires ont pour objet principal de promouvoir l'amélioration économique de leurs membres et de leurs conditions de vie et de travail. Au vu de ce qui précède et en ce qui concerne le droit d'organisation, le comité considère qu'une disposition législative invitant les syndicats du secteur privé de l'enseignement à modifier leurs statuts afin de se regrouper et de pouvoir défendre les travailleurs dans les structures publiques n'est pas incompatible avec le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix, étant entendu qu'il s'agit simplement de déclarer la modification requise sans autorisation préalable. Le comité espère que les droits de représentation collective de ces travailleurs seront pleinement garantis.
283. En ce qui concerne la négociation collective, le comité note que, dans le système éducatif précédent, la négociation collective était une règle exceptionnelle. Il note que, pour le gouvernement, une telle situation n'était justifiée que tant que la condition qui avait donné lieu à une telle différence de traitement subsistait, puisque cette condition résultait de la nature juridique différente des DAEM/DEM et des entités et que, une fois les travailleurs transférés dans un service public – le service local d'enseignement public –, la distinction entre travailleurs exerçant la même fonction ne se justifie plus, en application du principe constitutionnel d'égalité devant la loi.
284. Tout en rappelant qu'il n'appartient pas au comité de se prononcer sur la nature du système éducatif du pays ni sur le régime juridique applicable au personnel du secteur de l'éducation transféré dans le cadre de la réforme institutionnelle (étant entendu que les assistants ne sont pas des fonctionnaires mais des agents de la fonction publique disposant d'un statut particulier), le comité note que la loi adoptée établit une nouvelle structure – publique – d'enseignement, qui constitue l'objet principal des plaintes quant à ses effets sur les droits syndicaux. D'une part, les organisations plaignantes déplorent avoir perdu la possibilité de négocier collectivement et directement avec l'employeur au sein du système municipalisé; d'autre part, le gouvernement considère que dans le secteur public, contrairement au secteur privé, la plupart des conditions de travail des travailleurs sont régies par la loi sans pour autant que la négociation collective soit exclue, mais reconnaît que l'une des caractéristiques de la fonction publique au Chili est que la négociation « réglementée » fait défaut.
285. Au vu de ce qui précède, tout en notant la nécessité de mettre en place un système national cohérent d'enseignement public sous l'égide d'une entité commune et ses conséquences pour la réinstallation du personnel concerné, le comité note que, désormais, les droits syndicaux des assistants d'éducation sont déterminés conformément au système en vigueur pour les fonctionnaires. A cet égard, le comité tient à rappeler qu'il a à plusieurs reprises attiré l'attention sur l'importance de promouvoir la négociation collective dans le secteur de l'éducation au sens de l'article 4 de la convention n° 98. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1265.] Notant que le Chili a ratifié les conventions n°s 98 et 151, le comité renvoie le suivi des aspects législatifs du présent cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

286. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle ni le droit de négociation collective ni le droit de grève qui en découle pour les associations de fonctionnaires du secteur de l'éducation ne sont reconnus, le comité note que le gouvernement ne fournit aucune information sur la question de la grève. Rappelant que le droit de grève peut être restreint, voire interdit, dans la fonction publique, uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 828], le comité prie le gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les restrictions au droit de grève soient en conformité avec la décision précise de la **Compilation**.*

Recommandations du comité

287. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les conclusions suivantes:*
- a) *Le comité confie le suivi des aspects législatifs du présent cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*
 - b) *Le comité prie le gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les restrictions au droit de grève soient en conformité avec la décision mentionnée dans ses conclusions.*

CAS N° 3253

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

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica présentée par

- **la Confédération costaricienne des travailleurs démocratiques (CCTD) et**
- **le Syndicat des travailleurs du groupe G Four (SINTRAGFOUR)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent des licenciements antisyndicaux et des persécutions antisyndicales (liste noire) dans le secteur de la sécurité privée

288. La plainte figure dans des communications du Syndicat des travailleurs du groupe G Four (SINTRAGFOUR) et de la Confédération costaricienne des travailleurs démocratiques (CCTD) en date des 7 juin et 1^{er} décembre 2016.
289. Le gouvernement a fait parvenir sa réponse dans une communication en date du 24 octobre 2017.
290. Le Costa Rica 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 des organisations plaignantes

291. Dans sa communication en date du 7 juin 2016, le SINGTRAGFOUR allègue que plusieurs membres de son comité de direction et 92 de ses adhérents ont été licenciés pour des motifs

antisyndicaux et ont subi des persécutions antisyndicales de la part de l'entreprise GFOURS S.A. (ci-après l'entreprise de sécurité privée). En outre, dans sa communication en date du 1^{er} décembre 2016, la CCTD ajoute que le nombre de licenciements antisyndicaux s'élève à plus de 150 membres depuis la constitution du SINTRAGFOUR et que la véritable raison de ces licenciements est l'affiliation de ces personnes au syndicat et non les fautes de discipline échafaudées par l'entreprise.

- 292.** Les organisations plaignantes signalent que, le 10 août 2013, le SINTRAGFOUR a été constitué et que, le 4 décembre 2013, elles ont fait parvenir une lettre au représentant légal de l'entreprise en vue de lui communiquer: i) la constitution dudit syndicat; ii) les travailleurs qui faisaient partie du comité de direction; et iii) la déduction de la cotisation syndicale. Suite à cette communication, la relation de travail a changé; les représentants de l'entreprise ont commencé à harceler les membres du comité de direction du SINTRAGFOUR, les accusant de fautes disciplinaires arbitraires qui ont conduit au licenciement de la majorité des membres du comité de direction.
- 293.** Les organisations plaignantes déclarent que tous les membres du comité de direction du SINTRAGFOUR ont été licenciés du fait de la persécution antisyndicale, au mépris de leur immunité syndicale. Après avoir eu recours, sans résultat, à l'instance administrative du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, elles ont engagé des actions en justice. Parmi les dirigeants syndicaux se trouvaient: 1) M^{me} Graciela Reyes Umaña, en tant que conseillère fiscale, licenciée sans que soit engagée la responsabilité patronale le 30 août 2013; 2) M. Vladimir Torres Montiel, secrétaire général, licencié sans que soit engagée la responsabilité patronale le 23 avril 2014; 3) M. Jeffrey Duran Mora, secrétaire aux finances, licencié en novembre 2014; 4) M. Rigoberto Cruz Vásquez, trésorier, licencié avec responsabilité patronale le 23 janvier 2015; 5) M. José Andrés Chevez Luna, secrétaire à la formation, licencié avec responsabilité patronale le 2 février 2015; 6) M. Wagner Cubillo Palacios, secrétaire, licencié avec responsabilité patronale le 3 février 2015; 7) M. Félix Andino Munguía, secrétaire aux procès-verbaux, licencié avec responsabilité patronale le 1^{er} mars 2015; 8) M. Carlos José Padilla Aviles, secrétaire aux procès-verbaux, licencié avec responsabilité patronale, le 6 juillet 2015; et 9) M. Jonás Arias Molina, président, licencié avec responsabilité patronale, également le 6 juillet 2015.
- 294.** Les organisations plaignantes soulignent que quatre des membres du comité de direction ont pu démontrer devant la justice qu'il y a bien eu persécution antisyndicale. Les organisations plaignantes indiquent également que, à trois reprises, la partie défenderesse a suspendu l'audience devant le tribunal du travail, à seule fin de ralentir la procédure. Actuellement, la procédure est en appel, la partie défenderesse ayant introduit un recours contre le jugement du Tribunal du travail de San José.
- 295.** Les organisations plaignantes allèguent que les membres du comité de direction qui ont subi ces licenciements antisyndicaux n'ont pas pu retrouver de travail étant donné qu'ils sont sur une liste noire. Elles déclarent que le cas de M. Carlos José Padilla Aviles, secrétaire aux procès-verbaux, licencié avec responsabilité patronale le 6 juillet 2015, en est un exemple notoire, cependant compte tenu de la nature des faits aucune preuve ne peut être présentée à l'appui.
- 296.** Enfin, les organisations syndicales affirment que les faits particuliers dénoncés dans le cadre de ce cas reflètent les politiques antisyndicales qui prévalent, tant dans le secteur public que dans le secteur privé au Costa Rica, politiques qui se traduisent concrètement par des licenciements antisyndicaux et se manifestent dans le manque de volonté des autorités compétentes, en particulier du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, pour accélérer les procédures mises à disposition des travailleurs.

B. Réponse du gouvernement

297. Dans sa communication en date du 24 octobre 2017, le gouvernement présente, en premier lieu, le rapport de l'entreprise de sécurité privée qui indique que: i) les licenciements ne sont pas imputables à des persécutions, mais sont dus à l'arrêt de plusieurs contrats importants, ce qui a entraîné la perte de 500 emplois pendant les années 2014 et 2016; ii) la vocation de l'entreprise est le service de la sécurité privée, et la majorité de ses travailleurs fournissent leurs services dans les locaux de ses clients à différents endroits du pays; iii) la décision de licencier certains travailleurs n'est pas due à leur affiliation syndicale, mais à leur type de contrat et à l'éventualité de devoir les transférer; iv) l'entreprise ne peut être accusée de pratiques de travail déloyales vu que depuis 2008 elle a permis la constitution de plusieurs syndicats et que, au moment de la présentation de la communication, il existait au sein de l'entreprise: le Syndicat des travailleurs des entreprises publiques et privées (SITEPP), comptant 75 membres, le SINTRAP, avec 15 adhérents, l'Association nationale de l'entreprise publique et privée (ANEP), avec 40 collaborateurs, et le SINTRAGFOUR avec 53 adhérents; et v) les licenciements ont répondu à des motifs justifiés et, dans de nombreux cas, un compromis a été obtenu avec les travailleurs concernés.
298. En ce qui concerne les licenciements antisyndicaux des membres du comité de direction du SINTRAGFOUR qui lui sont reprochés, l'entreprise de sécurité privée indique que: i) M^{me} Graciela Reyes Umaña, M. Rigoberto Cruz Vásquez, M. José Andrés Chevez Luna et M. Wagner Cubillo Palacios ont été licenciés avec responsabilité patronale, suite à des processus de restructuration indispensables, après l'arrêt de plusieurs contrats importants; et ii) M. Vladimir Torres Montiel a été licencié sans responsabilité patronale pour abandon de poste récurrent. Le travailleur a introduit une plainte mais, par la suite, les parties sont parvenues à un accord, ce qui a mis fin à la procédure.
299. D'autre part, l'entreprise signale que le véritable problème entre les parties réside dans le fait que les représentants du SINTRAGFOUR ne font pas partie du Conseil des relations professionnelles, qui est un organe créé par convention collective et qui a la faculté de décider de tous les licenciements sans responsabilité patronale. L'entreprise de sécurité privée déclare à cet égard que le Conseil des relations professionnelles est actuellement composé de deux représentants syndicaux du SITEPP et de deux représentants de l'employeur et qu'elle ne s'oppose pas à ce que ce Conseil des relations professionnelles comprenne des représentants d'autres syndicats, mais que cela doit être convenu par les organisations syndicales et non imposé par l'entreprise. L'entreprise de sécurité privée indique également qu'un accord signé en 2013 avec le SITEPP, syndicat le plus représentatif dans l'entreprise, est toujours en vigueur. L'accord a été signé devant le tribunal de conciliation créé par le tribunal du travail et était en vigueur jusqu'au 22 novembre 2017. L'entreprise de sécurité privée ajoute que, selon la décision du tribunal du travail du 14 juillet 2014, le SINTRAGFOUR a été invité à examiner, devant le ministère du Travail, la possibilité que le SITEPP accepte de partager sa participation au Conseil des relations professionnelles. L'entreprise indique également qu'à plusieurs reprises elle s'est présentée aux audiences suite aux convocations du ministère du Travail, tel qu'il est consigné dans les procès-verbaux présentés par la partie demanderesse, dans le but de concilier les organisations syndicales, mais elles ont été incapables de parvenir à un accord, situation que le SINTRAGFOUR a utilisée pour accuser l'entreprise d'effectuer des licenciements antisyndicaux. L'entreprise déclare enfin que, sur la base de ce qui précède, toute plainte concernant une persécution syndicale introduite à son encontre doit être rejetée et qu'elle est ouverte au dialogue et à la recherche de solutions permettant une bonne entente entre l'entreprise et les organisations syndicales.
300. Le gouvernement fournit ensuite ses propres observations et déclare, en premier lieu, que la Direction nationale de l'inspection du travail (DNI) qui est compétente dans le contrôle des droits syndicaux d'ordre administratif indique que: i) elle a eu connaissance de la plainte

n° SJ-PL-7072-14 de 2014 pour persécution et pratiques de travail déloyales, introduite par la Fédération nationale des travailleurs de l'industrie (FENATI) à laquelle le SINTRAGFOUR est affilié; ii) à cette occasion, les licenciements sans responsabilité patronale de M. Vladimir Torres Montiel et de M^{me} Graciela Reyes Umaña, tous deux dirigeants syndicaux du SINTRAGFOUR, ont été analysés et que, en février 2015, M. Vladimir Torres Montiel a déclaré son intention de déposer un recours devant l'instance judiciaire à défaut de parvenir à un accord avec l'entreprise devant la DNI; et iii) la DNI n'a pas eu connaissance d'une autre plainte relative aux autres licenciements antisyndicaux allégués dans le cadre du présent cas. Le gouvernement signale, en second lieu, que la Direction générale des questions du travail, organe chargé de la médiation à l'amiable dans les conflits de travail, a fait savoir que, entre 2013 et 2016, une série de comparutions relatives à des cas présumés de persécution syndicale a eu lieu entre les représentants syndicaux du SINTRAGFOUR et l'entreprise défenderesse.

- 301.** En ce qui concerne les allégations de la CCTD, relatives aux politiques antisyndicales pratiquées au Costa Rica, le gouvernement a répondu que celles-ci n'avaient aucun fondement, étant donné que la loi sur la réforme des procédures du travail est entrée en vigueur le 25 juillet 2017 et que, entre autres, cette loi a permis d'accélérer les procédures judiciaires, réduit les délais de justice et renforcé la protection des travailleurs qui jouissent d'une immunité particulière ainsi que la non-discrimination. En outre, cette loi permet, par une procédure très sommaire, appelée protection du travail, d'émettre une décision préalable au jugement, qui suspendrait les effets de l'acte et ordonnerait la réintégration provisoire du travailleur concerné à son poste de travail. Enfin, cette loi permettra, en cas de fin de la relation de travail, que le travailleur obtienne la liquidation des sommes dues en une période de temps plus courte qu'actuellement, par l'intermédiaire des services de conciliation et d'arbitrage du ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

C. Conclusions du comité

- 302.** *Le comité note que, dans la présente plainte, les organisations plaignantes allèguent que, suite à la constitution de l'organisation syndicale SINTRAGFOUR, en août 2013, tous les membres du comité de direction de ce syndicat d'entreprise et un grand nombre de ses adhérents ont fait l'objet de licenciements antisyndicaux et de persécution antisyndicale de la part d'une entreprise de sécurité privée.*
- 303.** *En ce qui concerne les licenciements antisyndicaux et les persécutions syndicales, le comité note que les organisations plaignantes allèguent que, suite à la constitution du syndicat, tous les membres du comité de direction, M^{me} Graciela Reyes Umaña, M. Vladimir Torres Montiel, M. Jeffrey Duran Mora, M. Rigoberto Cruz Vásquez, M. José Andrés Chevez Luna, M. Wagner Cubillo Palacios, M. Félix Andino Munguía, M. Carlos José Padilla Aviles et M. Jonás Arias Molina, ont été licenciés, au mépris de leur immunité syndicale. En l'absence d'accord devant l'autorité administrative du ministère du Travail, les dirigeants syndicaux ont déposé des plaintes devant la justice, et quatre d'entre eux ont pu démontrer qu'il y avait eu persécution antisyndicale. En outre, 150 autres adhérents ont été licenciés pour des raisons antisyndicales depuis la création du syndicat.*
- 304.** *Le comité note également que l'entreprise signale que les licenciements étaient fondés sur des raisons objectives, plus particulièrement à cause de l'arrêt de plusieurs contrats importants, et qu'en outre, dans de nombreux cas, une conciliation a été obtenue avec les personnes concernées. L'entreprise signale également que le véritable problème réside dans l'absence de représentants du SINTRAGFOUR au Conseil des relations professionnelles, organe qui examine les licenciements sans responsabilité patronale et prend les décisions à cet égard; de plus, elle ajoute qu'elle ne s'oppose pas à ce que ledit conseil comprenne des représentants des autres syndicats, mais que cela doit être décidé par les organisations syndicales. Le comité note également que le gouvernement, dans sa réponse, signale que*

deux cas pour persécution et pratiques de travail déloyales ont été portés devant la DNI et qu'une série de comparaisons relatives aux cas présumés de persécution antisyndicale ont eu lieu à la Direction générale des questions du travail, organe chargé de la médiation à l'amiable dans les conflits du travail.

305. Le comité prend bonne note de tous ces éléments et observe que la plainte porte, d'une part, sur le licenciement de neuf dirigeants syndicaux du SINTRAGFOUR et, d'autre part, sur le licenciement présumé d'un grand nombre d'adhérents du syndicat.
306. En ce qui concerne le licenciement des neuf dirigeants syndicaux, tout en prenant note que, dans la plainte, les organisations plaignantes affirment que quatre dirigeants ont réussi à démontrer devant les tribunaux le caractère antisyndical de leur licenciement, le comité observe que, de l'information produite dans les annexes fournies par les organisations plaignantes, il ressort que: i) trois dirigeants syndicaux, M. Rigoberto Cruz Vásquez, M. José Andrés Chevez Luna et M. Wagner Cubillo Palacios, ont bénéficié d'un jugement favorable en première instance, jugement contre lequel l'entreprise a fait appel, et que, à la date de la présentation de la communication, il n'y avait pas encore de décision; ii) trois dirigeants syndicaux ont mis fin à la relation de travail d'un commun accord, MM. Jeffrey Duran Mora, Félix Andino Munguía et Jonás Arias Molina; et iii) pour ce qui est des autres dirigeants syndicaux, aucune information précise n'est disponible.
307. Le comité rappelle que, en cas de licenciement de syndicalistes en raison de leur affiliation ou de leurs activités syndicales, il a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux dirigeants et aux membres du syndicat qui ont été licenciés en raison de leurs activités syndicales légitimes d'obtenir leur réintégration dans leur poste de travail et d'appliquer aux entreprises les sanctions légales pertinentes. Le comité rappelle également que, dans la mesure où l'autorité judiciaire ou un organisme indépendant compétent constate que la réintégration des syndicalistes n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, une compensation adéquate devrait être versée pour dédommager de tout préjudice subi et pour empêcher la répétition de tels actes à l'avenir, ceci de manière à constituer une sanction suffisamment dissuasive contre les actes de discrimination antisyndicale. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1167 et 1175.] Sur cette base, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'évolution des cas en instance et également sur ceux pour lesquels aucune information n'est disponible et espère fermement que ces cas seront réglés sans délai.
308. En ce qui concerne les 150 licenciements antisyndicaux présumés d'adhérents du SINTRAGFOUR, le comité observe en premier lieu que les organisations plaignantes affirment que ces licenciements ont été consécutifs au licenciement de tous les membres du comité directeur du syndicat et que le véritable motif de ces licenciements est l'appartenance des travailleurs au syndicat. Le comité constate également que les organisations plaignantes fournissent, dans les annexes accompagnant la plainte, une liste incomplète des 150 travailleurs adhérents licenciés. Le comité observe en second lieu que l'entreprise indique que les licenciements étaient fondés sur des motifs objectifs à la suite de l'arrêt de plusieurs contrats importants, et qu'il y a eu de nombreux cas de conciliation avec les travailleurs concernés. L'entreprise indique que le véritable problème réside dans le fait que, à la différence des organisations les plus représentatives, le SINTRAGFOUR ne fait pas partie du Conseil des relations professionnelles de l'entreprise, un organe interne constitué par convention collective, qui examine les licenciements sans responsabilité patronale et prend les décisions à cet égard. L'entreprise indique que cette difficulté devrait être résolue par les syndicats concernés. Le comité observe enfin que, en plus des actions judiciaires pour licenciements antisyndicaux précédemment mentionnées, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale signale qu'il a reçu plusieurs plaintes pour licenciements antisyndicaux examinées soit par la Direction nationale de l'inspection du travail, soit par la Direction générale des affaires du travail.

