

Conseil d'administration

337^e session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/INS/10

Section institutionnelle

INS

DIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapports du Comité de la liberté syndicale

391^e rapport du Comité de la liberté syndicale

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>
Introduction	1-73
Cas en suivi	18-70
Cas n° 3039 (Danemark) (clos)	19-23
Cas n° 2086 (Paraguay)	24-27
Cas n° 2488 (Philippines) (clos)	28-39
Cas n° 2745 (Philippines)	40-62
Cas n° 3196 (Thaïlande) (clos)	63-67
Cas n° 3021 (Turquie) (clos)	68-70
<i>Cas n° 3269 (Afghanistan): Rapport intérimaire</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Afghanistan présentée par le Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan (NUAWE) appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI)	74-83
Conclusions du comité	78-82
Recommandations du comité	83

Cas n° 3259 (Brésil): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Brésil présentée par l'Union générale des travailleurs (UGT), la Fédération des travailleurs des établissements de culture physique de l'Etat du Rio Grande do Sul (FETECFERGS) et le Syndicat des employés des clubs sportifs et des fédérations sportives de l'Etat du Rio Grande do Sul (SECEFERGS)	84-95
Conclusions du comité	91-94

Recommandation du comité	95
--------------------------------	----

Cas n° 2318 (Cambodge): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI)	96-114
Conclusions du comité	105-113

Recommandations du comité	114
---------------------------------	-----

Cas n° 3298 (Chili): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par l'Union nationale des travailleurs du Chili (UNT) et la Centrale autonome des travailleurs du Chili (CAT)	115-132
Conclusions du comité	127-131

Recommandation du comité	132
--------------------------------	-----

Cas n° 3184 (Chine): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la Chine présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI)	133-153
Conclusions du comité	144-152

Recommandations du comité	153
---------------------------------	-----

Cas n° 3091 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par la Confédération générale du travail (CGT)	154-170
Conclusions du comité	164-169

Recommandation du comité	170
--------------------------------	-----

Cas n° 3243 (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 UNI Global Union et le Syndicat des travailleurs de la Banque populaire (SIBANPO)	171-190
Conclusions du comité	182-189

Recommandation du comité	190
--------------------------------	-----

Cas n° 3271 (Cuba): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de Cuba présentée par l'Association syndicale indépendante de Cuba (ASIC)	191-224
Conclusions du comité	210-223
Recommandations du comité	224

Cas n° 3148 (Equateur): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de l'Equateur présentée par l'Association syndicale des travailleurs agricoles, bananiers et paysans (ASTAC) et l'Association syndicale de l'entreprise Frutas Selectas S.A. (FRUTSESA).....	225-252
Conclusions du comité	242-251
Recommandations du comité	252

Cas n° 3279 (Equateur): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Equateur présentée par l'Union nationale des éducateurs (UNE).....	253-269
Conclusions du comité	261-268
Recommandation du comité	269

Cas n° 2609 (Guatemala): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG), le Mouvement syndical et populaire autonome du Guatemala, les Syndicats globaux du Guatemala, la Confédération de l'unité syndicale du Guatemala (CUSG), la Confédération générale des travailleurs du Guatemala (CGTG), l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSITRAGUA) et le Mouvement des travailleurs paysans et paysannes de San Marcos (MTC) appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI).....	270-302
Conclusions du comité	285-301
Recommandations du comité	302

Cas n° 3266 (Guatemala): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG)	303-317
Conclusions du comité	312-316
Recommandation du comité	317

Cas n° 3135 (Honduras): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Honduras présentée par la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH)	318-328
Conclusions du comité	324-327
Recommandation du comité	328

Cas n° 3261 (Luxembourg): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Luxembourg présentée par la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB)	329-348
Conclusions du comité	344-347

Recommandation du comité	348
--------------------------------	-----

Cas n° 3334 (Malaisie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Malaisie présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)	349-384
Conclusions du comité	374-383