309. *Devant les points de vue divergents concernant les motifs des licenciements et rappelant que, dans des cas concernant un grand nombre de licenciements de dirigeants syndicaux et d'autres syndicalistes, le comité a estimé qu'il serait particulièrement approprié qu'une enquête soit menée par le gouvernement en vue d'établir les véritables raisons des mesures prises [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1133], le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête complète sur les licenciements allégués et de le tenir informé des résultats. Le comité prie par ailleurs les organisations plaignantes de fournir des informations supplémentaires sur le licenciement antisyndical allégué de 150 adhérents du SINTRAGFOUR.*

Recommandations du comité

310. *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 fournir des informations sur l'évolution des cas qui sont en instance et également sur ceux pour lesquels aucune information n'est disponible et espère fermement que ces cas seront réglés sans délai et en accord avec les décisions du comité mentionnées dans les présentes conclusions.*
- b) En ce qui concerne les allégations de licenciements antisyndicaux des membres du comité de direction du Syndicat des travailleurs du groupe G Four (SINTRAGFOUR) et de 150 de ses adhérents, qui se seraient produits après la constitution de celui-ci, le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête complète à cet égard et de le tenir informé des résultats.*
- c) Le comité prie les organisations plaignantes de fournir des informations supplémentaires sur le licenciement antisyndical allégué de 150 adhérents du SINTRAGFOUR.*

CAS N° 3304

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement de la République dominicaine présentée par

- **la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS)**
- **le Syndicat national du personnel infirmier (SINATRAE) et**
- **le Syndicat national des professionnels et employés de la santé (SINATESA)**

***Allégations:** L'organisation plaignante dénonce des violations du droit de négociation collective ainsi que des pratiques antisyndicales exercées par un organe officiel relevant du ministère de la Santé, en réponse à des mouvements de protestation organisés par le Syndicat national du personnel infirmier (SINATRAE) et le*

<i>Syndicat national des professionnels et employés de la santé (SINATESA)</i>

- 311. La plainte figure dans une communication de la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS), du Syndicat national du personnel infirmier (SINATRAE) et du Syndicat national des professionnels et employés de la santé (SINATESA), en date du 7 juin 2017.
- 312. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication en date du 21 février 2018.
- 313. La République dominicaine 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

- 314. Dans leur communication en date du 7 juin 2017, les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement de la République dominicaine, via le Conseil national d'assistance aux personnes âgées (ci-après l'entité de la santé), un organe officiel relevant du ministère de la Santé, a commis une série de violations des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.
- 315. Les organisations plaignantes signalent que le 12 août 2016, le SINATRAE, le SINATESA ainsi que d'autres syndicats du secteur de la santé de la République dominicaine ont signé, avec le ministère de la Santé, une convention qui garantissait aux infirmiers, bioanalystes, psychologues, odontologues et pharmaciens, une augmentation salariale à partir de janvier 2017, le calcul des pensions basé sur le dernier salaire complet ainsi que des primes au mérite et à l'ancienneté. Les organisations plaignantes affirment que, en dépit de cela, l'entité de la santé a refusé d'appliquer la convention, y compris les augmentations de salaires convenues, aux infirmiers, professionnels et employés qui exercent leur activité dans les foyers et les centres de soins aux personnes âgées dépendant de cette entité. Ce refus a déclenché une série de mouvements de protestation pacifiques qui, selon les allégations, ont eu pour conséquence les mesures de représailles suivantes: i) M. Julio Cesar García Cruceta et M^{me} Argentina Abreu, dirigeants des organisations plaignantes, se sont vu interdire l'accès aux locaux de l'entité de la santé et aux foyers et centres de soins aux personnes âgées; et ii) M^{mes} María Teresa Valladares Curro et Francia Ybelice Rodríguez Heredia, infirmières membres du SINATRAE, entre autres, se sont vu refuser de regagner leurs postes de travail et sont actuellement privées de leurs salaires depuis le mois d'avril 2017, alors qu'aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à leur encontre.
- 316. Face au refus de l'entité de la santé de rencontrer les dirigeants du SINATRAE et du SINATESA, les organisations plaignantes indiquent que les tentatives de régler le conflit et rétablir les droits bafoués ont échoué. Les organisations plaignantes allèguent par conséquent que les pratiques de l'entité de la santé, exercées par sa directrice, ont violé les principes de la liberté syndicale ainsi que le droit à un procès équitable tel que prévu dans la Constitution de la République et la loi n° 41-08 de la fonction publique, ainsi que dans les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT. Eu égard à ce qui précède, les organisations plaignantes demandent l'abandon des pratiques antisyndicales et tout particulièrement: i) la reconnaissance du SINATRAE et du SINATESA comme représentants légitimes, respectivement des infirmiers et des professionnels et employés qui exercent leur activité dans les foyers et les centres de soins aux personnes âgées dépendant de l'entité de la santé, ainsi que la possibilité que leurs dirigeants puissent accéder aux locaux de ladite institution; ii) l'application aux travailleurs de l'entité de la santé des termes de la convention signée en août 2016 par le SINATRAE et le SINATESA ainsi que d'autres syndicats, avec le ministère de la Santé, en

particulier en ce qui concerne l'augmentation salariale convenue; et iii) la réintégration dans leurs fonctions habituelles de M^{mes} María Teresa Valladares Curro et Francia Ybelice Rodríguez Heredia, ainsi que le paiement de leurs salaires échus jusqu'à leur réintégration dans leurs postes de travail respectifs.

B. Réponse du gouvernement

- 317.** Dans sa communication en date du 21 février 2018, le gouvernement fait savoir que le SINATRAE et le SINATESA sont dûment enregistrés et qu'à aucun moment il n'y a eu de plainte selon laquelle ils n'auraient pas pu représenter les infirmiers ou les professionnels et employés qui exercent leur activité dans les foyers et les centres de soins aux personnes âgées. En ce qui concerne les allégations de refus de l'entité de la santé de rencontrer les représentants du SINATRAE et du SINATESA, le gouvernement déclare que, le 20 avril 2016, M. Julio Cesar García Cruceta et M^{me} Argentina Abreu ont été reçus dans les locaux de l'entité de la santé. Selon la directrice exécutive de l'entité de la santé, le SINATRAE a exigé à cette occasion que les cotisations syndicales des infirmiers membres du syndicat lui soient transférées, ce qui, conformément à la loi n° 41-08 de la fonction publique, n'était pas possible sans l'autorisation expresse des infirmiers. La directrice de l'entité de la santé allègue que, suite à ce refus de transfert automatique de la cotisation syndicale au SINATRAE, ce syndicat l'a accusée d'administration irrégulière de fonds.
- 318.** En ce qui concerne les allégations de déni d'accès aux locaux de l'entité de la santé, ainsi qu'aux foyers et aux centres de soins aux personnes âgées, le gouvernement déclare que, le 8 juin 2016, comme à d'autres occasions, des membres du SINATRAE et du SINATESA, y compris M. Julio Cesar García Cruceta et M^{me} Argentina Abreu, étaient présents au Foyer des personnes âgées San Francisco de Asís, où ils appelaient à la grève et à des arrêts de travail, alors que la loi n° 41-08 de la fonction publique interdit que les organisations de fonctionnaires organisent des grèves, y incitent ou les soutiennent dans les services publics dont l'interruption pourrait mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des citoyens. Le gouvernement indique que ceux qui exercent ce type d'activités ont le droit de soumettre le conflit de travail à la considération du comité du personnel de l'organe correspondant, procédure qui, cependant, n'a pas été épuisée par les organisations syndicales en question.
- 319.** En ce qui concerne les allégations de refus d'appliquer l'augmentation de salaire, conclue avec le ministère de la Santé, aux infirmiers qui exercent leur activité dans les différents foyers et centres de soins de l'entité de la santé, le gouvernement fait savoir que, depuis l'émission du décret n° 83-15, du 6 avril 2015, les infirmiers en question font partie de l'équipe de travail de l'entité de la santé, et non plus du ministère de la Santé, et se trouvent par conséquent exclus de l'application de la convention signée avec ce ministère. Le gouvernement indique cependant que des évaluations de comportement professionnel annuelles ont garanti une augmentation de salaire pour tout le personnel qui exerce au sein de l'entité de la santé.
- 320.** Enfin, en ce qui concerne les allégations de refus de réintégrer, en outre, M^{mes} María Teresa Valladares Curro et Francia Ybelice Rodríguez Heredia à leurs postes de travail respectifs, le gouvernement fait savoir qu'elles ont été démisées de leurs fonctions pour s'être rendues coupables de fautes de troisième degré prévues à l'article 84 de la loi n° 41-08 de la fonction publique, respectivement: «3. Ne pas se rendre au travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, ou trois (3) jours dans un même mois, sans autorisation de l'autorité compétente, ou sans motif justifié, commettant ainsi un abandon de fonction» et «20. Commettre quelque autre faute similaire aux fautes antérieures par sa nature ou sa gravité, à l'appréciation de l'autorité de sanction».

C. Conclusions du comité

321. *Le comité note que le présent cas porte, d'une part, sur le refus d'appliquer la «convention conclue entre le gouvernement national et les syndicats de travailleurs de la santé», signée le 12 août 2016, aux infirmiers, professionnels et employés du secteur de la santé qui exercent leur activité dans les foyers et les centres de soins aux personnes âgées administrés par l'entité de la santé et, d'autre part, des allégations de pratiques antisyndicales consécutives aux mouvements de protestation organisés par les organisations syndicales dans le but de faire appliquer ledit accord.*
322. *En ce qui concerne la non-application aux travailleurs de l'entité de la santé de la convention collective du 12 août 2016, le comité note que le gouvernement déclare que, suite au décret n° 83-15, depuis le 6 avril 2015, les infirmiers qui exercent leur activité au sein de l'entité de la santé dépendent administrativement de ladite institution et non plus du ministère de la Santé, raison pour laquelle le comité observe que les parties sont en désaccord quant au champ d'application de la convention en question. A cet égard, le comité souligne tout d'abord qu'il ne lui appartient pas de trancher en cas de conflit d'interprétation concernant la portée des clauses contenues dans les conventions collectives, cette tâche incombant aux organes judiciaires nationaux ou aux instances spécifiques désignées à cette fin par la convention collective elle-même. A cet égard, le comité rappelle que, en cas de conflits d'interprétation d'une convention collective dans le secteur public, l'interprétation qui l'emporte ne devrait pas être donnée par l'autorité publique, qui serait juge et partie, mais par une autorité indépendante des parties. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1476.]*
323. *Eu égard à ce qui précède et observant que les parties ne font référence ni à une éventuelle action en justice sur l'interprétation de la convention collective de 2016 ni à une procédure de dialogue visant à déterminer les modalités d'exercice du droit de négociation collective des travailleurs de l'entité de la santé, le comité espère que le conflit concernant le champ d'application de la convention collective de 2016 sera réglé dans les meilleurs délais soit par le dialogue entre les parties, soit par la décision d'un organe indépendant des parties. Le comité rappelle en outre que, quelle que soit la décision prise quant au champ d'application de la convention collective du 12 août 2016 en ce qui concerne les travailleurs de l'entité de la santé, le gouvernement doit garantir que les travailleurs de l'entité pourront exercer leur droit de négociation collective.*
324. *En ce qui concerne les allégations d'actes antisyndicaux qui auraient été commis en réponse aux mouvements de protestation organisés par le SINATRAE et le SINATESA dans le but d'obtenir l'application de la convention, le comité note que les organisations plaignantes allèguent que les mouvements de protestation, bien que pacifiques, ont donné lieu aux mesures de représailles suivantes: i) la non-reconnaissance par l'entité de la santé du SINATRAE et du SINATESA comme représentants légitimes des travailleurs de ladite entité et le déni d'accès à ses locaux aux dirigeants des syndicats en question; et ii) l'exclusion de leurs postes de travail de M^{mes} Maria Teresa Valladares Curro et Francia Ybelice Rodríguez Heredia, infirmières membres du SINATRAE, qui sont privées de leurs salaires depuis le mois d'avril 2017, alors qu'aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à leur encontre.*
325. *Le comité note que, pour sa part, le gouvernement affirme qu'à aucun moment il n'y a eu de plainte selon laquelle des dirigeants du SINATRAE ou du SINATESA auraient été empêchés de représenter les infirmiers ou les professionnels et employés qui exercent leur activité dans les foyers et les centres de soins aux personnes âgées et qu'à plusieurs reprises les plus hauts responsables des deux syndicats ont accédé aux locaux de l'entité, allant même jusqu'à organiser des grèves et des arrêts de travail en dépit du fait que la loi interdit d'organiser, de déclencher ou de soutenir des grèves dans les services publics dont*

l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la santé ou la sécurité des citoyens. Le comité note que le gouvernement ajoute que les travailleurs qui exercent ce genre d'activités ont le droit de soumettre le conflit de travail à la considération du comité du personnel de l'organe correspondant, procédure qui, cependant, n'a pas été utilisée par les organisations syndicales en question. Enfin, le comité prend note des documents fournis par le gouvernement, documents qui rapportent que les infirmières M^{mes} María Teresa Valladares Curro et Francia Ybelice Rodríguez Heredia ont été démisées de leurs fonctions pour fautes de troisième degré, conformément à l'article 84 de la loi n° 41-08 de la fonction publique. Selon les copies des communications envoyées par le gouvernement, l'infirmière María Teresa Valladares Curro a violé l'alinéa 3 du dispositif légal: «Ne pas se rendre au travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, ou trois jours dans le même mois, sans autorisation de l'autorité compétente, ou sans motif justifié, commettant ainsi un abandon de fonction». M^{me} Francia Ybelice Rodríguez Heredia, pour sa part, a violé l'alinéa 20 de l'article 84 en question: «Commettre quelque autre faute similaire aux fautes antérieures par sa nature ou sa gravité, à l'appréciation de l'autorité de sanction».

- 326.** *Quant à l'allégation selon laquelle le SINATRAE et le SINATESA n'auraient pas été reconnus comme représentants légitimes des travailleurs de l'entité de la santé et au déni d'accès de leurs dirigeants à ses locaux, le comité observe que le gouvernement nie ces affirmations. Face à la divergence entre la version du gouvernement et celle des organisations plaignantes, le comité veut croire que, au sein de l'entité de santé, le droit des organisations syndicales mentionnées d'avoir accès au lieu de travail de leurs membres sera pleinement respecté.*
- 327.** *En ce qui concerne la situation des infirmières M^{mes} María Teresa Valladares Curro et Francia Ybelice Rodríguez Heredia, tout en prenant bonne note des documents fournis par le gouvernement sur l'exclusion de ces deux travailleuses, le comité observe que le gouvernement n'offre pas de réponse à l'allégation selon laquelle elles n'auraient pas fait l'objet d'une procédure disciplinaire telle que prévue par la loi n° 41-08 de la fonction publique et que la faute qui aurait entraîné l'exclusion de M^{me} Francia Ybelice Rodríguez Heredia n'est pas spécifiée. En vue de s'assurer que les mécanismes qui permettent d'offrir une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale ont bien été appliqués, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour vérifier que les procédures disciplinaires prévues par la législation ont dûment été appliquées aux deux travailleuses et garantir que les motifs de licenciement ne sont pas contraires aux principes de la liberté syndicale.*

Recommandations du comité

- 328.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) Le comité espère que le conflit relatif au champ d'application de la convention collective de 2016 sera réglé dans les meilleurs délais soit par le dialogue entre les parties, soit par la décision d'un organe indépendant des parties. Le comité prie en outre le gouvernement de garantir que, quelle que soit la décision prise au sujet du conflit d'interprétation en question, les travailleurs de l'entité de la santé pourront exercer leur droit de négociation collective.*
 - b) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour garantir que les procédures disciplinaires prévues par la législation ont été dûment appliquées aux cas de M^{mes} María Teresa Valladares Curro et Francia Ybelice Rodríguez Heredia et pour s'assurer du fait que les motifs de licenciement ne sont pas contraires aux principes de la liberté syndicale.*

CAS N° 2923

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador**présentée par**

- le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Santa Ana (SITRAMSA) et
- la Centrale autonome des travailleurs salvadoriens (CATS)

Allégations: Assassinat d'un dirigeant syndical

- 329.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de mars 2017 où il y a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 381^e rapport, paragr. 386-398, approuvé par le Conseil d'administration à sa 329^e session (mars 2017).]
- 330.** Le gouvernement a fait parvenir de nouvelles observations dans des communications en date du 27 avril 2018 et du 28 janvier 2019.
- 331.** El Salvador 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, la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Examen antérieur du cas

- 332.** Lors du dernier examen du cas en mars 2017, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 381^e rapport, paragr. 398]:
- a)* Tout en déplorant profondément et en condamnant l'assassinat du dirigeant syndical Victoriano Abel Vega, le comité prie à nouveau instamment et fermement le gouvernement de le tenir informé de l'avancée de la procédure pénale et espère constater, dans un futur proche, des progrès tangibles en ce qui concerne l'élucidation des faits, l'identification des coupables et l'application à ces derniers de sanctions à la mesure de l'infraction commise, conformément à la loi, de manière à prévenir et à éviter que ce type d'actes délictueux ne se reproduise. Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement et toutes les autorités compétentes de prendre sans délai toutes les mesures disponibles en vertu de la loi pour identifier les responsables de cet assassinat et pour que les motivations syndicales alléguées de cet acte continuent à être examinées en profondeur dans le cadre des enquêtes.
 - b)* Le comité demande une nouvelle fois au gouvernement et aux organisations plaignantes de le tenir informé de toute question restée en suspens quant aux allégations de licenciement des fondateurs du syndicat, y compris son renvoi aux autorités compétentes.
 - c)* Enfin, le comité appelle à nouveau l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

- 333.** Dans sa communication en date du 27 avril 2018, le gouvernement réaffirme que le cas de l'assassinat de M. Victoriano Abel Vega est considéré par les autorités compétentes et le ministère du Travail comme grave et que des mesures appropriées sont prises pour que ce meurtre soit élucidé. A cet égard, le gouvernement déclare tout d'abord que, lors de la mission de contacts directs concernant l'application de la convention n° 87 qui s'est déroulée en juillet 2017 pour donner suite aux conclusions de 2016 de la Commission de l'application

des normes de la Conférence internationale du Travail, l'équipe du bureau du Procureur général de la République (FGR) a fait savoir que «quatre pistes d'enquête étaient à l'étude, y compris une éventuelle motivation antisyndicale, sans toutefois que cette dernière apparaisse comme la plus vraisemblable». Le gouvernement indique ensuite que, en mars 2018, la ministre du Travail a formulé une demande officielle au Procureur général de la République pour qu'il lui adresse un rapport sur l'état d'avancement de l'enquête. Il ajoute que le 18 avril 2018, le procureur a donné suite à la requête en indiquant que: i) l'enquête reste ouverte sous la direction de l'Unité spécialisée de lutte contre la criminalité organisée; ii) des procédures menées par la Division d'élite de la police nationale civile chargée de la lutte contre le crime organisé restent en cours; iii) l'enquête n'a pas encore abouti à des éléments matériels concrets permettant d'identifier des auteurs ou des participants; et iv) ces éléments une fois obtenus permettront d'engager des poursuites pénales et de communiquer en détail sur ce sujet. Le gouvernement déclare enfin que le ministère du Travail prend les mesures nécessaires pour que l'assassinat de M. Vega soit élucidé et qu'il regrette que, malgré toutes les demandes formulées pour accélérer l'enquête, celle-ci ne soit pas encore terminée. Dans une autre communication en date du 28 janvier 2019, le gouvernement indique que, le 17 janvier 2019, le ministère du Travail a adressé une note au nouveau Procureur général de la République pour l'informer de l'importance que revêt pour les organes de contrôle l'enquête sur l'assassinat de M. Vega et pour solliciter à nouveau un rapport actualisé sur l'avancement de l'enquête menée par l'Unité spécialisée de lutte contre la criminalité organisée du FGR.