Recommandations du comité	384
---------------------------------	-----

Cas n° 3076 (République des Maldives): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République des Maldives présentée par l'Association des salariés du tourisme des Maldives (TEAM) appuyée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).....	385-412
Conclusions du comité	397-411

Recommandations du comité	412
---------------------------------	-----

Cas n°s 3328 et 3340 (Panama): Rapport définitif

Plaintes contre le gouvernement du Panama présentées par le Syndicat unique des travailleurs de l'industrie de la construction et des secteurs apparentés (SUNTRACS), la Confédération nationale de l'unité syndicale indépendante (CONUSI) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (ICM) (cas n° 3328) et la Confédération Union générale des travailleurs du Panama (UGT) (cas n° 3340).....	413-450
Conclusions du comité	434-449

Recommandations du comité	450
---------------------------------	-----

Cas n° 3346 (Pays-Bas): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement des Pays-Bas présentée par le syndicat Landelijke Belangenvereniging (LBV).....	451-485
Conclusions du comité	474-484

Recommandation du comité	485
--------------------------------	-----

Cas n° 3197 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)	486-506
Conclusions du comité	498-505

Recommandation du comité	506
--------------------------------	-----

Cas n° 3119 (Philippines): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement des Philippines présentée par le Kilusang Mayo Uno (KMU)	507-522
Conclusions du comité	517-521
Recommandations du comité	522

Cas n° 3185 (Philippines): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement des Philippines présentée par la Confédération nationale des syndicats de travailleurs des transports des Philippines (NCTU), le Centre des travailleurs unis et progressistes des Philippines (SENTRO) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).....	523-532
Conclusions du comité	529-531
Recommandations du comité	532

Cas n° 3067 (République démocratique du Congo): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par la Centrale congolaise du travail (CCT), le Syndicat Espoir (ESPOIR), le Syndicat national des enseignants des écoles catholiques conventionnées (SYNECAT), le Syndicat des agents et fonctionnaires publics de l'Etat (SYAPE), le Syndicat national pour la mobilisation des agents et fonctionnaires de l'Etat congolais (SYNAMAPEC), l'Union des travailleurs - Agents et fonctionnaires de l'Etat (UTAFE), le Syndicat national des agents et fonctionnaires du secteur agri-rural (SYNAFAR), le Syndicat général des administrations de l'Etat des finances, para-étatiques et banques (SYGEMIFIN), le Syndicat des travailleurs du Congo (SYNTRACO), le Syndicat des fonctionnaires et agents publics de l'Etat (SYFAP) et le Directoire national des agents et fonctionnaires de l'Etat (DINAFET)	533-544
Conclusions du comité	541-543
Recommandations du comité	544

Cas n° 3314 (Zimbabwe): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Zimbabwe présentée par le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU)	545-577
Conclusions du comité	568-576
Recommandations du comité	577

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 24 au 26 octobre et le 31 octobre 2019, sous la présidence du 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. Mmari Mokoma (Lesotho) et M. Takanobu Teramoto (Japon); le vice-président du groupe des employeurs, M. Alberto Echavarría, et les membres M^{me} Renate Hornung-Draus, 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. Magnus Norddahl et M. Ayuba Wabba. Les membres de nationalité colombienne et panaméenne n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs à la Colombie (cas n° 3091) et au Panama (cas n°s 3328 et 3340).

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de **157** cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. A la présente réunion, le comité a examiné **24** cas quant au fond et a abouti à des conclusions définitives dans **15** cas (**10** rapports définitifs et **5** rapports dans lesquels le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation) et à des conclusions intérimaires dans **9** 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 7 et toute observation supplémentaire relative aux cas visés au paragraphe 9 le plus rapidement possible afin de permettre leur traitement efficace. Les communications reçues après le **2 février 2020** 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°s 2318 (Cambodge), 2609 (Guatemala) et 3185 (Philippines) en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

Cas examinés par le comité en l'absence de réponse des gouvernements

6. Le comité regrette profondément d'avoir été obligé d'examiner les cas suivants sans la réponse des gouvernements concernés: n^{os} 3076 (République des Maldives) et 3269 (Afghanistan).

Appels pressants: réponses tardives

7. En ce qui concerne le cas n^o 3081 (Libéria), 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 du gouvernement concerné. Le comité attire l'attention de gouvernement 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 à sa prochaine réunion, même si leurs informations et observations n'étaient pas envoyées à temps. En conséquence, le comité prie instamment le gouvernement concerné de transmettre ou de compléter d'urgence leurs informations et observations.

Observations attendues des gouvernements

8. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n^{os} 3018 (Pakistan), 3074 (Colombie), 3183 (Burundi), 3249 (Haïti), 3258 (El Salvador), 3275 (Madagascar), 3350 (El Salvador), 3351 (Paraguay), 3352 et 3354 (Costa Rica). 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

9. Dans les cas n^{os} 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2265 (Suisse), 2508 (République islamique d'Iran), 2761 (Colombie), 3023 (Suisse), 3042 et 3089 (Guatemala), 3141 (Argentine), 3161 (El Salvador), 3178 (République bolivarienne du Venezuela), 3192 (Argentine), 3221 (Guatemala), 3232 (Argentine), 3242 (Paraguay), 3251 et 3252 (Guatemala), 3277 (République bolivarienne du Venezuela), 3282 (Colombie), 3293 (Brésil), 3300 (Paraguay), 3313 (Fédération de Russie), 3323 (Roumanie), 3325 (Argentine), 3332 et 3335 (République dominicaine), 3337 (Jordanie), 3363 (Guatemala) et 3368 (Honduras), 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

10. Dans les cas n^{os} 2177 et 2183 (Japon), 2869 (Guatemala), 2923 (El Salvador), 2967 (Guatemala), 3027 (Colombie), 3062 (Guatemala), 3133 (Colombie), 3139 (Guatemala), 3149 et 3157 (Colombie), 3179 (Guatemala), 3193, 3199 et 3200 (Pérou), 3203 (Bangladesh), 3207 (Mexique), 3208 (Colombie), 3210 (Algérie), 3211 (Costa Rica), 3213 (Colombie), 3215 (El Salvador), 3216, 3217 et 3218 (Colombie), 3219 (Brésil), 3223 (Colombie), 3224 (Pérou), 3225 (Argentine), 3228 (Pérou), 3230 (Colombie), 3233 (Argentine), 3234 (Colombie), 3239 et 3245 (Pérou), 3260 (Colombie), 3263 (Bangladesh), 3265 et 3267 (Pérou), 3280 et 3281 (Colombie), 3291 (Mexique), 3292 (Costa Rica), 3294 (Argentine), 3295 (Colombie), 3302 (Argentine), 3303 (Guatemala), 3306 (Pérou), 3307

(Paraguay), 3308 (Argentine), 3309 (Colombie), 3310 (Pérou), 3311 (Argentine), 3312 (Costa Rica), 3315 (Argentine), 3316 (Colombie), 3318 (El Salvador), 3319 (Panama), 3320 (Argentine), 3321 (El Salvador), 3322 (Pérou), 3324 (Argentine), 3326 (Guatemala), 3327 (Brésil), 3329 (Colombie), 3330 (El Salvador), 3331 (Argentine), 3333 et 3336 (Colombie), 3338 (Argentine), 3339 (Zimbabwe), 3341 (Ukraine), 3342 (Pérou), 3343 (Myanmar), 3344 (Brésil), 3345 (Pologne), 3347 (Equateur), 3348 (Canada), 3349 (El Salvador), 3353 (Irlande), 3355 (Brésil), 3359 (Pérou), 3360 (Argentine) et 3367 (Equateur), le comité a reçu les observations des gouvernements et envisage de les examiner le plus rapidement possible.