C. Conclusions du comité

- 334.** *Le comité rappelle que le présent cas concerne l'assassinat, le 16 janvier 2010, de M. Victoriano Abel Vega, secrétaire général du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Santa Ana (SITRAMSA) qui, selon les organisations plaignantes, avait déjà reçu des menaces de mort pour son activité syndicale.*
- 335.** *Lors de son examen antérieur du cas, après avoir à nouveau souligné l'extrême gravité des allégations, le comité avait pris note de la déclaration du gouvernement selon laquelle les réunions et les échanges avec les autorités judiciaires compétentes afin d'accélérer l'enquête avaient été maintenus mais que, malgré la procédure judiciaire engagée, les coupables n'avaient pas pu être identifiés. Le gouvernement avait indiqué en outre que l'éventuel lien entre les activités syndicales de M. Abel Vega et son assassinat faisait partie des pistes suivies. Le comité prend note des observations du gouvernement d'avril 2018 et janvier 2019 selon lesquelles: i) en 2017, le bureau du Procureur général de la République a fait savoir que «quatre pistes d'enquête étaient à l'étude, y compris une éventuelle motivation antisyndicale, sans toutefois que cette dernière apparaisse comme la plus vraisemblable»; ii) selon les informations communiquées par le bureau du Procureur général de la République en 2018, l'enquête reste ouverte sous la direction de l'Unité spécialisée de lutte contre la criminalité organisée, plusieurs procédures ayant été menées par la Division d'élite de la police nationale civile chargée de la lutte contre le crime organisé; et iii) l'enquête n'a pas encore abouti à des éléments matériels concrets permettant d'identifier des auteurs ou des participants; et iv) le 17 janvier 2019, le ministère du Travail a adressé une note au nouveau Procureur général de la République pour l'informer de l'importance que revêt pour les organes de contrôle l'enquête sur l'assassinat de M. Vega et pour solliciter à nouveau un rapport actualisé sur l'avancement de l'enquête menée par l'Unité spécialisée de lutte contre la criminalité organisée du FGR.*
- 336.** *Tout en prenant note des informations fournies et du renouvellement de l'engagement du gouvernement à veiller à ce que ce crime ne reste pas impuni, le comité constate avec une vive préoccupation que, neuf ans après les faits, les autorités n'ont toujours pas identifié les auteurs et les complices de cet assassinat et qu'il n'est fait état d'aucun progrès tangible dans l'enquête. En outre, le comité regrette de constater qu'il n'a reçu aucune information*

concrète sur les recherches menées à ce jour par les autorités compétentes, et en particulier sur les contacts établis par le bureau du Procureur général de la République avec l'organisation syndicale dont la victime était secrétaire général, en vue de recueillir toutes les informations disponibles sur les éventuels mobiles antisyndicaux de l'assassinat. Enfin, le comité note que le ministère du Travail regrette que, malgré ses nombreuses demandes formulées pour accélérer l'enquête, celle-ci ne soit pas encore terminée.

- 337.** *Le comité rappelle à cet égard que les actes d'intimidation et de violence physique à l'encontre de syndicalistes constituent une violation grave des principes de la liberté syndicale, et l'absence de protection contre de tels actes équivaut à une impunité de fait qui ne saurait que renforcer un climat de crainte et d'incertitude très préjudiciable à l'exercice des droits syndicaux. Le comité souligne également qu'il importe que tous les actes de violence visant les syndicalistes, qu'il s'agisse d'assassinats, de disparitions ou de menaces, fassent l'objet d'enquêtes appropriées. En outre, la simple ouverture d'une enquête ne met pas fin à la mission du gouvernement; celui-ci est tenu de donner tous les moyens nécessaires aux instances chargées de ces enquêtes pour que celles-ci aboutissent à l'identification et à la condamnation des coupables. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 90 et 102.] Compte tenu de ce qui précède, rappelant que l'obligation de respecter les principes de la liberté syndicale incombe non seulement au ministère du Travail, mais aussi au gouvernement et aux autorités publiques du pays dans son ensemble, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement et toutes les autorités compétentes de déployer d'urgence et en priorité, de manière coordonnée, tous les efforts nécessaires, y compris les ressources humaines et financières correspondantes, pour accélérer les enquêtes en cours afin que les auteurs comme les commanditaires de l'assassinat de M. Abel Vega soient identifiés et punis dans les meilleurs délais. Le comité prie tout particulièrement le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes (en particulier le bureau du Procureur général de la République, les forces de police et le pouvoir judiciaire) veillent à ce que, durant le déroulement de l'enquête, une attention spéciale soit accordée à l'échange d'informations avec les organisations plaignantes dans le présent cas, de façon à déterminer la nature antisyndicale ou non de ce crime. Tout en espérant fermement constater des progrès tangibles, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que le bureau du Procureur général de la République fournisse sans délai des informations détaillées sur l'évolution et les résultats des enquêtes et des procédures pénales correspondantes.*
- 338.** *En ce qui concerne les allégations de licenciement des fondateurs du syndicat de la municipalité de San Sebastián Salitrillo (SITMASSS, dont la création a été soutenue par M. Abel Vega) à propos desquelles le comité avait demandé une fois de plus au gouvernement et aux organisations plaignantes de le tenir informé de toute question restée en suspens, y compris le renvoi des cas de licenciement aux autorités compétentes, le comité observe que ni le gouvernement ni les organisations plaignantes n'ont fourni les informations demandées à l'alinéa b) des recommandations du comité lors de son dernier examen du cas. Le comité prie donc à nouveau le gouvernement et l'organisation plaignante pour la dernière fois de le tenir informé de toute question liée aux allégations de licenciement des fondateurs du SITMASSS, y compris le renvoi de ces cas aux autorités compétentes. Faute de recevoir les informations demandées, le comité se verra dans l'incapacité de poursuivre l'examen de cet aspect du cas.*

Recommandations du comité

- 339.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement et toutes les autorités compétentes de déployer d'urgence et en priorité, de manière coordonnée,*

tous les efforts nécessaires, y compris les ressources humaines et financières correspondantes, pour accélérer les enquêtes en cours afin que les auteurs comme les commanditaires de l'assassinat de M. Abel Vega soient identifiés et punis dans les meilleurs délais; le comité prie tout particulièrement le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes accordent une attention particulière de façon à déterminer la nature antisyndicale ou non de ce crime. Tout en espérant fermement constater des progrès tangibles à cet égard, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que le bureau du Procureur général de la République fournisse dans les meilleurs délais des informations détaillées sur l'évolution et les résultats des enquêtes et des procédures pénales correspondantes.

- b) Le comité attire une nouvelle fois l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 3222

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement du Guatemala
présentée par
la Fédération nationale des syndicats d'employés du secteur public (FENASSEP)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que des dirigeants syndicaux et des membres de la FENASSEP et du SITRAME ont fait l'objet d'actes antisyndicaux et de représailles de la part du ministère de l'Economie

- 340.** La plainte figure dans une communication de la Fédération nationale des syndicats d'employés du secteur public (FENASSEP) en date du 1^{er} mars 2016.
- 341.** Le gouvernement a envoyé sa réponse dans trois communications en date des 21 février, 20 avril, et 21 décembre 2017 et le 29 janvier 2019.
- 342.** Le Guatemala 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° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 343.** Dans sa communication en date du 1^{er} mars 2016, l'organisation plaignante dénonce le fait qu'elle-même et le Syndicat du ministère de l'Economie (SITRAME) ont été victimes d'actes d'intimidation et de représailles de la part du ministère de l'Economie et du directeur général du ministère de l'Economie de l'époque, M. Joel Arriaza Ríos.
- 344.** L'organisation plaignante dénonce d'abord des actes d'intimidation et de représailles contre les dirigeants et les membres de la FENASSEP et du SITRAME de la part des autorités du ministère de l'Economie et de son directeur général de l'époque. A cet égard, elle indique

qu'à plusieurs reprises la fédération plaignante et le SITRAME ont demandé au ministre de l'Economie et à la Direction des ressources humaines d'annuler immédiatement la nomination dudit directeur général, une plainte ordinaire que ce dernier aurait déposée contre son ancien employeur, le bureau du Contrôleur général des télécommunications alors qu'il travaillait pour le ministère de l'Economie lui interdisant légalement d'exercer ses fonctions. Le SITRAME a par ailleurs présenté au bureau du Contrôleur général de la nation des allégations d'utilisation abusive des ressources par le ministère de l'Economie dans les recrutements, d'irrégularités dans la nomination des fonctionnaires et le versement des traitements, ainsi que d'actes de corruption. La fédération plaignante mentionne également deux conflits collectifs soulevés par le SITRAME liés à l'expiration et au non-respect de la convention collective. L'organisation plaignante explique que toutes les actions susmentionnées ont été motivées par le devoir des organisations syndicales de veiller à la stabilité du travail et aux finances des institutions dans lesquelles il existe des syndicats affiliés à leur fédération, dans le cadre de l'exercice de la liberté d'expression prévue à l'article 35, paragraphe 2), de la Constitution politique qui dispose que les écrits accusant, critiquant ou mettant en cause des fonctionnaires ou des employés publics pour des actes qu'ils ont accomplis dans l'exercice de leurs fonctions ne sont pas constitutifs d'une infraction ou d'une faute.

345. L'organisation plaignante indique que, à la suite de la série de plaintes syndicales susmentionnées, le ministère de l'Economie a commencé, par l'intermédiaire de son directeur général, à entraver les travaux du SITRAME et à formuler diverses exigences, en particulier la restitution des véhicules affectés au comité exécutif du syndicat en vertu de l'article 67 b) de la convention collective sur les conditions de travail conclue entre le SITRAME et le ministère de l'Economie.
346. L'organisation plaignante ajoute que, à plusieurs reprises, ledit directeur général a diffusé des messages internes interdisant l'accès au bâtiment du ministère de l'Economie avant 8 heures et en interdisant la sortie après 16 heures, tout en sachant que les réunions syndicales se tiennent avant 8 heures et que les dirigeants syndicaux terminent leur travail syndical après 16 heures.
347. D'autre part, l'organisation plaignante allègue également que le secrétaire général des deux organisations, M. Danilo Aguilar García, a été victime de représailles, d'un complot monté par le gouvernement ainsi que de poursuites pénales. A cet égard, elle indique que: i) au début de 2016, sur instruction du vice-ministre de la Sécurité du ministère de l'Intérieur, sa sécurité personnelle lui a été retirée; ii) plus tard, le directeur général du ministère de l'Economie de l'époque l'a privé du véhicule qui lui était affecté en vertu de la convention collective en vigueur; iii) le 29 janvier 2016, M. Aguilar García, sans avoir connaissance des motifs de son arrestation, a été placé en détention préventive par la Police nationale civile pour «péculation par usage» ainsi que pour d'autres infractions qui, selon l'organisation plaignante, semblaient tellement invraisemblables que le juge ne les a pas retenues et les a déclarées irrecevables; iv) le 3 février 2016, M. Aguilar García, lors de sa première déclaration devant le juge, a pris connaissance des charges retenues contre lui, ainsi que de l'identité de la personne à l'origine des poursuites à son encontre, le directeur général du ministère de l'Economie de l'époque; v) le 1^{er} février 2016, à la suite d'une assemblée générale extraordinaire, le SITRAME a organisé une manifestation pacifique dans les locaux du ministère de l'Economie; et vi) des poursuites pénales ont été engagées contre le ministre de l'Economie et le directeur général pour représailles.
348. Enfin, l'organisation plaignante rappelle que le SITRAME et les dirigeants syndicaux continuent d'être victimes de discrimination, de harcèlement et d'intimidation antisyndicale et prie le comité de garantir le droit à la liberté syndicale afin de protéger les organisations syndicales précitées contre les représailles, de libérer M. Danilo Aguilar García et de faire cesser les poursuites pénales dont il est victime.

B. Réponse du gouvernement

- 349.** Le gouvernement a envoyé sa réponse par des communications en date des 21 février, 20 avril et 21 décembre 2017. Il déclare que les organisations plaignantes, en ne fournissant pas d'allégations et de données précises sur les plaintes et les procès précis auxquels elles se réfèrent, lui compliquent la tâche; il signale qu'en l'espèce il est fait référence à une multitude de plaintes et de conflits n'ayant rien à voir avec les questions relevant de la compétence du comité et invite les organisations plaignantes à formuler des plaintes plus détaillées afin de faciliter les travaux du gouvernement.
- 350.** En ce qui concerne les allégations générales de représailles contre des dirigeants et des membres du SITRAME, le gouvernement indique que: i) le SITRAME a porté devant les tribunaux du travail plusieurs conflits collectifs à caractère économique et social (n^{os} 01173-2013-06637; 01173-2014-08092; 01173-2015-00791); ii) sans assemblée préalable ni mandat syndical, le secrétaire général, M. Danilo Aguilar García, s'est attribué le droit de déposer une plainte pour représailles devant le huitième tribunal du travail et de la prévoyance sociale dans le conflit collectif à caractère économique et social n^o 01173-2013-06637, et le 22 août 2014 le tribunal a rejeté les demandes du plaignant (menaces contre des dirigeants syndicaux, non-reconnaissance du droit syndical, ingérence, actes de discrimination antisyndicale, représailles, tentative de dissolution administrative ou de suspension du syndicat, restrictions à la négociation collective) au motif que celui-ci n'avait fourni aucun moyen de preuve à l'appui de celles-ci; iii) l'Unité des droits économiques, sociaux et culturels du bureau du procureur aux droits de l'homme a ouvert une enquête sur les restrictions alléguées à la liberté syndicale; elle a rendu une décision finale le 18 novembre 2016, fondée sur une analyse de la plainte et des mesures prises, et a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de raisons pour déclarer que les faits dénoncés par le comité exécutif du syndicat (restriction à l'utilisation des véhicules affectés à la fonction syndicale, ingérence, utilisation des locaux du syndicat, manifestations publiques, absence de représentation légale, restriction à la négociation collective, entre autres) étaient constitutifs de violations des droits de l'homme; iv) une procédure de médiation a été engagée devant la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective pour ingérence et représailles alléguées contre les dirigeants du SITRAME, mais aucune des parties n'a manifesté d'intérêt pour cette procédure: ni le SITRAME ni le ministère de l'Economie ne se sont présentés aux séances de médiation auxquelles ils étaient invités en mars et mai 2017.
- 351.** En réponse aux allégations spécifiques de représailles contre le secrétaire général du SITRAME portant sur la confiscation du véhicule Toyota Corolla 2005, affecté à sa fonction syndicale, et aux poursuites pénales dont il serait victime, le gouvernement indique que: i) le dirigeant syndical susmentionné n'aurait pas limité l'utilisation du véhicule à ses activités syndicales et aurait employé ce dernier à des fins personnelles; ii) le 22 août 2014, le huitième tribunal du travail et de la prévoyance sociale a conclu, au sujet de la plainte en représailles déposée par le comité exécutif du syndicat, que la réquisition des véhicules utilisés par les membres du comité exécutif était pleinement conforme à la décision ministérielle n^o 438, au règlement régissant l'utilisation et le contrôle des véhicules du ministère de l'Economie, au règlement régissant le contrôle et l'utilisation du carburant du ministère de l'Economie et à la loi sur la probité des fonctionnaires et employés publics, que le syndicat n'a apporté aucune preuve tendant à démontrer que les véhicules étaient demandés pour la réalisation de certaines activités syndicales ou que l'employeur leur a refusé l'utilisation de ces véhicules; il a donc fixé un délai de trois jours au secrétaire général du SITRAME pour restituer le véhicule, délai qui n'a pas été respecté; iii) le cinquième tribunal pénal pour la répression des infractions en matière de stupéfiants et des atteintes à l'environnement a condamné M. Aguilar García à trois ans de prison et, à titre de peine accessoire, à l'interdiction de s'approcher du ministère de l'Economie; iv) cette condamnation a été transmise au bureau du procureur chargé des contestations, et l'affaire

est en appel; v) M. Danilo Aguilar García a déposé une plainte (n° R-0101-15955-2016) contre le ministère de l'Economie auprès de l'Inspection générale du travail, dans laquelle il sollicite sa réintégration et le paiement des salaires non perçus pour avoir fait l'objet d'une procédure pénale et avoir été placé en détention préventive; et vi) l'inspection du travail a demandé l'avis juridique du Procureur général de la nation, qui a jugé qu'il n'y avait pas lieu de donner suite à la demande du requérant et, de ce fait, la voie de recours administratif a été épuisée, laissant les parties intéressées libres de faire valoir leurs droits par la voie judiciaire.

C. Conclusions du comité

- 352.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue dans le présent cas que des dirigeants syndicaux et des membres de la FENASSEP et du SITRAME ont été victimes d'actes d'intimidation et de représailles de la part du ministère de l'Economie et que, en particulier, M. Danilo Aguilar García, secrétaire général des deux organisations, a été victime de poursuites pénales en raison de ses activités syndicales.*
- 353.** *En ce qui concerne les actes de persécution et de représailles que le ministère de l'Economie aurait commis contre les dirigeants et les membres du SITRAME et de la FENASSEP, le comité note que, dans sa communication du 1^{er} mars 2016, l'organisation plaignante allègue que: i) à la suite d'une série de plaintes contre le ministère de l'Economie et le directeur général du ministère de l'Economie pour mauvaise utilisation des ressources, la FENASSEP et le SITRAME ont été victimes de représailles; ii) Le directeur général du ministère de l'Economie de l'époque, dès son entrée en fonction, a entravé les travaux des organisations syndicales et diffusé des messages internes leur interdisant d'entrer et de sortir du bâtiment avant 8 heures et après 16 heures, en sachant pertinemment que les organisations syndicales tiennent souvent des réunions avant ou après les heures de travail; iii) en violation de la convention collective conclue entre les parties, les dirigeants syndicaux ont été dépossédés des véhicules qui avaient été mis à leur disposition; iv) les deux organisations syndicales ont déposé des plaintes pénales pour représailles et intimidation contre le ministre de l'Economie, le directeur général de l'époque et leurs conseillers; et v) ces actes d'intimidation et de représailles se poursuivraient.*
- 354.** *Par ailleurs, le comité note qu'en réponse à ces allégations le gouvernement indique que: i) en l'espèce, il est fait référence à des plaintes et à des conflits qui n'ont rien à voir avec la liberté syndicale et qui manquent de précision; ii) le secrétaire général du syndicat a déposé une plainte pour représailles devant le huitième tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a déclaré nulles les allégations de l'organisation plaignante, considérant que le syndicat n'a fourni aucun moyen de preuve à l'appui de ces allégations; iii) l'Unité des droits économiques, sociaux et culturels du bureau du procureur aux droits de l'homme a ouvert une enquête sur les restrictions alléguées à la liberté syndicale et a estimé qu'il n'y avait pas de raisons suffisantes pour conclure à des violations; et iv) la Commission spéciale de traitement des conflits déférés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective a engagé une médiation, mais aucune des parties n'a manifesté d'intérêt pour cette procédure.*
- 355.** *Compte tenu de ce qui précède, le comité note que, bien que l'organisation plaignante décrive de manière détaillée les initiatives de la FENASSEP et du SITRAME qui auraient provoqué l'animosité des autorités du ministère de l'Economie, ses allégations sont succinctes tant en ce qui concerne le contenu spécifique des représailles contre les membres et dirigeants de la FENASSEP et du SITRAME que les preuves apportées à cet égard. Le comité constate de fait que tant les tribunaux du travail que le bureau du procureur aux droits de l'homme ont rejeté les actions engagées par les organisations syndicales au motif qu'elles n'étaient pas accompagnées des moyens de preuve exigés.*