Nouveaux cas

11. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des nouveaux cas suivants qu'il a reçu depuis sa dernière réunion: n^{os} 3356 (Argentine), 3357 (Monténégro), 3358 (Argentine), 3361 (Chili), 3362 (Canada), 3364 (République dominicaine), 3365 (Costa Rica) et 3366 (Honduras), car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Retrait de plaintes

12. Le comité prend dûment note de la demande des organisations plaignantes, la Fédération des syndicats somaliens (FESTU) et le syndicat national des journalistes somaliens (NUSOJ), de retirer leur plainte dans le cas n^o 3113 (Somalie). Dans leur communication en date du 23 septembre 2019, les organisations plaignantes font état d'une série de discussions positives avec les autorités somaliennes compétentes sur la mise en œuvre des conclusions et recommandations du comité dans ce cas, ainsi que sur d'autres questions relatives aux droits des travailleurs et des syndicats. Les organisations plaignantes ont indiqué que le dialogue social ainsi que l'environnement général des relations de travail dans le pays se sont considérablement améliorés et se réfèrent en particulier à un accord tripartite sur le projet de code du travail révisé, à l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi, à l'approbation par le Cabinet d'une politique globale de protection sociale et à la création du Conseil consultatif tripartite national somalien (SNTCC) chargé de traiter de toutes les questions du travail, qui a tenu sa première réunion en septembre 2019. Le comité note que la demande des requérants concorde avec la requête du gouvernement de clore ce cas exprimée dans une communication en date du 22 septembre 2019 dans laquelle le gouvernement confirme son acceptation des recommandations en suspens du comité. Notant ces informations avec intérêt et observant que le gouvernement a récemment ratifié la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, le comité considère que le cas est clos.
13. Le comité prend également note de la demande de l'organisation plaignante, le Syndicat des Universités privées du Paraguay (SUPP), de retirer sa plainte dans le cas n^o 3307 (Paraguay). Dans sa communication en date du 19 juin 2019, l'organisation plaignante indique que les questions faisant l'objet de la plainte ont été résolues dans le cadre du dialogue social tripartite national. A la lumière de ces informations, le comité considère que le cas est clos.

Réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution

14. Le comité a reçu certaines informations des gouvernements suivants concernant les réclamations en vertu de l'article 24 qui lui ont été transmises: Brésil (3264), Costa Rica (3241), France (3270) et Turquie, et envisage de les examiner le plus rapidement possible.
15. Le comité prend note de la demande de l'organisation plaignante, la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA-A) de retirer sa réclamation (cas n° 3165 (Argentine)). Sur la base de l'indication de la CTA-A dans sa communication datée du 18 juillet 2019, le comité considère que cette réclamation est close.

Plainte en vertu de l'article 26

16. Le comité est en attente des observations du gouvernement du Bélarus sur ses recommandations concernant les mesures prises pour appliquer les recommandations de la commission d'enquête.

Cas soumis à la commission d'experts

17. 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°s 3021 (Turquie) et 3076 (République des Maldives) en vertu de la ratification des conventions n°s 87 et 98.

Cas en suivi

18. Le comité a examiné 6 cas aux paragraphes 19 à 70 pour lesquels il a demandé à être tenu informé de l'évolution de la situation, et a conclu son examen pour 4 cas qui sont par conséquent clos: cas n°s 2488 (Philippines), 3021 (Turquie), 3039 (Danemark) et 3196 (Thaïlande).