356. *En ce qui concerne les allégations selon lesquelles le directeur général du ministère de l'Economie de l'époque aurait limité les heures d'entrée et de sortie du personnel, entravant ainsi les travaux des responsables syndicaux et des membres, le comité, tout en rappelant que les représentants des travailleurs devraient avoir accès à tous les lieux de travail dans l'entreprise lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1591], note que l'organisation plaignante n'a pas fourni d'éléments de preuve à cet égard.*
357. *En ce qui concerne les allégations relatives à la confiscation présumée des véhicules mis à la disposition du SITRAME, le comité note que, conformément à la décision du huitième Tribunal du travail et de la prévoyance sociale du 22 août 2014, communiquée par le gouvernement: i) le ministère de l'Economie a mis trois véhicules à la disposition des membres du comité exécutif du SITRAME à des fins syndicales, en vertu des dispositions de la convention collective en vigueur du ministère; ii) selon les dispositions de l'article 67 b) de ladite convention collective, l'utilisation des véhicules est régie par le règlement régissant les transports du ministère; iii) selon ledit règlement, les intéressés doivent présenter une demande de véhicule, qui sera accordée en fonction de sa disponibilité; iv) par lettres officielles en date des 3 avril et 2 mai 2014, le directeur du ministère de l'Economie a demandé aux membres du comité exécutif de restituer les véhicules; et iv) le syndicat n'a fourni aucun élément prouvant que le SITRAME a sollicité des véhicules pour mener des activités syndicales ou que l'employeur a refusé que ces véhicules soient utilisés à des fins syndicales. Au vu de ces éléments, le comité constate que le retrait des véhicules mis à la disposition du SITRAME semble être conforme à la procédure réglementaire prévue par la convention collective de l'institution. Compte tenu de ce qui précède, le comité considère que les allégations de représailles et de mesures antisyndicales contre les dirigeants et les membres de la FENASSEP et du SITRAME d'une manière générale n'appellent pas un examen plus approfondi.*
358. *En ce qui concerne les poursuites pénales qui auraient été engagées contre le secrétaire général de la FENASSEP et du SITRAME pour des motifs antisyndicaux, le comité note que l'organisation plaignante dénonce expressément que: i) M. Danilo Aguilar García a été privé de sa sécurité personnelle; ii) il a été prié de restituer le véhicule qui lui avait été assigné conformément à la convention collective en vigueur; iii) le 29 janvier 2016, le dirigeant susmentionné a été placé en détention préventive pour le délit de malversation de biens ainsi que pour d'autres délits que le juge n'a pas retenus en raison de leur défaut de vraisemblance; et iv) au moment de son arrestation, le dirigeant syndical en méconnaissait les motifs, et ce n'est que le 3 février 2016, au moment de faire sa première déclaration, qu'il a eu connaissance des charges retenues contre lui, ainsi que de l'identité de la personne à l'origine des poursuites à son encontre.*
359. *De même, le comité note que, selon le gouvernement: i) comme indiqué dans l'examen de la première allégation dans cette affaire, le ministère de l'Economie, conformément à la convention collective de ladite institution, a assigné à M. Danilo Aguilar García ainsi qu'à deux autres dirigeants du SITRAME des véhicules destinés exclusivement à leurs activités syndicales, véhicules qui auraient toutefois été utilisés à des fins personnelles; ii) le 22 août 2014, le huitième tribunal du travail et de la prévoyance sociale a estimé que la réquisition des véhicules par le ministère de l'Economie avait été effectuée en conformité avec la décision et les règlements en vigueur et a fixé un délai de trois jours pour la restitution des véhicules; iii) à la différence des deux autres membres du comité exécutif du SITRAME, M. Aguilar García n'a pas restitué le véhicule, au mépris de la décision du huitième tribunal du travail et de la prévoyance sociale; iv) en raison de ce manquement, le cinquième tribunal pénal pour la répression des infractions en matière de stupéfiants et des atteintes à l'environnement a condamné M. Aguilar García à trois ans de prison pour «pécuniaire par usage», conformément à l'article 445 bis du Code pénal qui prévoit des peines de trois à*

cinq ans en la matière; v) cette condamnation a été transmise au bureau du procureur chargé des contestations et fait actuellement l'objet d'un appel; vi) le dirigeant a déposé une plainte auprès de l'Inspection générale du travail pour demander le remboursement et le paiement des salaires non perçus pour avoir fait l'objet d'une procédure pénale; et vii) sur la base de l'avis juridique demandé par l'Inspection générale du travail au bureau du Procureur général de la nation, les recours administratifs ont été épuisés, laissant les parties intéressées libres de faire valoir leurs droits devant les tribunaux.

- 360.** *Rappelant que des véhicules officiels ne devraient pas être utilisés sans autorisation dans le cadre de l'exercice de la liberté syndicale [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1602], encore moins dans le cas d'un non-respect d'une décision judiciaire, le comité note que, si les éléments soumis à son examen montrent l'existence d'une relation conflictuelle entre le SITRAME et l'institution publique, rien dans ces éléments ne permet de penser que la condamnation du dirigeant syndical relève d'une persécution antisyndicale. Notant que la décision judiciaire de deuxième instance relative à la condamnation de M. Aguilar García est en cours, le comité espère que l'instance concernée se prononcera dans les plus brefs délais. Enfin, le comité regrette que les deux parties n'aient pas participé à la séance de médiation convoquée par la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective, et espère qu'à l'avenir il sera fait appel aux mécanismes de dialogue social existants dans le pays, en particulier la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale récemment créée, plutôt qu'aux procédures judiciaires afin de rétablir pleinement l'harmonie dans les relations professionnelles. Compte tenu de ce qui précède, le comité estime que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.*

Recommandation du comité

- 361.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à décider que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.*

CAS N° 3286

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, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des actes d'ingérence et d'intimidation de la part de l'entreprise ainsi que des coercitions, des entraves à la liberté syndicale, des poursuites pénales à l'encontre des dirigeants du syndicat, la partialité du ministère public et des violations des garanties d'une procédure régulière

- 362.** La plainte figure dans trois communications du Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG) en date des 3 juin et 18 septembre 2017 et du 31 janvier 2018.
- 363.** Le gouvernement a fait parvenir sa réponse dans quatre communications en date des 21 août et 8 décembre 2017, du 29 mai 2018 et du 28 janvier 2019.

- 364.** Le Guatemala 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° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 365.** Dans ses trois communications en date des 3 juin et 18 septembre 2017 et du 31 janvier 2018, le MSICG allègue des actes d'ingérence, d'intimidation ainsi que de coercition exercés par l'entreprise, et dans une certaine mesure par un syndicat sous emprise patronale, des entraves à la liberté syndicale, des poursuites pénales contre les dirigeants du syndicat, la partialité du ministère public et des violations des garanties d'une procédure régulière.
- 366.** Dans sa communication en date du 3 juin 2017, l'organisation plaignante déclare que, le 20 octobre 2015, le Syndicat des travailleurs et travailleuses Fuerza y Esperanza de la zone libre industrielle et commerciale Santo Tomás de Castilla (SINTRAFE) a été constitué avec son soutien. Elle indique que, avant la constitution de ladite organisation syndicale, un seul syndicat exerçait ses activités dans la zone libre industrielle et commerciale Santo Tomás de Castilla (ci-après «l'entreprise»), un syndicat sous emprise patronale et qui jouissait de toute liberté pour obliger les travailleurs à s'y affilier.
- 367.** L'organisation plaignante indique que, le 5 janvier 2016, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (MTPS) a octroyé l'enregistrement du SINTRAFE et que, à partir du 3 mars 2016 environ, un document a commencé à circuler dans l'entreprise, évoquant un présumé recours en révocation de l'enregistrement du SINTRAFE, au motif que: i) les membres du syndicat avaient présenté de faux documents pour la constitution du syndicat; ii) MM. Exon Eduardo Lainfiesta Perdomo et Jonnathan Christian Heimen Benítez, deux travailleurs de l'entreprise dont les noms et signatures apparaissent dans l'acte de constitution du syndicat en question, n'auraient pas signé cet acte et n'auraient pas donné leur consentement, raison pour laquelle ils allaient déposer plainte devant le ministère public; iii) après avoir pris connaissance de ces irrégularités, M. Juan José Merlo Llanes, membre du SINTRAFE, dont le nom apparaissait également dans l'acte de constitution, a renoncé à son affiliation de manière irrévocable; et iv) le consentement d'autres membres fondateurs du SINTRAFE était dès lors entaché.
- 368.** L'organisation plaignante indique que le recours en révocation a été établi par le mandataire judiciaire de l'entreprise afin d'empêcher la constitution d'un nouveau syndicat dans l'entreprise. En outre, elle dénonce le fait que, depuis l'enregistrement du SINTRAFE, l'entreprise et, dans une certaine mesure, le syndicat sous emprise patronale ont lancé une campagne de harcèlement à l'encontre des travailleurs de l'entreprise, cherchant à décourager l'affiliation au nouveau syndicat, et que l'entreprise a exercé des pressions et harcelé les dirigeants syndicaux et les membres du SINTRAFE, les menaçant d'intenter des actions au pénal pour qu'ils présentent leur démission du syndicat et qu'ils déclarent qu'ils n'avaient pas signé l'acte de constitution de celui-ci. En outre, elle allègue que MM. Lainfiesta Perdomo, Merlo Llanes et Heimen Benítez auraient adhéré à l'organisation syndicale et participé à la constitution du syndicat avec la complicité de l'entreprise, dans le seul but de détruire la nouvelle organisation syndicale; que les autres membres du syndicat, dans des déclarations sous serment, ont contredit les déclarations de ces travailleurs; et que ni M. Lainfiesta Perdomo ni M. Merlo Llanes n'ont fait allusion, lors de leur renoncement au syndicat, à des agissements présumés illégaux du syndicat.
- 369.** L'organisation plaignante déclare que, le 10 juin 2016, dans sa décision administrative n° 160-2016, le MTPS a jugé irrecevable le recours en révocation introduit par l'entreprise, décision qui a été contestée par l'entreprise le 29 septembre 2016 devant le tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département d'Izabal. D'une part, l'organisation plaignante indique que, suite au recours en révocation déposé par l'entreprise

le 22 mars 2016, le SINTRAFE a déposé une plainte au pénal contre le mandataire de l'entreprise et les travailleurs susmentionnés devant le ministère public pour falsification et coercition. D'autre part, elle dénonce la poursuite au pénal dont quatre dirigeants du syndicat ont été victimes: en effet, le 18 octobre 2016, soit sept mois après le dépôt de la plainte introduite par le syndicat à l'encontre du mandataire de l'entreprise et des deux travailleurs susmentionnés, l'entreprise a engagé une action contre les dirigeants Raúl Chávez Sánchez (secrétaire général du SINTRAFE), Tomás Lares López (secrétaire au travail et aux conflits), Nora Baibely Aquino López (secrétaire chargé des actes et des accords) et Elvin Antonio Godoy Berganza (secrétaire à l'organisation et à la propagande), les accusant de falsification matérielle dans l'acte de constitution, et ce en dépit du fait que l'auteur de cet acte serait une autre personne, étrangère aux dirigeants syndicaux.

- 370.** En ce qui concerne la plainte déposée par le syndicat à l'encontre du mandataire judiciaire et des deux travailleurs susmentionnés, l'organisation plaignante déclare que: i) il était expressément indiqué dans la plainte qu'elle ne devait pas être transférée à l'unité spéciale du ministère public chargée d'enquêter sur les délits commis contre des syndicalistes, étant donné le manque d'impartialité dont fait preuve son procureur quand il s'agit de plaintes déposées par le MSICG; ii) le ministère public, ne faisant aucun cas de sa demande, a transmis le cas à cette unité; iii) le procureur de ladite unité a retenu la plainte jusqu'au 12 décembre 2016 et n'a effectué aucune démarche, le temps que la plainte au pénal déposée par l'entreprise le 18 octobre 2016 à l'encontre de quatre dirigeants syndicaux du SINTRAFE soit déclarée recevable; iv) une fois la plainte transmise à l'unité spéciale du ministère public chargée d'enquêter sur les délits de discrimination, les plaignants, à cause des mesures coercitives qui leur interdisaient de sortir de leur juridiction, mesures découlant de l'action au pénal introduite par l'entreprise contre quatre dirigeants du SINTRAFE, n'ont pas pu se présenter à Guatemala pour déposer leur déclaration; et v) ils dénoncent les agissements prétendument illégaux du procureur pour couvrir les auteurs matériels et intellectuels des délits commis contre les syndicalistes et leur garantir l'impunité.
- 371.** L'organisation syndicale dénonce également des irrégularités dans la procédure judiciaire des quatre dirigeants du SINTRAFE, pour les raisons suivantes: i) la procédure judiciaire engagée par l'entreprise, en comparaison avec la plainte présentée par le syndicat, aurait été conclue avec une extrême rapidité, étant donné que, normalement, les tribunaux mettent plus d'un an avant d'accorder une audience et que, dans le présent cas, de la demande d'audience (18 août 2017) à la tenue de celle-ci (18 septembre 2017) un mois s'est écoulé; ii) pendant l'audience du 18 septembre 2017, le juge de première instance de la chambre pénale chargée du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement du département d'Izabal, de manière tout à fait partielle, a interrompu l'avocat de la défense et l'a empêché d'exprimer ses arguments et de développer sa défense technique en ordonnant la détention provisoire des dirigeants syndicaux; iii) le juge a considéré en outre qu'il était légal que le ministère public n'ait pas informé les dirigeants syndicaux de l'existence d'une procédure pénale à leur encontre et qu'il ne les ait pas cités à comparaître, situation contraire à l'article 334 du Code de procédure pénale qui établit qu'en aucun cas le ministère ne présentera de charges sans auparavant avoir donné au prévenu l'opportunité de comparaître; iv) les prévenus n'ont pas reçu de copie du dossier, ce qui a porté atteinte à leur droit à la défense; et v) le juge aurait permis à l'entreprise d'intervenir comme plaignant dans la procédure conjointement avec le ministère public, considérant que l'entreprise avait subi de graves dommages patrimoniaux à la constitution du syndicat, dommages évalués à un demi-million de quetzales.
- 372.** Parallèlement à ces actions, l'entreprise aurait déposé un incident de fin de contrat de travail à l'encontre du secrétaire au travail et aux conflits du SINTRAFE, M. Tomás Lares López, en dépit du fait que son contrat prenait fin le 28 février 2018, raison pour laquelle il ne pouvait être licencié sans motif justifié. Cette procédure est en attente de décision au tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale dans le cadre du conflit à caractère

socio-économique n° 132-2002. En outre, le mandataire judiciaire de l'entreprise aurait engagé une procédure pénale en diffamation contre le même dirigeant, suite à des déclarations que celui-ci aurait faites sur les médias sociaux, et l'organisation plaignante indique que la plainte aurait été déclarée recevable par le tribunal pénal chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement, en dépit du fait que les conditions n'étaient pas réunies pour introduire une procédure pénale.

- 373.** En outre, l'organisation plaignante allègue qu'elle a été victime d'extorsion étant donné que, dès que les quatre dirigeants ont été internés au centre de réadaptation pénal de Puerto Barrios, le 18 septembre 2017, le siège du MSICG a commencé à recevoir des appels provenant d'une personne identifiée comme étant un représentant du secteur pénitentiaire où avait été transféré le dirigeant Tomás Lares López, exigeant un dépôt de 75 000 quetzales, faute de quoi le dirigeant serait «envoyé de l'autre côté», ce qui veut dire assassiné, raison pour laquelle l'organisation s'est vue obligée d'effectuer le paiement. Cet incident aurait été dénoncé devant la Commission internationale contre l'impunité le jour même; cependant, à ce jour, aucune enquête n'aurait été diligentée en ce qui concerne les faits dénoncés.
- 374.** Le 26 septembre 2017, ayant constaté des violations des droits fondamentaux des dirigeants syndicaux, le bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme au Guatemala a obtenu qu'une audience de révision soit accordée et que la peine de prison préventive soit commuée pour adopter les mesures suivantes: i) obligation de se présenter tous les trente jours devant le juge de paix de la localité pour signer le registre de présence respectif; ii) interdiction de sortir du pays; iii) interdiction de consommer de l'alcool; iv) interdiction de visiter des lieux de vente d'alcool; v) assignation à résidence, avec possibilité de se déplacer uniquement dans le département d'Izabal; et vi) interdiction d'approcher les témoins et les personnes qui ont dénoncé les faits.
- 375.** Selon l'organisation plaignante, ces mesures de coercition proviennent de l'interdiction d'accéder à l'entreprise décrétée pour les quatre dirigeants syndicaux, depuis le 26 septembre 2017, sous prétexte que MM. Lainfiesta Perdomo et Heimen Benítez travailleraient dans le centre et que le tribunal avait interdit qu'ils soient en contact avec les témoins. De plus, elle dénonce que, depuis le 18 septembre 2017, les quatre membres fondateurs n'auraient pas perçu leurs salaires, ni les autres indemnités de travail auxquelles ils ont droit, et que les autres dirigeants et membres du SINTRAFE sont, à ce jour, constamment soumis à des mesures d'intimidation de la part de l'entité patronale qui menace de les licencier s'ils ne comparaissent pas devant le ministère public et témoignent contre le syndicat; ils les conduiraient même au ministère public dans des véhicules de l'entreprise.
- 376.** Enfin, l'organisation plaignante déclare que, face au refus du ministère public de fournir une copie de la plainte au pénal et de tout ce qui apparaît dans le dossier à son encontre, de sorte que les quatre dirigeants du syndicat puissent exercer leur droit à la défense, les dirigeants syndicaux ont adressé le 24 octobre 2017 une communication au ministère public dénonçant toutes les violations dont cette instance se serait rendue coupable, y compris les entraves au droit de défense et les violations des garanties d'une procédure régulière, indiquant que l'attitude partielle du ministère public aurait pour objectif d'emprisonner les dirigeants syndicaux. Selon l'organisation plaignante, à ce jour, aucune réponse n'est parvenue du ministère public ni aucune copie de la plainte au pénal. Considérant que le présent cas constitue une criminalisation évidente de l'exercice de la liberté syndicale de la part du gouvernement, l'organisation plaignante attire l'attention du comité sur le caractère grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

- 377.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date des 21 août et 8 décembre 2017, du 29 mai 2018 et du 28 janvier 2019.

- 378.** Le gouvernement indique, en ce qui concerne la procédure ordinaire en nullité de la décision administrative n° 160-2016 du MTPS, procédure qui déclare non recevable le recours en révocation introduit par l'entreprise, que: i) le mandataire judiciaire de l'entreprise a déposé ledit recours devant le tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale le 29 septembre 2016; ii) le tribunal de première instance a donné suite à la plainte et a fixé l'audience pour un jugement oral au 21 juin 2017; iii) cette audience a été suspendue à trois reprises à la demande des parties; iv) pendant l'audience du 25 mai 2018, le tribunal de première instance a constaté que le SINTRAPE n'avait pas comparu via son représentant légal; l'Etat du Guatemala, le MTPS et l'Inspection générale du travail avaient été légalement notifiés, et au cours de cette audience la présentation des preuves a été ordonnée; et v) le gouvernement du Guatemala fait savoir que le tribunal du travail rendra son jugement une fois que toutes les décisions relatives aux moyens de preuve en faveur du syndicat auront été notifiées.
- 379.** Le gouvernement signale, en ce qui concerne la plainte introduite par le SINTRAPE à l'encontre du mandataire de l'entreprise et des deux travailleurs susmentionnés, pour falsification matérielle et coercition, que: i) la plainte devait être examinée originellement par l'unité spéciale du ministère public chargée des enquêtes sur les délits commis contre des syndicalistes mais, suite à la récusation exprimée par les victimes, le dossier a été envoyé à l'unité spéciale du ministère public chargée des délits de discrimination; ii) cette unité a effectué une analyse préliminaire du dossier, dans le but d'établir quels sont les faits qui font l'objet de poursuites d'office et ceux qui font l'objet de poursuites à la demande d'une partie, étant donné que certains faits dénoncés seraient des délits qui ne peuvent être poursuivis qu'à la demande d'une partie; iii) les victimes n'ont pas comparu pour présenter leur témoignage, ayant déclaré qu'elles étaient assujetties à une procédure pénale et à une mesure conservatoire d'assignation à résidence qui leur interdisait de sortir du département d'Izabal; iv) cette unité d'enquête a programmé un voyage les 6 et 7 décembre 2017 à Puerto Barrios, dans le département d'Izabal, pour pouvoir prendre le témoignage des victimes; et v) un rapport circonstancié du dossier n° MP282-2016-5254 aurait été demandé au procureur chargé des délits de Puerto Barrios du département d'Izabal, dans le but d'établir si MM. Lares López et Godoy Berganza étaient effectivement limités dans leurs déplacements et établir si la poursuite pénale engagée à leur encontre avait quelque rapport avec le présent cas.
- 380.** En ce qui concerne la procédure pénale à l'encontre des quatre dirigeants syndicaux, le gouvernement indique que: i) l'entreprise a introduit une plainte pour falsification devant le tribunal pénal de première instance chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement du département d'Izabal; ii) l'audience de première déclaration a été fixée au 18 septembre 2017 et les syndicats ont été mis en examen pour falsification matérielle; iii) pendant cette audience, vu qu'il existait un délit de fuite, la détention préventive a été ordonnée contre les quatre dirigeants, raison pour laquelle il a été ordonné qu'ils soient internés au centre de réadaptation pénal de Puerto Barrios, dans le département d'Izabal; iv) le 26 septembre 2017, a eu lieu l'audience de révision de la mesure d'emprisonnement et il a été décidé de commuer la peine de prison préventive pour la remplacer par cinq mesures coercitives (obligation de se présenter tous les trente jours devant le juge de paix de leur localité pour signer le registre de présence respectif, interdiction de sortir du pays; interdiction de consommer de l'alcool ou de visiter des lieux de vente d'alcool; assignation à résidence, avec possibilité de se déplacer uniquement dans le département d'Izabal; interdiction d'approcher les témoins et les personnes qui ont dénoncé les faits); v) le 15 janvier 2018, s'est tenue l'audience d'étape intermédiaire au cours de laquelle un principe d'opportunité des poursuites a été décidé (mesure de déjudiciarisation qui autorise le ministère public à s'abstenir de toute action au pénal considérant que l'intérêt public ou la sécurité des citoyens n'est pas gravement affectée, et au bout d'un an, l'action au pénal s'éteint) en faveur des dirigeants Chávez Sánchez, Godoy Berganza et Aquino López, et toutes les mesures coercitives imposées ont cessé le 26 septembre 2017; vi) quant à M. Lares

López, l'audience d'étape intermédiaire s'est tenue le 10 juillet 2018, et il a été décidé d'engager contre lui une procédure pour falsification matérielle ou subsidiairement pour falsification idéologique; et vi) le 2 août 2018, une audience de présentation de preuves a eu lieu et, au cours de celle-ci, une audience a été fixée au 8 mars 2019 devant le tribunal pénal chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement du département d'Izabal.

- 381.** En ce qui concerne l'interdiction d'accéder à l'entreprise pour les quatre dirigeants syndicaux contre lesquels a été engagée une procédure pénale pour falsification matérielle et le refus de l'entreprise de payer les salaires et autres indemnités à ces dirigeants, le gouvernement communique la réponse de l'entreprise selon laquelle: i) M^{me} Aquino López ne travaille plus dans l'entreprise, vu qu'elle a présenté sa démission de manière volontaire, mesure qui a pris effet le 2 novembre 2018; elle a reçu les salaires et indemnités qui lui étaient dus; ii) MM. Chávez Sánchez et Godoy Barganza continuent à fournir leurs services dans l'entreprise; iii) M. Tomás Lares López subit une restriction juridique et ne peut accéder à l'entreprise étant donné qu'à ce jour il est astreint à une procédure pénale pour falsification matérielle et étant soumis aux mesures conservatoires, il ne peut approcher MM. Lainfiesta Perdomo et Heimen Benítez, qui travaillent dans l'entreprise.
- 382.** Enfin, en ce qui concerne l'autorisation judiciaire de fin de contrat de travail introduite par l'entreprise contre le dirigeant Tomás Lares López, le gouvernement indique que ledit incident a été déclaré non recevable le 18 avril 2016 par le tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale, et a été classé.

C. Conclusions du comité

- 383.** *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations d'ingérence, d'actes d'intimidation et de coercition exercés par l'entreprise (et, dans une certaine mesure, par un syndicat sous emprise patronale), d'entraves à la liberté syndicale, de poursuites pénales à l'encontre de quatre dirigeants du syndicat, de partialité du ministère public et de violations des garanties d'une procédure régulière.*
- 384.** *Le comité note que, le 20 octobre 2015, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la zone libre industrielle et commerciale Santo Tomás de Castilla (SINTRAFE), affilié à l'organisation plaignante, a été constitué. Il note également, selon les informations fournies par l'organisation plaignante, que: i) avant la constitution du SINTRAFE, le seul syndicat présent dans l'entreprise était un syndicat présumé sous l'emprise de l'entreprise; ii) suite à la constitution du SINTRAFE, l'entreprise aurait commencé à faire circuler un document suggérant l'existence d'un recours en révocation contre son enregistrement dû à une prétendue falsification de signatures dans l'acte de constitution; et iii) cette action judiciaire a été suivie d'actes d'ingérence et de coercition ainsi que de menaces de poursuites pénales à l'encontre de dirigeants et de membres du syndicat dans le but de les obliger à renoncer au SINTRAFE.*
- 385.** *D'autre part, le comité observe que, selon les allégations de l'organisation plaignante en ce qui concerne le recours en révocation: i) celui-ci aurait été établi par le mandataire judiciaire de l'entreprise le 7 mars 2016, de manière à décourager l'affiliation au SINTRAFE; ii) MM. Lainfiesta Perdomo, Merlo Llanes et Heimen Benítez se seraient introduits dans l'organisation syndicale et auraient participé à la constitution du syndicat dans le but de détruire la nouvelle organisation syndicale; iii) le 10 juin 2016, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (MTPS), dans sa décision administrative n° 160-2016, a déclaré le recours en révocation introduit par l'entreprise non recevable; iv) l'entreprise a contesté le 29 septembre 2016 la décision administrative devant le tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale; et v) la décision serait encore en instance.*

386. *En ce qui concerne la procédure en nullité de la décision administrative n° 160-2016 du MTPS qui n'a pas jugé recevable le recours en révocation introduit par l'entreprise sur l'enregistrement du syndicat, le comité observe que, selon les informations actualisées fournies par le gouvernement, le tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale a donné suite à la plainte, qu'au cours de l'audience du 25 mai 2018, où seule a comparu l'entreprise, la présentation de preuves a été ordonnée et qu'une fois terminée l'étape de présentation des preuves, le tribunal procédera au jugement. Tout en notant que la décision du tribunal de première instance est toujours en attente de décision, le comité note avec préoccupation que le gouvernement ne communique pas ses observations quant aux allégations d'ingérence, de coercition et de menaces de poursuites pénales adressées aux travailleurs de l'entreprise, dirigeants et membres du SINTRAFE. Rappelant que toute pression ayant pour but que des travailleurs ou des dirigeants syndicaux renoncent à leur affiliation syndicale constitue une violation du principe de libre affiliation syndicale énoncé dans la convention n° 87 [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1198], ratifiée par le Guatemala, le comité espère que le gouvernement diligentera une enquête impartiale sur les faits dénoncés et qu'il le tiendra informé de son résultat. Il prie également le gouvernement de le tenir informé de la décision finale concernant le recours en nullité de la décision administrative n° 160-2016.*
387. *En ce qui concerne les allégations relatives à la violation des garanties d'une procédure régulière et à la partialité du ministère public, le comité observe qu'elles ont été formulées au sujet de la plainte introduite par le syndicat à l'encontre du mandataire judiciaire de l'entreprise et de deux travailleurs pour coercition et falsification matérielle, ainsi qu'au sujet de la plainte introduite par le mandataire judiciaire de l'entreprise à l'encontre de quatre dirigeants du SINTRAFE pour falsification matérielle.*
388. *Le comité note que, en ce qui concerne la plainte au pénal introduite par le syndicat le 22 mars 2016 pour falsification matérielle et coercition, l'organisation plaignante considère que: i) en dépit du fait que le syndicat avait demandé que la plainte ne soit pas transférée à l'unité spéciale du ministère public chargée des enquêtes sur les délits commis contre des syndicalistes, considérant que son procureur n'était pas impartial, la plainte a été transférée à cette unité et retenue jusqu'au 12 décembre 2016; ii) ce procédé aurait permis qu'il soit donné suite à la plainte au pénal introduite par l'entreprise; et iii) lorsque la plainte a été transférée à l'unité chargée des délits de discrimination, sept mois plus tard, les quatre dirigeants syndicaux du SINTRAFE ne pouvaient pas se déplacer jusqu'à Guatemala pour présenter leur déclaration, étant sous le coup des mesures coercitives consécutives à la plainte introduite par l'entreprise.*
389. *En ce qui concerne la plainte au pénal introduite par l'entreprise à l'encontre des quatre dirigeants syndicaux, le comité observe que, selon les allégations de l'organisation plaignante: i) cette plainte, en comparaison avec celle du syndicat, aurait été conclue avec une extrême rapidité; ii) pendant l'audience du 18 septembre 2017, le juge de première instance de la chambre pénale chargée du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement du département d'Izabal, de manière tout à fait partielle, a interrompu l'avocat de la défense et l'a empêché d'exprimer ses arguments et de développer sa défense technique, en ordonnant ce même jour la détention provisoire des dirigeants syndicaux; iii) les dirigeants syndicaux n'ont pas été informés de l'existence d'une procédure pénale à leur encontre, ils n'ont pas été cités à comparaître avant l'audience et il ne leur a pas été remis de copie de leur dossier; et iv) le juge aurait permis à l'entreprise d'intervenir en tant que coplaignant.*
390. *Le comité note que le gouvernement indique, en ce qui concerne la plainte au pénal introduite par le syndicat, que l'unité chargée des délits de discrimination a déjà établi une analyse préliminaire de la plainte pénale, de façon à établir quels sont les faits qui font l'objet de poursuites d'office ou à la demande d'une partie; que l'unité d'enquête a*

programmé un voyage au département d'Izabal les 6 et 7 décembre 2017 pour prendre la déclaration des plaignants; et qu'il a été demandé au procureur de la chambre des délits de Puerto Barrios de fournir un rapport circonstancié du dossier pour déterminer si les plaignants étaient limités dans leur liberté de mouvement et si la poursuite pénale avait un rapport avec le cas.

- 391.** *Le comité note également, en ce qui concerne la procédure pénale introduite par l'entreprise à l'encontre des quatre dirigeants du SINTRAFE, que: i) la première audience a été fixée au 18 septembre 2017 et, à cette occasion, les dirigeants ont fait l'objet d'une procédure pour falsification matérielle et ont été mis en détention préventive, parce qu'il y avait un risque de fuite; ii) le 26 septembre 2017, pendant l'audience de révision de la mesure d'emprisonnement, il a été décidé de commuer la peine de prison préventive en lui substituant cinq mesures coercitives, dont une assignation à résidence; iii) le 15 janvier 2018, une mesure de déjudiciarisation a été décrétée en faveur des dirigeants Chávez Sánchez, Godoy Berganza et Aquino López, ce qui a mis fin à toutes les mesures coercitives prises à leur encontre; iv) en ce qui concerne M. Lares López, le 10 juillet 2018, une procédure pour falsification matérielle ou subsidiairement pour falsification idéologique a été engagée contre lui; v) le 2 août 2018, une audience de présentation de preuves a été fixée et la prochaine audience devant le tribunal pénal chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement du département d'Izabal aura lieu le 8 mars 2019; et vi) dans un rapport en date du 24 octobre 2017 adressé au ministère public, les dirigeants syndicaux ont dénoncé toutes les violations dont cette instance se serait rendue coupable, ont demandé une copie de la plainte au pénal introduite par l'entreprise et ont exigé qu'une enquête relative aux agissements présumés partiels du ministère public dans le présent cas soit diligentée.*
- 392.** *A la lumière de ce qui précède, le comité constate que: i) la plainte au pénal introduite par le SINTRAFE, le 22 mars 2016, est toujours en cours d'instruction; ii) la plainte au pénal introduite par l'entreprise, le 18 octobre 2016, est à l'étape finale de la procédure pénale; iii) le gouvernement ne communique pas d'information concernant les violations présumées du droit à une procédure régulière et du droit à la défense; iv) le ministère public n'a diligenté aucune enquête sur les agissements partiels dans le présent cas, malgré la demande écrite du syndicat en date du 24 octobre 2017; et v) à ce jour, soit plus de quinze mois après la première mise en détention préventive de M. Tomás Lares López, la situation juridique de ce dirigeant n'a toujours pas été définie. Le comité rappelle que les syndicalistes détenus doivent, à l'instar des autres personnes, bénéficier d'une procédure judiciaire régulière et avoir le droit à une bonne administration de la justice, à savoir notamment être informés des accusations qui pèsent contre eux, disposer du temps nécessaire à la préparation de leur défense, communiquer sans entrave avec le conseil de leur choix et être jugés sans retard par une autorité judiciaire impartiale et indépendante. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 167.] Par conséquent, le comité prie le gouvernement de fournir dans les plus brefs délais une réponse détaillée en ce qui concerne les violations présumées du droit à une procédure régulière et du droit à la défense, de garantir que M. Tomás Lares López pourra bénéficier, pendant la procédure pénale engagée à son encontre, de toutes les garanties judiciaires et de son droit à la défense plein et entier. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision finale du tribunal pénal chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement du département d'Izabal en ce qui concerne ce dirigeant. En outre, le comité prie le gouvernement de garantir que l'enquête relative à la plainte pénale introduite par le syndicat en rapport avec les actes présumés de falsification et de coercition sera menée avec diligence et, si un motif antisyndical était constaté, d'établir une réparation appropriée.*
- 393.** *En ce qui concerne les actes d'extorsion présumés et les menaces proférées contre les dirigeants au cours de leur détention, le comité note que le MSICG a introduit une plainte devant la Commission internationale contre l'impunité, plainte qui n'aurait donné lieu à*

aucune enquête. Observant que le gouvernement ne communique pas ses observations à ce sujet, et ne sachant pas si le syndicat ou l'organisation plaignante ont introduit d'autres plaintes, le comité invite l'organisation plaignante à lui communiquer ses observations détaillées à cet égard et prie le gouvernement de lui fournir une information sur toute plainte au pénal introduite en rapport avec les faits dénoncés.

- 394.** *En ce qui concerne l'autorisation judiciaire de fin de contrat de travail demandée par l'entreprise contre le dirigeant syndical Tomás Lares López, le comité observe qu'elle a été déclarée irrecevable par le tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale le 18 avril 2016 et a été classée, raison pour laquelle le comité ne poursuivra pas l'analyse de cette allégation. Quant à la plainte au pénal pour diffamation à l'encontre du même dirigeant syndical devant le tribunal pénal chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement alléguée par l'organisation plaignante, observant que le gouvernement ne fournit aucune information à cet égard, le comité prie le gouvernement de fournir dans les plus brefs délais une information concernant les charges qui pèsent contre M. Lares López et l'état d'avancement de la plainte.*

Recommandations du comité

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

- a) En ce qui concerne l'enregistrement du syndicat et les actes présumés d'ingérence et de coercition et les menaces, le comité espère que le gouvernement diligentera une enquête impartiale sur les faits dénoncés et qu'il le tiendra informé du résultat de celle-ci. Il prie également le gouvernement de le tenir informé de la décision finale ayant trait au recours en nullité de la décision administrative n° 160-2016.*
- b) En ce qui concerne la violation des droits à une procédure régulière et à la partialité du ministère public, le comité prie le gouvernement de lui fournir dans les plus brefs délais une réponse détaillée concernant ces faits, de garantir que le dirigeant Tomás Lares López pourra bénéficier pendant la procédure pénale engagée à son encontre de toutes les garanties judiciaires et de son droit plein et entier à la défense, et de le tenir informé de la décision finale du tribunal pénal chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement du département d'Izabal au sujet du dirigeant en question.*
- c) Le comité prie le gouvernement de garantir que l'enquête relative à la plainte au pénal introduite par le syndicat concernant les actes présumés de falsification et de coercition sera diligentée le plus rapidement possible et, si un motif antisyndical était constaté, d'établir une réparation appropriée.*
- d) En ce qui concerne les actes présumés d'extorsion et les menaces proférées à l'encontre des dirigeants pendant leur détention, le comité invite l'organisation plaignante à lui communiquer ses observations détaillées à cet égard et prie le gouvernement de lui fournir ses informations sur toute plainte au pénal concernant les faits dénoncés.*
- e) Quant à la plainte au pénal pour diffamation à l'encontre du dirigeant Tomás Lares López, le comité prie le gouvernement de lui fournir dans les plus brefs délais une information concernant les charges qui pèsent contre ledit dirigeant et l'état d'avancement de la plainte.*

Plainte contre le gouvernement de l'Indonésie**présentée par****l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**

Allégations: Pratiques antisyndicales de la part de la direction d'une chaîne de restaurants, en particulier transferts unilatéraux de membres et de représentants syndicaux, actes d'intimidation, licenciements massifs de travailleurs à la suite d'une manifestation de protestation pacifique et refus d'appliquer les recommandations du Département du travail tendant à faire réintégrer les syndicalistes licenciés, de même que manquement du gouvernement à son obligation de faire respecter les droits syndicaux

396. La plainte figure dans une communication en date du 27 février 2018 de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).
397. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 24 septembre 2018 et 31 janvier 2019.
398. L'Indonésie 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

399. Par sa communication du 27 février 2018, l'UITA porte plainte contre le gouvernement de l'Indonésie pour des pratiques antisyndicales présumées de la part de la direction de l'entreprise PT Champ Resto Indonesia (ci-après «l'entreprise»), une chaîne de restaurants comptant plus de 100 points de vente.
400. L'organisation plaignante explique que les travailleurs de l'entreprise ont créé un syndicat qui a été officiellement enregistré sous le nom de Serikat Pekerja Mandiri Champ Resto Indonesia (SPM CRI) par le Bureau du travail de Tangerang le 24 mars 2014. Le syndicat est membre de la Fédération des syndicats libres de l'hôtellerie-restauration, des centres commerciaux et du tourisme (FSPM), affiliée à l'UITA. Selon l'organisation plaignante, la direction a réagi à la création du syndicat par des pratiques antisyndicales, courantes en Indonésie, en raison d'un environnement juridique laxiste. Le 8 mai 2014, le secrétaire général, le président, le trésorier et un membre du comité ont été transférés unilatéralement dans de nouveaux locaux, loin de leur résidence et des membres du syndicat. Trois jours plus tard, la direction avait fait circuler une lettre contenant les noms des membres du syndicat qui, selon elle, avaient démissionné du syndicat. L'organisation plaignante estime que cette

mesure visait à intimider les travailleurs. Malgré ces difficultés, une convention collective a néanmoins été signée le 24 décembre 2014 dans laquelle l'entreprise s'engage à respecter le syndicat et le droit des travailleurs à y adhérer. L'UITA allègue que cet accord a été violé de façon constante et flagrante par l'entreprise.

- 401.** En janvier 2015, une travailleuse dans l'un des points de vente de l'entreprise a demandé des informations sur le congé de maternité. En février, la direction lui a répondu en lui demandant de démissionner car la politique de l'entreprise en matière de congés de maternité payés ne s'applique pas aux employés des restaurants, et reste limitée aux employés des services administratifs. Lorsque le syndicat s'est saisi de son cas, il a reçu la même réponse. Après huit mois de grossesse, la travailleuse a présenté une demande de congé à partir du 6 mars 2015 conformément à la législation en vigueur, qui lui donne droit à quarante-cinq jours de congé de maternité payé avant la date prévue de l'accouchement. La direction a ignoré sa demande et celle du syndicat et a traité son absence comme une démission volontaire. Le 9 mars 2015, la FSPM a organisé un rassemblement au siège de l'entreprise à Jakarta pour défendre le droit de la travailleuse de retourner au travail après avoir accouché. L'action syndicale a permis son retour au travail en juin 2015, mais l'entreprise a repris ses pressions sur le syndicat et ses membres.
- 402.** En mai 2015, 14 membres du syndicat ont été transférés de leur emploi à Bandung vers des points de vente de l'entreprise situés dans trois autres villes. Les travailleurs ont été informés de leurs transferts, qui étaient apparemment une mesure prise pour répondre à la fermeture d'un point de vente à Bandung, par courrier électronique, au lieu de recevoir des lettres de transfert. Selon l'organisation plaignante, dix autres points de vente sont quand même restés en activité dans la ville. En août 2015, un responsable syndical a été informé par courrier électronique qu'il était transféré dans un nouveau point de vente, de Bandung à Jakarta.
- 403.** Le 11 novembre 2015, la FSPM a déposé une plainte auprès du ministère de la Main-d'œuvre détaillant les violations de la législation indonésienne, notamment des pratiques antisyndicales visant à intimider les membres et à empêcher le fonctionnement du syndicat (transferts de membres et de dirigeants syndicaux), une discrimination contre les travailleuses (inexistence d'un congé de maternité et d'une protection applicable à tous les employés), une compensation inadéquate des heures supplémentaires et la non-inscription de la totalité du personnel au régime public d'assurance-maladie obligatoire pour les employés et leurs familles (le BPJS). La mesure dans laquelle l'entreprise a omis d'inscrire les employés et leurs familles au BPJS est apparue au grand jour en novembre 2015 lorsque le nouveau-né d'un autre travailleur, M. Kemal, a perdu la vie après que l'hôpital a refusé un traitement essentiel au-dessus des moyens de la famille. Les membres du syndicat ont organisé une manifestation publique à Bandung le 2 décembre 2015, en exigeant que l'entreprise inscrive tous les travailleurs pour qu'ils puissent bénéficier d'une couverture familiale. Seuls des travailleurs non en service ont participé à cette manifestation. Entre le 15 décembre 2015 et le 12 janvier 2016, 83 travailleurs ont été licenciés pour le simple fait d'avoir protesté contre les conséquences tragiques du non-respect par l'entreprise de ses obligations légales. Parmi ces personnes se trouvaient le président du syndicat, le secrétaire général, le trésorier et des membres du comité.
- 404.** Le 12 janvier 2016, la FSPM a envoyé une lettre au directeur du BPJS concernant la non-inscription par l'entreprise de tous les travailleurs et de leurs familles. Il n'a reçu aucune réponse. La FSPM a envoyé une lettre de rappel le 17 février 2016, à laquelle il n'y a pas eu de réponse. Le 22 janvier 2016, la FSPM a déposé une deuxième plainte auprès du ministère de la Main-d'œuvre, l'informant des licenciements massifs antisyndicaux et du harcèlement continu des membres et des dirigeants syndicaux par des transferts punitifs. Le ministère n'a pas répondu. Le 28 janvier 2016, la FSPM a adressé une demande officielle au ministère de la Main-d'œuvre lui demandant de faire office de médiateur dans le différend entre le syndicat et l'entreprise portant sur le licenciement de 83 membres et dirigeants syndicaux à

la suite d'une manifestation de protestation contre le décès de l'enfant et la non-inscription par l'entreprise des employés au BPJS. En avril 2016, le ministère de la Main-d'œuvre a finalement répondu à la demande de médiation en autorisant le Département du travail à jouer le rôle de médiateur dans le différend relatif aux licenciements dans trois provinces: Jakarta, Java-Ouest et Banten. Le 22 août, le Département du travail de Jakarta a recommandé à l'entreprise de réintégrer cinq travailleurs licenciés avec versement de leurs arriérés de salaires. Le 9 septembre 2016, le Département du travail de Java-Ouest a recommandé que l'entreprise réintègre 32 travailleurs licenciés, avec versement de leurs arriérés de salaires. Enfin, le 26 septembre 2016, le Département du travail de Banten a recommandé à l'entreprise de réintégrer dix travailleurs licenciés avec versement de leurs arriérés de salaires. Devant le refus de l'entreprise de mettre en œuvre ces recommandations, la FSPM a porté plainte contre l'entreprise devant les tribunaux des relations professionnelles de Jakarta (le 28 novembre 2016), Serang (Banten) (le 21 décembre 2016) et Bandung (Java-Ouest) (le 5 janvier 2017).

- 405.** Le 30 mars 2017, le Tribunal des relations professionnelles de Jakarta a confirmé la légalité des cinq licenciements. Il a d'abord déclaré les licenciements nuls et nonavenus, mais les a ensuite justifiés en considérant que les travailleurs licenciés avaient enfreint les règles de l'entreprise, qui prévoient le licenciement immédiat sans lettre de préavis de tout employé qui «avec succès ou non, tente de persuader ses collègues ou des tiers d'agir d'une manière susceptible de provoquer un trouble ou de perturber l'atmosphère au travail». Dans sa sentence, le Tribunal des relations professionnelles de Jakarta a décidé que les règles de l'entreprise l'emportent sur les engagements pris par le gouvernement en vertu de la convention n° 87, ce qui amène l'organisation plaignante à dire qu'elles peuvent être interprétées arbitrairement par l'employeur. Le 26 avril 2017, la FSPM a fait appel de cette décision devant la Cour suprême. Le 31 octobre 2017, la Cour suprême a rejeté l'appel du syndicat et confirmé la légalité du licenciement de cinq membres du syndicat. Confrontés à la longueur oppressante et au caractère arbitraire de la procédure judiciaire qui a pour effet de décourager les travailleurs de tenter d'exercer leurs droits, les cinq travailleurs ont accepté leur indemnité de départ.
- 406.** Le 3 mai 2017, le Tribunal des relations professionnelles de Serang (Banten) a décidé que les dix licenciements portés devant le Département du travail étaient en fait illégaux et que les travailleurs devaient être pleinement réintégrés. Le 18 mai 2017, l'entreprise a fait appel de cette décision devant la Cour suprême (au moment de la présentation de la plainte, il n'y avait toujours pas de décision dans cette affaire).
- 407.** Le 8 mai 2017, le Tribunal des relations professionnelles de Bandung a confirmé la légalité des licenciements et le droit des travailleurs à une indemnité de départ uniquement. Le tribunal, après avoir d'abord déclaré que les ruptures de la relation de travail étaient non valables, nulles et nonavenues, a confirmé la légalité des licenciements au motif que la participation des travailleurs à la manifestation pacifique du 2 décembre 2015 et aux actions de protestation qui ont suivi n'était pas conforme à la loi n° 2 (2004) sur le règlement des différends relatifs aux relations professionnelles. Cette loi prévoit que les conflits du travail doivent être réglés par des réunions bipartites entre les parties, par une médiation sous les auspices du Département du travail ou du Tribunal des relations professionnelles. Le tribunal a conclu sur cette base que la relation de travail entre les deux (parties) n'apporterait probablement pas d'avantages et qu'il conviendrait d'y mettre un terme dans le respect des formes. L'organisation plaignante estime donc que, dans sa décision sanctionnant le licenciement de 32 travailleurs pour leur participation à des manifestations de protestation pacifiques, le Tribunal des relations professionnelles a effectivement déclaré que le droit des travailleurs de protester, qui fait partie du droit à la liberté syndicale, n'est pas protégé par le droit indonésien et constitue un motif de licenciement. La FSPM a fait appel de cette décision devant la Cour suprême le 5 juin. Cet appel est actuellement en instance.

408. L'UITA allègue que, pendant que ces affaires suivaient leur cours dans un système juridique clairement dysfonctionnel, l'entreprise a poursuivi ses agressions antisyndicales. Le 29 avril 2017, 11 autres dirigeants et membres syndicaux ont été transférés unilatéralement dans des points de vente situés dans des villes éloignées de leur lieu de résidence et des autres membres du syndicat.
409. L'organisation plaignante estime que les événements susmentionnés témoignent du manquement persistant du gouvernement à assurer le respect de ses obligations internationales au titre des conventions n^{os} 87 et 98. Elles illustrent aussi l'indivisibilité des droits énoncés dans les conventions de l'OIT, en démontrant que le droit à la non-discrimination et le droit à une protection sociale adéquate sont intrinsèquement liés au droit à la liberté syndicale. Des travailleurs se voient refuser leur droit à l'assurance-maladie légale avec des conséquences tragiques et font l'objet de représailles pour avoir porté ces pratiques illégales et cette négligence criminelle à l'attention de l'entreprise et du public. L'incohérence des mesures prises par les différents organes juridiques chargés de veiller au respect des droits des travailleurs encourage l'employeur à continuer de violer les droits des travailleurs. Les recommandations du Département du travail peuvent être ignorées par l'employeur même lorsqu'elles défendent les droits fondamentaux. Le système des tribunaux des relations professionnelles aboutit à des jugements très différents même lorsqu'il est question d'examiner les mêmes événements et les mêmes questions juridiques.

B. Réponse du gouvernement

410. Dans ses communications en date des 24 septembre 2018 et 31 janvier 2019, le gouvernement fournit ses observations sur les allégations présentées par l'UITA.
411. D'emblée, le gouvernement indique qu'il est déterminé à garantir la liberté syndicale dans la loi qui, en Indonésie, renvoie aux conventions n^o 87 et 98, et qu'à cet égard il s'est efforcé d'appliquer la loi par un système d'éducation préventive et de règlement des différends.
412. En ce qui concerne l'allégation relative à des actes d'intimidation de travailleurs, le gouvernement indique que la direction a déclaré qu'elle n'avait jamais publié de lettre contenant les noms des membres du syndicat qui ont démissionné. Par ailleurs, une convention collective a été conclue le 24 décembre 2014 entre la direction et la FSPM, qui contient une clause garantissant l'existence d'un syndicat au sein de l'entreprise.
413. Le gouvernement indique que l'entreprise réfute l'allégation de licenciement d'une travailleuse ayant demandé un congé maternité. A cet égard, il indique que l'entreprise garantit ce droit conformément à l'article 82(1) de la loi n^o 13 de 2013 sur la main-d'œuvre. La travailleuse qui a demandé un congé maternité a bénéficié d'un congé pour la période allant du 7 mars au 5 juin 2015, au cours de laquelle elle a reçu son salaire. La travailleuse en question est retournée travailler au même lieu et au même poste qu'avant son congé maternité. Le gouvernement fournit les documents pertinents.
414. En ce qui concerne l'absence du régime d'assurance-maladie rattaché au BPJS, le gouvernement indique que l'affiliation au régime national d'assurance-maladie est obligatoire et s'effectue graduellement (en deux étapes) jusqu'à ce que tous les résidents de l'Indonésie en fassent partie. La première étape a débuté le 1^{er} janvier 2014 et la seconde devait s'achever le 1^{er} janvier 2019. Au cours de la première étape, les membres des forces armées nationales indonésiennes, les fonctionnaires du ministère de la Défense et les membres de leurs familles, les membres de la police nationale indonésienne et les fonctionnaires de la police nationale indonésienne et les membres de leurs familles sont devenus des bénéficiaires de l'assurance-maladie à prime. En outre, les employeurs des entreprises d'Etat, des grandes entreprises, des moyennes et des petites entreprises devraient avoir assuré leurs salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2015, suivis des employeurs des microentreprises (au plus tard le 1^{er} janvier 2016). Enfin, les bénéficiaires non-salariés et les non-travailleurs devraient être assurés au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

- 415.** Auparavant, l'assurance-maladie des travailleurs de l'entreprise en question était organisée d'une manière indépendante par la direction par le biais d'un partenariat avec certains hôpitaux. Cette mise en œuvre indépendante avait été approuvée par le gouvernement par la publication d'une recommandation de l'Agence de la main-d'œuvre et de la migration de la régence de Bandung-Ouest, Java-Ouest. En 2015, l'entreprise a commencé à inscrire ses travailleurs au régime de sécurité sociale, y compris M. Kemal et les membres de sa famille. Le gouvernement explique que l'enfant de deux mois de M. Kemal a dû être hospitalisé pour une leucémie. L'entreprise a adressé l'enfant à un hôpital avec lequel elle avait conclu un partenariat. Malgré le traitement administré, l'enfant est décédé. Le gouvernement soumet les documents pertinents concernant le traitement reçu à l'hôpital Santo Yusuf. Le gouvernement ajoute que, le 18 décembre 2015, le superviseur de la main-d'œuvre de la ville de Bandung a demandé à l'entreprise d'inscrire tous les travailleurs au BPJS.
- 416.** En ce qui concerne le licenciement présumé des travailleurs qui ont organisé la manifestation de protestation, le gouvernement indique que les 89 travailleurs licenciés ont violé l'article 51(21) des dispositions réglementaires de l'entreprise concernant les «tentatives, avec succès ou non, de persuader des collègues ou des tiers d'agir d'une manière susceptible de provoquer une agitation au travail». Le gouvernement explique que le processus de règlement du différend concernant ces 89 travailleurs licenciés comprend des négociations bipartites, une médiation et le recours au Tribunal des relations professionnelles et à la Cour suprême. Lorsqu'ils se prononcent sur une même affaire, il est possible que les juges rendent des décisions différentes, car tout dépend de la perspective et de l'interprétation de ces derniers. Le Tribunal des relations professionnelles et la Cour suprême sont des institutions judiciaires indépendantes dont les procédures échappent à la compétence du gouvernement.
- 417.** Le gouvernement fait référence au processus de règlement des différends dans chacune des régions comme suit:
- Province de Java occidentale:
 - Le licenciement de 42 travailleurs a été réglé par un accord.
 - Le licenciement de 32 travailleurs avait été initialement réglé par la médiation de l'Agence de la main-d'œuvre et des migrations de la province de Java-Ouest qui, le 9 septembre 2016, a recommandé que l'entreprise les réintègre et s'acquitte du versement lié au non-respect des droits des travailleurs. L'entreprise a rejeté la recommandation et a intenté une action en justice devant le Tribunal des relations professionnelles de Bandung (31 travailleurs). Un travailleur est parvenu à un accord avec l'entreprise. Dans sa décision en date du 8 mai 2017, le Tribunal des relations professionnelles a approuvé le licenciement des travailleurs moyennant une indemnité de départ unique, conformément à l'article 156(2), d'une prime d'ancienneté, conformément à l'article 156(3), et d'une indemnité pour les droits, conformément à l'article 156(4) de la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre. Le syndicat a fait appel de cette décision devant la Cour suprême, qui l'a rejetée le 19 octobre 2017. De ce fait, le versement d'une indemnité (une indemnité de départ, un montant accordé en reconnaissance des services accomplis pendant la durée de l'emploi et une indemnité compensatrice pour les droits ou avantages) à 25 salariés a été achevé les 25 octobre et 1^{er} novembre 2018. Six autres travailleurs envisagent de demander une révision judiciaire de la décision de la Cour suprême. La direction de l'entreprise a néanmoins indiqué qu'elle paierait toutes les indemnités de départ conformément à la décision de la cour.
 - Province de Jakarta:
 - Le licenciement de cinq travailleurs a été examiné dans le cadre de la médiation de l'Agence de la main-d'œuvre et des migrations de la province de Jakarta, qui a

recommandé, le 22 août 2016, leur réintégration. L'entreprise a rejeté la recommandation et a intenté une action en justice devant le Tribunal des relations professionnelles. Ce dernier a ordonné la cessation de la relation d'emploi assortie du versement d'une indemnité de départ, d'une indemnité pour les années de service, d'une indemnité compensatoire pour les droits, d'une indemnité de cessation d'emploi et d'une indemnité pour les jours fériés religieux pour 2016. Les cinq travailleurs en question ont interjeté appel devant la Cour suprême. Cette dernière les a déboutés le 6 octobre 2017. Le 11 janvier 2018, les deux parties sont convenues d'une cessation de la relation de travail conformément à la décision de la Cour suprême et ont signé un accord à cet effet (accord joint à la réponse du gouvernement). Le même jour, les travailleurs ont reçu une indemnité (indemnité de départ et indemnité compensatoire).

■ Province de Banten:

- Le licenciement de dix travailleurs a été examiné dans le cadre de la médiation de l'Agence de la main-d'œuvre et des migrations de la province de Banten, qui a recommandé, le 26 septembre 2016, la réintégration des travailleurs. L'entreprise a rejeté la recommandation et a intenté une action en justice devant le Tribunal des relations professionnelles. Dans sa décision en date du 3 mai 2017, le Tribunal des relations professionnelles a ordonné la réintégration des travailleurs et infligé une amende à l'entreprise. Cette dernière a interjeté appel devant la Cour suprême. Le 20 novembre 2017, la Cour suprême a annulé la décision du Tribunal des relations professionnelles du 3 mai 2017. Les travailleurs ont demandé un recours en révision judiciaire.

418. En ce qui concerne le transfert présumé de dirigeants et de membres syndicaux, le gouvernement rappelle que, en vertu de l'article 12 des dispositions réglementaires de l'entreprise du 27 octobre 2014, l'entreprise peut transférer un employé si sa décision répond aux besoins de l'entreprise. Selon le gouvernement, tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non, sont traités sur un pied d'égalité lorsque des transferts sont jugés nécessaires. Le gouvernement souligne que le transfert des employés du point de vente de Piset Square, Bandung, est dû à la fermeture de ce dernier.

C. Conclusions du comité

419. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue des pratiques antisyndicales de la part de la direction d'une chaîne de restaurants, en particulier des transferts unilatéraux de membres et de représentants syndicaux, des actes d'intimidation, des licenciements massifs de travailleurs suite à une manifestation pacifique et le refus d'appliquer les recommandations du Département du travail tendant à faire réintégrer les syndicalistes licenciés, de même que le manquement du gouvernement à son obligation de faire respecter les droits syndicaux.*

420. *Le comité note que la question du manquement du gouvernement à son obligation de fournir des prestations d'assurance-maladie et une protection de la maternité à ses travailleurs ne relève pas de sa compétence et ne fera donc pas l'objet de son examen.*

421. *En ce qui concerne le licenciement de 89 travailleurs (83 selon l'organisation plaignante), le comité note que le gouvernement et l'entreprise ne réfutent pas que les licenciements sont la conséquence de la participation des travailleurs à des actions de protestation ou à des manifestations pacifiques. Le comité note en outre que leur caractère pacifique n'est pas réfuté. Tout en notant que tous les travailleurs, à l'exception de 16 d'entre eux, ont déjà signé des accords de règlement du conflit avec l'entreprise et ont reçu un ensemble de prestations convenues, le comité tient néanmoins à faire les observations suivantes.*

422. *Le comité rappelle que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 208.] Il considère en outre que le respect des principes de la liberté syndicale exige que l'on ne puisse ni licencier des travailleurs ni refuser de les réengager, en raison de leur participation à une action de protestation. Le comité rappelle que la responsabilité d'appliquer les principes de la liberté syndicale incombe en dernier ressort au gouvernement. Il rappelle en outre qu'il appartient au gouvernement de veiller à l'application des conventions internationales sur la liberté syndicale librement ratifiées, dont le respect s'impose à toutes les autorités de l'Etat, y compris les autorités judiciaires. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 46 et 49.] Le comité note que, dans le présent cas, les dispositions réglementaires de l'entreprise, telles qu'interprétées par les tribunaux, semblent interdire toute action revendicative au sein de l'entreprise en violation du droit des travailleurs de protester et de manifester pacifiquement. Il semblerait en outre que, dans la pratique, ces dispositions réglementaires l'emportent sur le droit national et les obligations internationales. Rappelant que le gouvernement a déjà indiqué que la liberté syndicale, le droit d'organisation et la liberté d'exprimer des opinions en public, notamment lors de manifestations et de protestations, sont garantis en Indonésie par divers textes législatifs, y compris la Constitution, la loi n° 9 de 1998 sur la liberté d'expression dans les lieux publics, la loi n° 21 de 2000 sur les syndicats et la loi n° 13 sur la main-d'œuvre [voir 380^e rapport, cas n° 3176, paragr. 602], le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris législatives s'il y a lieu, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer la pleine protection des droits fondamentaux des travailleurs à la liberté syndicale et l'invalidation de toute disposition réglementaire d'une entreprise qui pourrait prévoir le contraire. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cette fin.*

423. *Notant que 16 travailleurs, selon le gouvernement, sont en train de demander une révision judiciaire de la décision de la Cour suprême, le comité prie le gouvernement de porter les conclusions de ce cas à l'attention des autorités judiciaires compétentes et de fournir des informations sur les résultats de cette révision.*

424. *En ce qui concerne les cas présumés de transfert de syndicalistes vers d'autres villes, le comité note que le gouvernement a indiqué que les transferts étaient conformes aux dispositions réglementaires de l'entreprise et qu'ils sont dus à la fermeture d'un point de vente à Bandung. Le comité note que l'organisation plaignante indique qu'il restait dix autres points de vente à Bandung. A cet égard, le comité, tout en considérant que les transferts de travailleurs pour des raisons dépourvues de lien avec leur affiliation ou leurs activités syndicales ne sont pas couverts par l'article I de la convention n° 98 [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1103], rappelle que les travailleurs devraient bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale dans l'emploi, tels que le licenciement, la rétrogradation, le transfert ou toutes autres mesures préjudiciables. Le comité prie le gouvernement d'engager des discussions avec les partenaires sociaux concernés en vue de parvenir à un accord sur une politique visant à reconnaître les besoins de l'entreprise tout en garantissant que les transferts ne portent pas atteinte au droit des travailleurs à la liberté syndicale.*

Recommandations du comité

425. *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 prendre toutes les mesures nécessaires, y compris législatives, s'il y a lieu, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer la pleine protection des droits fondamentaux des travailleurs*

en matière de liberté syndicale et l'invalidation de toute disposition réglementaire d'une entreprise privée qui pourrait prévoir le contraire. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cette fin.

- b) Notant que 16 travailleurs, selon le gouvernement, sont en train de demander une révision judiciaire de la décision de la Cour suprême, le comité prie le gouvernement de porter les conclusions de ce cas à l'attention des autorités judiciaires compétentes et de fournir des informations sur les résultats de cette révision.*
- c) Le comité prie le gouvernement d'engager des discussions avec les partenaires sociaux concernés en vue de parvenir à un accord sur une politique visant à reconnaître les besoins de l'entreprise tout en garantissant que les transferts ne portent pas atteinte au droit des travailleurs à la liberté syndicale.*

CAS N° 3296

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement du Mozambique
présentée par
l'Internationale des services publics (ISP)**

***Allégations: Obligations légales qui empêchent
l'enregistrement du Syndicat national de la
fonction publique (SINAFP)***

- 426.** La plainte figure dans une communication de l'Internationale des services publics (ISP) datée du 28 août 2017.
- 427.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans une communication en date du 30 octobre 2018.
- 428.** Le Mozambique 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

- 429.** Dans une communication en date du 28 août 2017, l'Internationale des services publics (ISP) a indiqué, au nom de son organisation affiliée, le Syndicat national de la fonction publique (SINAFP), que celle-ci avait été créée par le congrès constitutif réuni à Maputo, en août 2001. L'organisation plaignante rappelle que, même si le droit d'association et d'organisation était protégé par la Constitution de la République de 1990 au moment de la création du SINAFP, le pays ne disposait pas encore d'une loi spécifique régissant l'organisation, les modalités d'application et l'exercice du droit syndical dans l'administration publique. En conséquence, le gouvernement et l'Organisation des travailleurs du Mozambique-Centrale syndicale (OTM-CS) avaient signé, le 28 août 2001, un protocole d'accord qui reconnaissait le fonctionnement du SINAFP et prévoyait la création d'une commission technique du travail chargée d'élaborer un projet de loi établissant la base légale de l'exercice des droits syndicaux au sein de l'administration publique.

430. L'ISP souligne que: i) cette base légale n'existe que depuis le 27 août 2014, date de la promulgation de la loi n° 18/2014, qui établit le cadre légal de l'exercice de la liberté syndicale dans l'administration publique, soit exactement seize ans après la création du SINAFP et la signature du protocole d'accord susmentionné; et ii) durant toute cette période et jusqu'à aujourd'hui, le SINAFP a activement représenté les travailleurs de la fonction publique.
431. L'organisation plaignante allègue aussi que la loi n° 18/2014, qui établit notamment la procédure de constitution des organisations syndicales de l'administration publique, ne reconnaît pas l'existence antérieure du SINAFP, si bien que, après seize ans de fonctionnement, le gouvernement réclame un nouvel enregistrement du SINAFP afin que celui-ci soit doté de la personnalité juridique l'habilitant à fonctionner en tant que syndicat.
432. L'organisation plaignante indique que, le 16 novembre 2016, le SINAFP a dû présenter une nouvelle demande d'enregistrement, accompagnée de 4 537 signatures, demande qui a été rejetée par la Direction nationale chargée de la gestion stratégique des ressources humaines de l'Etat le 9 août 2017, au motif que le nombre des signatures présentées était insuffisant.
433. L'organisation plaignante fait valoir que les obligations fixées par la loi n° 18/2014 sont excessives et que la manière dont le gouvernement interprète ladite loi empêche les travailleurs de l'administration publique du pays d'exercer librement leur droit à la liberté syndicale, dans la mesure où: i) aux termes de l'article 37.1, une association syndicale peut se constituer en syndicat lorsque le nombre de fonctionnaires et d'agents qu'elle représente n'est pas inférieur à 5 pour cent du total des fonctionnaires et agents de l'Etat. A cet égard, l'organisation plaignante indique que le nombre de fonctionnaires publics au Mozambique est estimé à 325 000 – si bien que, si ce chiffre est correct, il serait nécessaire de rassembler au minimum 16 250 membres pour satisfaire à cette exigence – et que ce chiffre de 5 pour cent se calcule sur la base du nombre total de fonctionnaires, y compris ceux qui ont besoin de lois spéciales pour bénéficier du droit syndical (soit un tiers des fonctionnaires); ces lois spéciales n'ayant pas été promulguées, en pratique, le pourcentage requis est bien supérieur à 5 pour cent; et ii) aux termes de l'article 10.2, alinéa d), l'organisation est tenue de fournir la liste de tous ses membres, avec leur signature certifiée par acte notarié. L'organisation estime qu'en réalité cette exigence représente un obstacle économique majeur, puisque chaque signature certifiée par acte notarié coûterait au syndicat 25 meticaïs (0,37 dollar E.-U.), le coût de l'enregistrement s'élevant donc à plus de 6 012,5 dollars E.-U. environ si on retient le chiffre de 16 250 membres.
434. En conséquence, l'organisation plaignante allègue que, dans le pays, les fonctionnaires et agents de l'administration publique se voient privés de leur droit au libre exercice de la liberté syndicale. Le fait que l'existence antérieure du SINAFP n'ait pas été reconnue, à la différence de celle des syndicats du secteur privé qui ont été reconnus par la loi n° 23/91, vient conforter cet argument.

B. Réponse du gouvernement

435. Dans une communication du 30 octobre 2018, le gouvernement a seulement indiqué que la loi n° 18/2014 était en cours de révision dans le but de simplifier le processus de reconnaissance du SINAFP et d'assurer une harmonisation avec les autres institutions de la fonction publique.

C. Conclusions du comité

436. *Le comité note que l'objet principal de la présente plainte porte sur l'impossibilité pour le SINAFP d'obtenir son enregistrement officiel, en vertu des dispositions de la loi n° 18/2014 qui établit un seuil de représentation de 5 pour cent du nombre total des fonctionnaires pour se constituer en syndicat, même si ledit syndicat a été actif dans le pays pendant seize ans.*

437. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement, qui a fait savoir que les exigences légales mises en cause étaient en cours de modification. Il regrette toutefois que le gouvernement n'ait pas fourni davantage d'informations en réponse aux allégations de l'organisation plaignante. A ce propos, le comité rappelle au gouvernement que l'objectif de toute la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour examiner les plaintes pour violation de la liberté syndicale est de veiller au respect de cette liberté de jure et de facto. A cet égard, même si la procédure protège les gouvernements contre les accusations infondées, ceux-ci, de leur côté, doivent reconnaître l'importance que revêt la présentation de réponses détaillées face aux allégations présentées à leur encontre, afin que l'OIT puisse procéder à un examen objectif de ces allégations. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*
438. *Le comité note que l'organisation plaignante indique avoir présenté une demande d'enregistrement le 16 novembre 2016, accompagnée de 4 537 signatures, demande qui a été rejetée par la Direction nationale chargée de la gestion stratégique des ressources humaines de l'Etat faute d'un nombre suffisant de signatures (décision du 9 août 2017, annexée à la plainte). Le comité note également que, en vertu de l'article 37.1 de la loi n° 18/2014, une association syndicale peut se constituer en syndicat lorsque le nombre de fonctionnaires et d'agents qu'elle représente n'est pas inférieur à 5 pour cent du total des fonctionnaires et agents de l'Etat. Il observe que, selon les données fournies par l'ISP – et si le nombre total de fonctionnaires publics dans le pays est correct –, le syndicat devrait réunir 16 250 membres pour satisfaire à cette exigence. Même si ce chiffre est révisé sur la base des catégories de fonctionnaires bénéficiant actuellement du droit syndical, le nombre minimum de membres serait de l'ordre de 10 000.*
439. *Le comité souhaite rappeler 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 d'employeurs ou de travailleurs doivent prendre pour pouvoir fonctionner efficacement et représenter leurs membres convenablement. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 449.] En ce qui concerne le nombre de membres requis, et indépendamment de toute considération économique pouvant découler de l'article 10.2, alinéa d) et du coût d'une signature certifiée par acte notarié, le comité souhaite rappeler que les obligations légales relatives à un nombre minimum de membres ne doivent pas être excessives ni empêcher en pratique la création d'organisations syndicales. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 435.] Le comité considère donc que la création d'un syndicat peut se heurter à de grandes difficultés, et même se révéler impossible, lorsque la législation fixe le nombre minimum de membres à un niveau manifestement trop élevé, comme dans le cas présent. Compte tenu de ce qui précède et dans la mesure où le SINAFP compte un nombre significatif de membres, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris dans le domaine législatif, pour que ledit syndicat puisse être rapidement enregistré, et soumet les aspects législatifs à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*
440. *Le comité note en outre que la réponse négative de la Direction nationale chargée de la gestion stratégique des ressources humaines de l'Etat est intervenue près de neuf mois après la demande d'enregistrement, ce qui constitue un délai excessif ne favorisant pas des relations de travail harmonieuses.*

Recommandations du comité

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

- a) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris concernant les aspects législatifs, pour que le SINAFP puisse être enregistré rapidement.*
- b) Le comité soumet les aspects législatifs du présent cas à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*

CAS N° 2902

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

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 (KESC) d'appliquer un accord tripartite auquel elle est partie. Elle allègue par ailleurs que la direction de l'entreprise a donné l'ordre d'ouvrir le feu sur des travailleurs qui manifestaient, en blessant neuf, et a porté plainte au pénal contre 30 responsables syndicaux

- 442.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2018 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 386^e rapport, paragr. 502 à 513, approuvé par le Conseil d'administration à sa 333^e session.]
- 443.** Le Syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi (KESC) a présenté des informations complémentaires dans des communications en date des 8 juin et 30 septembre 2018.
- 444.** Le gouvernement a fourni ses observations dans une communication en date des 2 octobre 2018 et 31 janvier et 1^{er} février 2019.
- 445.** 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. Examen antérieur du cas

446. Lors de sa réunion de juin 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 386^e rapport, paragr. 513]:

- a) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que l'accord tripartite de juillet 2011 soit mis en œuvre, en particulier que les travailleurs qui ont refusé le plan de départ volontaire soient réaffectés sans délai ou, si la réaffectation n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, que les travailleurs concernés reçoivent une indemnisation adéquate. Le comité prie le gouvernement de l'informer de tout fait nouveau à cet égard.
- b) Le comité s'attend à ce que la Commission nationale des relations industrielles (NIRC) examine sans délai les plaintes en instance pour discrimination antisyndicale déposées par les travailleurs du Syndicat de la KESC afin que, le cas échéant, des mesures de réparation adéquates puissent être ordonnées, et prie instamment le gouvernement de promouvoir une fois de plus la négociation entre l'organisation plaignante et l'entreprise en vue de résoudre toute question en suspens. Le comité prie le gouvernement de l'informer de tout fait nouveau à cet égard.
- c) Compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le présent cas, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour ouvrir une enquête 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 en août 2011 contre le refus de la compagnie d'appliquer l'accord tripartite de juillet 2011; et ii) des allégations de licenciement de 30 responsables syndicaux et/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 s'attend à ce que cette enquête soit menée sans délai et s'attend en outre, 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, 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.

B. Informations complémentaires de l'organisation plaignante

447. Dans ses communications en date des 8 juin et 30 octobre 2018, le Syndicat de la KESC allègue l'absence d'action de la part du gouvernement dans ce cas et, plus spécifiquement, il allègue qu'aucun des travailleurs licenciés n'a été réintégré et que le référendum, initialement prévu en 2011, n'a toujours pas eu lieu en raison de la mauvaise foi de la direction de l'entreprise.

C. Réponse du gouvernement

448. Dans ses communications en date des 2 octobre 2018 et 31 janvier et 1^{er} février 2019, le gouvernement indique que le ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines (OPHRD) a désigné un secrétaire principal responsable des questions administratives et du registre des syndicats et l'a mandaté pour mener une enquête indépendante sur les allégations formulées par le Syndicat de la KESC contre la direction de la compagnie. Deux réunions ont eu lieu sous la présidence du secrétaire de l'OPHRD, en avril et juillet 2018, pour discuter de la façon de parvenir à une résolution à l'amiable de ce différend de longue date. Le gouvernement indique que des organisations d'employeurs et de travailleurs, l'organisation plaignante et la direction de l'entreprise ont participé aux réunions.

449. En ce qui concerne la recommandation *a)* du comité, le gouvernement signale que la réunion tripartite de juillet 2018 (à laquelle ont pris part la Fédération des travailleurs du Pakistan et la Fédération des employeurs du Pakistan) a recommandé ce qui suit:

- i) Dans la mesure où le responsable du registre a ordonné la tenue d'un référendum pour désigner un agent de négociation collective et un responsable des élections ayant ensuite été nommé, il est à espérer que nombre des problèmes seront résolus grâce au dialogue entre l'agent de négociation collective nouvellement élu et la direction.
- ii) Puisque le Syndicat de la KESC n'a pas tenu compte de l'accord du 26 juillet 2011 lorsqu'il a saisi la Commission nationale des relations industrielles du Pakistan (NIRC) à propos de la réduction des effectifs, affaire qui est toujours en attente d'une décision, il est recommandé que le nouvel agent de négociation collective et la direction concluent une nouvelle convention collective au plus vite pour résoudre toutes les questions en suspens.
- iii) Les deux parties devraient négocier ensemble et parvenir à une solution amiable par le dialogue social plutôt qu'au travers de procédures judiciaires. Le gouvernement fédéral va étendre sa coopération à tous les niveaux.
- iv) Etant donné que l'entreprise a indiqué que la réintégration ou la réaffectation des travailleurs licenciés n'est pas possible, la direction devrait prendre immédiatement des dispositions pour payer les arriérés aux travailleurs n'ayant pas encore accepté le plan de départ volontaire, comme cela a été convenu lors de la réunion. Le Syndicat de la KESC devrait faciliter le processus dans l'intérêt des travailleurs.

450. En ce qui concerne la recommandation *b)* du comité, le gouvernement indique que l'OPHRD a déjà prié la NIRC de Karachi d'examiner en priorité les affaires relatives à l'entreprise. Les cas sont promptement examinés.

451. En ce qui concerne la recommandation *c)* du comité, le gouvernement indique que, après avoir entendu les deux parties lors de la réunion tripartite de juillet 2018, il s'est avéré que, en août 2011, le syndicat a initié un mouvement de protestation à l'extérieur de l'entreprise qui a dégénéré en violences. Lorsque les travailleurs protestataires ont commencé à saccager des biens privés et publics, la police a tenté de les arrêter, et des heurts ont alors éclaté entre les forces de l'ordre et les manifestants. La réunion a par ailleurs observé que les accusations du syndicat portaient sur le renvoi de travailleurs et les blessures que plusieurs d'entre eux ont subies au cours de la manifestation. Le cas a fait l'objet d'une nouvelle enquête sous les ordres d'un juge civil le 24 novembre 2011, et un jugement a été rendu le 19 janvier 2012. Le Syndicat de la KESC n'a pas fait appel de la décision, qui est devenue définitive. La réunion a recommandé que les deux parties négocient ensemble pour parvenir à une solution amiable par le dialogue social plutôt qu'au travers de procédures judiciaires. Le gouvernement fédéral va étendre sa coopération à tous les niveaux. Le gouvernement indique que l'entreprise estime que la réintégration des travailleurs renvoyés n'est pas possible, car elle a sous-traité tous les emplois non techniques. Plus de 4 000 des 4 500 personnes employées à des postes non techniques ont accepté le plan de départ volontaire et ont déjà reçu leurs indemnités et réglé à l'amiable leur situation. L'OPHRD s'efforce également de persuader l'entreprise d'abandonner les poursuites à l'encontre des travailleurs licenciés et de les indemniser à hauteur de ce que prévoit le plan de départ volontaire.

452. Le gouvernement signale que la direction de la compagnie a assuré remédier à la situation en suivant les recommandations susmentionnées issues de l'enquête. La procédure de référendum est en cours et devrait s'achever prochainement. La direction accorde tout le soutien nécessaire dans la mesure de ses moyens et a envoyé des courriers à tous les anciens

travailleurs pour qu'ils bénéficient des indemnités du plan de départ volontaire dans les plus brefs délais. Le gouvernement conclut en disant qu'il s'attend à une résolution à l'amiable de la situation dans un avenir proche.

D. Conclusions du comité

453. *Le comité rappelle que la plainte dans ce cas a été déposée en 2011 et portait sur des allégations selon lesquelles la direction d'une entreprise d'électricité à Karachi a refusé d'appliquer un accord tripartite auquel elle était partie, ainsi que sur des allégations de recours à la violence contre des travailleurs protestataires, de licenciements et de dépôt de plaintes au pénal contre des responsables syndicaux.*
454. *Le comité accueille avec satisfaction l'information fournie par le gouvernement à propos de la désignation d'un secrétaire principal responsable des questions administratives et du registre des syndicats pour mener une enquête indépendante sur les allégations formulées par le Syndicat de la KESC contre la compagnie, et salue la tenue de deux réunions tripartites à cet effet en 2018 (avec la participation de la Fédération des travailleurs du Pakistan et de la Fédération des employeurs du Pakistan, de l'organisation plaignante et de la direction de l'entreprise) afin de discuter des recommandations que le comité a émises sur ce cas.*
455. *En ce qui concerne sa recommandation a), le comité note que la réunion tripartite de juillet 2018 a pris note de l'indication de la compagnie selon laquelle la réintégration ou la réaffectation des travailleurs licenciés n'était pas possible, puisque cette dernière a sous-traité tous les emplois non techniques; plus de 4 000 des 4 500 personnes employées à des postes non techniques ont accepté le plan de départ volontaire et ont déjà reçu leurs indemnités et réglé à l'amiable leur situation. Le comité note par ailleurs que la réunion tripartite a conclu que la direction devait prendre immédiatement des dispositions pour payer les arriérés aux travailleurs n'ayant pas accepté le plan de départ volontaire et que le Syndicat de la KESC devait faciliter le processus dans l'intérêt des travailleurs. Il note également l'indication du gouvernement selon laquelle la direction accorde tout le soutien nécessaire dans la mesure de ses moyens et a envoyé des courriers à tous les anciens travailleurs pour qu'ils bénéficient des indemnités du plan de départ volontaire dans les plus brefs délais. Néanmoins, le comité observe que l'organisation plaignante allègue l'absence de progrès sur ce point. Il prie donc le gouvernement d'intensifier ses efforts pour veiller à ce que les travailleurs concernés reçoivent une indemnisation adéquate et de renforcer la coopération avec le Syndicat de la KESC à ce propos. Le comité prie le gouvernement de l'informer de tout fait nouveau à cet égard.*
456. *Le comité note que le gouvernement réitère qu'il a demandé à la NIRC d'examiner en priorité les affaires relatives à l'entreprise. Il regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation des plaintes par les membres du Syndicat de la KESC, ces revendications soient toujours en suspens et que les travailleurs n'aient toujours pas accès à des moyens de réparation efficaces pour des préjudices qui seraient fondés sur leur appartenance ou leurs activités syndicales. Rappelant une fois encore que le respect des principes de la liberté syndicale exige que les travailleurs qui estiment avoir subi des préjudices en raison de leurs activités syndicales disposent de moyens de recours expéditifs, peu coûteux et tout à fait impartiaux [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1142], le comité s'attend à ce que la NIRC examine sans délai les plaintes en instance pour discrimination antisyndicale afin que, le cas échéant, des mesures de réparation adéquates puissent être ordonnées et prie instamment à nouveau le gouvernement de continuer de promouvoir la négociation entre l'organisation plaignante et l'entreprise en vue de résoudre toute question en suspens. Le comité prie le gouvernement de l'informer de tout fait nouveau à cet égard.*

457. *En ce qui concerne les allégations de recours à la violence contre des syndicalistes, dont neuf ont été blessés, alors qu'ils manifestaient en août 2011 contre le refus de la compagnie d'appliquer l'accord de juillet 2011 et, suite à cette manifestation, de licenciement de 30 responsables syndicaux et/ou de dépôt de plaintes au pénal à leur encontre, le comité prend note que le gouvernement indique que la réunion tripartite de juillet 2018 a observé que: 1) lorsque les travailleurs protestataires ont commencé à saccager des biens privés et publics, la police a tenté de les arrêter, et des heurts ont alors éclaté entre les forces de l'ordre et les manifestants; 2) les accusations du syndicat portaient sur le renvoi de travailleurs et les blessures que plusieurs d'entre eux ont subies au cours de la manifestation; 3) le cas a fait l'objet d'une nouvelle enquête sous les ordres d'un juge civil le 24 novembre 2011, et un jugement a été rendu le 19 janvier 2012; et 4) le Syndicat de la KESC n'a pas fait appel de la décision, qui est devenue définitive. Le comité note en outre que la réunion tripartite a recommandé que les deux parties négocient ensemble pour parvenir à une solution amiable et que l'OPHRD s'efforce de persuader l'entreprise d'abandonner les poursuites à l'encontre des travailleurs licenciés et de les indemniser à hauteur de ce que prévoit le plan de départ volontaire. Le comité prie le gouvernement d'intensifier ses efforts à cet égard et de le tenir informé de tous faits nouveaux.*

Recommandations du comité

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

- a) Le comité prie le gouvernement d'intensifier ses efforts pour veiller à ce que l'accord tripartite conclu en juillet 2011 soit mis en œuvre, en particulier que les travailleurs qui ont refusé le plan de départ volontaire et qui n'ont pas été réaffectés reçoivent une indemnisation adéquate, et de coopérer avec le Syndicat de la KESC à ce propos. Le comité prie le gouvernement de l'informer de tout fait nouveau à cet égard.*
- b) Le comité s'attend à ce que la Commission nationale des relations industrielles examine sans délai les plaintes en instance pour discrimination antisyndicale déposées par les travailleurs de la KESC afin que, le cas échéant, des mesures de réparation adéquates puissent être ordonnées et prie instamment à nouveau le gouvernement de continuer de promouvoir la négociation entre l'organisation plaignante et l'entreprise en vue de résoudre toute question en suspens. Le comité prie le gouvernement de l'informer de tout fait nouveau à cet égard.*
- c) Notant l'indication du gouvernement selon laquelle il s'efforce de persuader l'entreprise d'abandonner les poursuites à l'encontre des travailleurs licenciés et de les indemniser, le comité le prie d'intensifier ses efforts et de le tenir informé de tous faits nouveaux à cet égard.*

CAS N° 3158

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement du Paraguay
présentée par**

- la Centrale unitaire des travailleurs Authentique (CUT-A)
- le Syndicat national des travailleurs de Yacyretá (SINATRAY)
- le Syndicat des travailleurs paraguayens de Yacyretá
– Département technique (SITPAY-DT)
- le Syndicat des fonctionnaires de l'entité binationale Yacyretá Authentique – Côté paraguayen (SIFEBY-A) et
- le Syndicat des fonctionnaires du secteur de la sécurité et des informations de l'entité binationale Yacyretá (SIFUSEBY)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent l'absence de négociation collective dans une entité binationale de production d'électricité, ainsi que le transfert et le licenciement de travailleurs à la suite d'une grève et le non-enregistrement de ses comités directeurs

- 459.** La plainte figure dans une communication en date du 18 juin 2015 de la Centrale unitaire des travailleurs Authentique (CUT-A), du Syndicat national des travailleurs de Yacyretá (SINATRAY), du Syndicat des travailleurs paraguayens de Yacyretá – Département technique (SITPAY-DT), du Syndicat des fonctionnaires de l'entité binationale Yacyretá Authentique – Côté paraguayen (SIFEBY-A) et du Syndicat des fonctionnaires du secteur de la sécurité et des informations de l'entité binationale Yacyretá (SIFUSEBY).
- 460.** Le gouvernement a transmis des observations partielles dans des communications en date du 6 mai 2016, du 4 février et du 7 mars 2019.
- 461.** Le Paraguay 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

- 462.** Dans leur communication en date du 18 juin 2015, les organisations plaignantes allèguent que, depuis sa création en 1973, l'entreprise de production d'électricité Yacyretá, située entre l'Argentine et le Paraguay (ci-après «l'entité binationale») n'a conclu aucune convention collective de travail avec les organisations syndicales malgré l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 334 du Code du travail du Paraguay, selon lequel «toute entreprise de plus de 20 salariés est dans l'obligation de conclure une convention collective régissant les conditions de travail; si cette entreprise dispose d'un syndicat organisé, les conditions générales de cette convention sont négociées avec ce syndicat». Elles allèguent également que, par décision n° 15802 du 22 avril 2014, la direction exécutive de l'entité binationale a accordé aux travailleurs du côté argentin un ajustement salarial de 30 pour cent, alors que les travailleurs du côté paraguayen se sont vu accorder un ajustement salarial de 10 pour cent, qui ne s'est jamais concrétisé. Elles allèguent aussi que, alors que par décision n° 15714 du 7 avril 2014, la direction exécutive de l'entité binationale a accordé le versement d'une

indemnité extraordinaire à titre gracieux aux travailleurs des deux côtés de l'entité, cette dernière a refusé d'appliquer les dispositions de ladite décision aux travailleurs du côté paraguayen.

463. Les organisations plaignantes indiquent que, bien que deux réunions tripartites aient été organisées devant l'autorité administrative du travail les 20 et 30 juin 2014, l'entité binationale a refusé d'examiner les revendications au motif qu'elles étaient devant l'instance judiciaire et, au lieu de donner suite à ces réclamations, elle a choisi, par décision du 17 décembre 2014, d'annuler la décision n° 15802, privant ainsi les travailleurs des côtés paraguayen et argentin des ajustement salariaux accordés. Selon les organisations plaignantes, devant la situation et le refus de l'entité de négocier collectivement, elles ont informé, le 15 janvier 2015, la direction exécutive qu'une grève de trente jours serait organisée à compter du 2 février pour exiger la signature d'une convention collective sur les conditions de travail, de même que la mise en œuvre de l'ajustement salarial et le versement de l'indemnité extraordinaire accordée à titre gracieux.
464. Selon les organisations plaignantes, le 5 février 2015, et grâce à la médiation du gouverneur du département des Misiones, il a été convenu de mettre fin à la grève (menée depuis le 2 février) et d'organiser une table ronde de dialogue, et les 20 et 26 février, une série d'accords ont été signés entre l'entité binationale et les organisations plaignantes, dans lesquels la direction exécutive de l'entité binationale s'est engagée, entre autres, à entamer la négociation d'une convention collective sur les conditions de travail. Les organisations plaignantes dénoncent le fait que ces accords n'ont pas été respectés et que, au contraire, des travailleurs ont été transférés et licenciés à la suite de la grève. Les organisations plaignantes allèguent aussi que l'autorité administrative du travail a également exercé des représailles à leur encontre en omettant d'enregistrer et de certifier les documents syndicaux relatifs à l'enregistrement du renouvellement des comités directeurs.

B. Réponse du gouvernement

465. Dans ses communications en date du 6 mai 2016, du 4 février et du 7 mars 2019, le gouvernement transmet ses observations ainsi que la réponse de l'entité binationale. Il indique que l'entité binationale est une entreprise créée en vertu d'un traité signé entre la République du Paraguay et la République argentine le 3 décembre 1973 qui est régie par les normes établies dans le traité et ses annexes et que, en matière de travail, elle est régie par le «Protocole relatif au travail et à la sécurité sociale» adopté au Paraguay dans le cadre de la loi n° 606 du 19 novembre 1976. Le gouvernement indique que la question de la signature d'une convention collective sur les conditions de travail a fait l'objet d'un procès intenté devant la juridiction du travail par plusieurs syndicats de fonctionnaires de cette entité, intitulé «*Syndicats des fonctionnaires professionnels de la EBY et autres c. Entité binationale Yacyretá* – obligation de conclure une convention collective sur les conditions de travail». A cet égard, le gouvernement indique que, bien que par décision rendue le 28 octobre 2013, le tribunal civil et du travail de première instance de la capitale (Primer turno, Secretaria n° 1) ait décidé de faire droit à la demande présentée par les syndicats condamnés aux dépens, et ordonné à l'entreprise de conclure et signer une convention collective de travail dans les quatre-vingt-dix jours, la deuxième chambre de la cour d'appel du travail de la capitale, par décision n° 83 du 26 août 2014, a annulé la décision prise en première instance (le gouvernement a communiqué le texte desdites décisions).
466. En ce qui concerne les licenciements qui auraient été prononcés à la suite de la grève qui a eu lieu du 2 au 5 février 2015, le gouvernement indique qu'ils étaient dus au fait que de nombreux projets de travail étaient achevés et que tous les licenciements avaient été effectués conformément au Code du travail et aux règlements internes de l'entité.

467. En ce qui concerne la décision n° 15802 d'avril 2014, par laquelle un ajustement salarial a été accordé, l'entité binationale indique qu'elle a été annulée en décembre 2014, car l'augmentation consentie était motivée par la situation hautement inflationniste en République argentine qui affectait directement le pouvoir d'achat des fonctionnaires du côté argentin; cette question est toutefois à l'examen devant les tribunaux. L'entité binationale indique aussi que la décision n° 15714 du 7 avril 2014, qui établit le versement d'une «indemnité extraordinaire à titre gracieux», demeure en vigueur, qu'elle est régulièrement appliquée et de manière effective, sans discrimination aucune d'un côté ou de l'autre, et que son application a été prorogée jusqu'en 2017, en application des décisions n°s 16438/15 et 16591/15 du comité exécutif.
468. Selon l'entité binationale, la réunion tripartite convoquée par la Direction générale du travail le 30 juin 2014 n'a pas abouti parce que les syndicats avaient intenté une action en justice avant la réunion, laquelle était en cours, et que le fond de l'affaire devait d'abord être clarifié devant les tribunaux. En ce qui concerne la deuxième réunion tripartite, convoquée le 13 août 2015 à la demande des organisations plaignantes, la Direction de la médiation en matière de conflits collectifs aurait indiqué dans une note adressée à l'entité binationale que la réunion n'a pas eu lieu en raison du manque d'intérêt de la part de l'organisation plaignante.
469. Le gouvernement affirme également que les procédures d'inscription et d'enregistrement des comités directeurs des syndicats n'ont pas été entravées et que, comme il ressort d'une note établie le 3 août 2018 par la Direction technique du Département des relations professionnelles et Registre syndical du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (jointe en annexe par le gouvernement), les comités directeurs des syndicats suivants de l'entité binationale ont notamment été enregistrés: SINATRAY (dernier comité exécutif le 11 mai 2015), SITPAY-DT (dernier comité directeur le 24 août 2016), SIFEBY-A (dernier comité directeur le 21 juillet 2015) et SIFUSEBY (dernier comité directeur le 10 août 2017).

C. Conclusions du comité

470. *Le comité note en l'espèce que les organisations plaignantes affirment qu'une entreprise binationale de production d'électricité (l'entité binationale) créée il y a plus de quarante ans n'a négocié aucune convention collective sur les conditions de travail. Elles allèguent aussi le licenciement et le transfert de travailleurs à la suite d'une grève tenue du 2 au 5 février 2015 et que l'autorité administrative du travail a exercé des représailles contre ces organisations en omettant d'enregistrer et de certifier les documents relatifs à l'enregistrement du renouvellement de leurs comités directeurs.*
471. *En ce qui concerne la négociation collective, le comité note que les organisations plaignantes allèguent que: i) depuis sa création, l'entité binationale n'a négocié aucune convention collective sur les conditions de travail, bien qu'elle y soit tenue en vertu de l'article 334 du Code du travail du Paraguay; ii) du 2 au 5 février 2015, une grève a eu lieu pour exiger, entre autres, la signature d'une convention collective sur les conditions de travail; et iii) le 26 février 2015, dans le cadre d'une table ronde de dialogue organisée après la fin de la grève, la direction de l'entité a conclu un accord avec les organisations plaignantes, dans lequel elle s'est notamment engagée à entamer des négociations sur une convention collective portant sur les conditions de travail, qui ne s'est jamais concrétisée. A cet égard, le comité note que le gouvernement: i) indique que, sur le plan du droit du travail, l'entité binationale est régie par le «Protocole relatif au travail et à la sécurité sociale» adopté par le Paraguay en vertu de la loi n° 606 du 19 novembre 1976 (le comité a noté que, selon l'article 4 de ce protocole, les droits syndicaux des travailleurs de l'entité binationale sont déterminés par la loi du pays dans lequel les travailleurs sont embauchés); et ii) informe que la signature de la convention collective sur les conditions de travail a fait l'objet d'un procès intenté devant la juridiction du travail par plusieurs syndicats de*

fonctionnaires de l'entité binationale, intitulé «Syndicats des fonctionnaires professionnels de la EBY et autres c. Entité binationale Yacyretá – obligation de conclure une convention collective sur les conditions de travail», et que, bien que par décision rendue le 28 octobre 2013, le tribunal civil et du travail de première instance de la capitale (Primer turno, Secretaría n° 1) ait fait droit à la demande présentée par les syndicats et ordonné à l'entreprise de conclure et signer une convention collective de travail dans les quatre-vingt-dix jours, la deuxième chambre de la cour d'appel du travail de la capitale, par décision n° 83 du 26 août 2014, a annulé la décision prise en première instance.

- 472.** *Le comité note que l'allégation concernant l'absence de négociation collective au sein de l'entité binationale a récemment été examinée par le comité dans le cadre d'un autre cas concernant l'entité en question. A cette occasion, le comité a rappelé que des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi et a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour encourager l'entité binationale à mener des négociations de bonne foi sur les conditions de travail [voir cas n° 3127, 386^e rapport de juin 2018, paragr. 546-551]. En outre, le comité note que, selon l'information du gouvernement, la cour d'appel a annulé en 2014 une décision de première instance obligeant l'entreprise à conclure et signer une convention collective sur les conditions de travail dans les quatre-vingt-dix jours. Le comité note que le gouvernement a communiqué le texte desdites décisions et observe que, dans ses conclusions, la cour d'appel a souligné qu'il ne s'agissait pas d'une convention collective pleinement acceptée par les parties et prête à être signée, mais plutôt d'un projet de convention collective qui devait encore être examiné et approuvé par les autorités compétentes de l'entité. La cour d'appel a également souligné que, comme le prévoit le règlement intérieur de l'entité, toute décision créant une obligation à l'égard de l'entité devait être prise par les deux administrateurs et non par un seul d'entre eux (en l'espèce, seul un des deux administrateurs avait participé à la négociation du projet de convention collective). La cour d'appel a conclu que l'entité n'était donc pas tenue de signer le projet de convention collective et que le projet ne pouvait lier l'entité qu'après avoir été accepté et approuvé par elle. Le comité prend dûment note de ladite décision et, rappelant qu'il assure le suivi de cette question dans le cas n° 3127, invite le gouvernement à examiner, dans le cadre des règlements de l'entité, les conditions permettant le plein exercice de la négociation collective.*
- 473.** *En ce qui concerne les licenciements qui auraient été effectués à la suite de la grève ayant eu lieu du 2 au 5 février 2015, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle ils seraient dus au fait que de nombreux projets de travail ont été menés à terme et que tous les licenciements ont été effectués conformément au Code du travail et aux règlements internes de l'entité. En même temps, le comité note que dans la plainte les organisations plaignantes ne désignent aucun travailleur en particulier qui aurait été congédié à la suite de la grève. En ce qui concerne les licenciements allégués, bien que les organisations plaignantes aient joint en annexe une lettre en date du 2 mars 2015 signée du conseiller juridique de l'entité binationale indiquant que le licenciement de M. Alberto Andrés Bernal Ruíz était lié aux politiques menées par l'entité dans le cadre d'un programme visant à optimiser les ressources humaines, ni cette lettre ni aucun autre document annexé ne permettent de dire à quelle date le licenciement de ce travailleur a eu lieu, ni si son licenciement était lié à son activité syndicale ou à sa participation à la grève. Les organisations plaignantes n'indiquent pas non plus si un appel judiciaire a été interjeté en lien avec le licenciement. Dans ces conditions, et en l'absence d'informations substantielles sur les licenciements, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations mais invite le gouvernement à discuter avec les partenaires sociaux concernés afin de s'assurer que ces licenciements n'avaient pas de motifs antisyndicaux.*

- 474.** *Le comité observe que le gouvernement n'a pas communiqué ses observations sur les transferts qui auraient été effectués à la suite de la grève qui a eu lieu du 2 au 5 février 2015. Le comité observe également que les organisations plaignantes n'ont pas indiqué les noms de travailleurs qui auraient fait l'objet d'un transfert. Le comité observe qu'il ressort des documents annexés par les organisations plaignantes que: i) le 15 janvier 2015, les organisations syndicales ont adressé une lettre à la direction de l'entité l'informant de la décision de mener une grève de trente jours à compter du 2 février; ii) par décision n° 1047 du 19 janvier 2015, le directeur de l'entité a ordonné le transfert de six fonctionnaires qui resteraient à la disposition du secteur des ressources humaines; et iii) dans l'accord conclu le 26 février 2015 entre les organisations plaignantes et l'entité binationale, dans le cadre d'une table ronde de dialogue organisée à l'issue du mouvement de grève, l'entité s'est engagée à revoir le transfert de l'un des travailleurs, M. Ramón Rodríguez, et a indiqué que les autres fonctionnaires transférés faisaient l'objet d'une enquête administrative. Le comité invite le gouvernement à discuter avec les partenaires sociaux concernés afin de s'assurer que ces transferts n'avaient pas de motifs antisyndicaux.*
- 475.** *Enfin, en ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'autorité administrative du travail aurait exercé des représailles contre les organisations plaignantes en omettant d'enregistrer et de certifier les documents relatifs à l'enregistrement du renouvellement des comités directeurs, le comité note que, selon une note en date du 11 décembre 2015 établie par la Direction technique du Département des relations professionnelles et Registre syndical du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (jointe en annexe par le gouvernement), les comités directeurs des organisations plaignantes ont été enregistrés aux dates suivantes: SINATRAY (dernier comité directeur le 11 mai 2015), SITPAY-DT (dernier comité directeur le 13 août 2015), SIFEBY-A (dernier comité directeur le 21 juillet 2015) et SIFUSEBY (dernier comité directeur le 25 août 2015).*

Recommandations du comité

- 476.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) Rappelant qu'il assure le suivi de la question de la négociation collective dans ce contexte spécifique dans le cas n° 3127, le comité invite le gouvernement à examiner, dans le cadre des règlements de l'entité, les conditions permettant le plein exercice de la négociation collective.*
 - b) Le comité invite le gouvernement à discuter avec les partenaires sociaux concernés afin de s'assurer que les licenciements et les transferts auxquels se réfère le présent cas n'avaient pas de motifs antisyndicaux.*

Genève, le 22 mars 2019

(Signé) Professeur Evance Kalula
Président

<i>Points appelant une décision:</i>	paragraphe 84	paragraphe 328
	paragraphe 108	paragraphe 339
	paragraphe 165	paragraphe 361
	paragraphe 183	paragraphe 395
	paragraphe 204	paragraphe 425
	paragraphe 229	paragraphe 441
	paragraphe 258	paragraphe 458
	paragraphe 287	paragraphe 476
	paragraphe 310	