Cas n° 3039 (Danemark)

19. Le présent cas, dans lequel les organisations plaignantes – le Syndicat danois des enseignants (DLF) et la Confédération des travailleurs salariés et des fonctionnaires (FTF) – ont allégué que le gouvernement a violé le principe de la négociation de bonne foi et prolongé et renouvelé la convention collective par voie législative sans consultation des associations de travailleurs concernées, a été examiné pour la dernière fois à sa réunion de juin 2016. [Voir 378^e rapport, paragr. 27-37.] A cette occasion, le comité a instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour autoriser la négociation collective au niveau local, y compris sur la durée du travail, et a voulu croire que, dans tous les cycles de négociation collective futurs entre les parties, le gouvernement s'efforcerait de promouvoir et de prioriser la négociation collective libre, volontaire et de bonne foi en tant que moyen de déterminer les conditions de travail dans le secteur de l'éducation, notamment en ce qui concerne la durée du travail, et veillerait à ce que les autorités s'abstiennent de toute ingérence majeure dans ce processus de négociation. Le comité s'est également attendu à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour faire en sorte que les organisations de travailleurs soient consultées concernant l'application de la loi n° 409 (loi sur la durée du travail dans le secteur de l'éducation) et d'autres initiatives touchant leurs intérêts et a prié le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
20. Dans leur communication en date du 6 avril 2018, les organisations plaignantes indiquent que le gouvernement n'a pas mis en œuvre les recommandations du comité, car il n'a pas

permis des négociations justes et véritables sur la durée du travail dans le secteur de l'éducation et n'a pas fait en sorte que les organisations de travailleurs soient consultées concernant l'application de la loi n° 409. Dans une autre communication en date du 31 mai 2018, les organisations plaignantes indiquent que le DLF et le gouvernement local du Danemark (KL) ont conclu un accord en lien avec la négociation collective pour 2018. Du fait de cette nouvelle forme de coopération, le KL s'est retiré du groupe de suivi de l'application de la loi n° 409, ce qui a entraîné la fermeture de ce groupe.

21. Dans leur communication en date du 17 janvier 2019, les organisations plaignantes indiquent que la Confédération danoise des syndicats (LO) et la FTF ont fusionné le 1^{er} janvier 2019 pour créer la «Confédération des syndicats danois (FH)». La FH indique que, lors des négociations de la convention collective entre la Confédération des syndicats des enseignants (LC), le DLF et le KL au printemps 2018, les parties ont dû accepter le fait qu'aucun accord négocié n'a pu être conclu sur la durée du travail des enseignants régis par la loi n° 409. Ainsi, la durée du travail de ces enseignants continue d'être réglementée par la législation mise en place par le gouvernement en 2013. Les négociations de la convention collective ont pris fin en juin 2018. Peu de temps après, les parties se sont engagées à coopérer à un travail d'analyse et à des négociations contraignantes ultérieures sur la durée du travail des enseignants régis par la loi n° 409. L'organisation plaignante indique à cet égard que les parties ont convenu d'entreprendre une analyse qui sera effectuée par une commission d'enquête présidée par une personne nommée conjointement par les parties. La FH indique que, sur la base de l'analyse de la commission, le président soumettra des recommandations et des propositions de solutions, qui feront partie des négociations contraignantes ultérieures sur la durée travail qui devront être achevées le 31 mars 2021. L'organisation plaignante indique qu'elle veut être consultée sur les questions qui touchent les intérêts de ses membres et souligne qu'elle abordera les négociations à venir avec un esprit ouvert et constructif.
22. Dans sa communication en date du 24 octobre 2018, le gouvernement indique que les négociations de 2018 ont abouti à de nouvelles conventions collectives pour tous les secteurs de la fonction publique. Les nouvelles conventions collectives ont été conclues sans que les parties n'aient eu recours à des actions collectives et sans intervention législative du Parlement. Le gouvernement indique en outre que les négociations n'ont pas été faciles et que l'assistance du conciliateur a été nécessaire pour mettre au point un projet de règlement du différend. En ce qui concerne la convention collective régissant les enseignants, le gouvernement indique qu'environ 75 pour cent des voix des enseignants se sont prononcés en faveur du projet de règlement. Le gouvernement ajoute que, selon lui, le processus de négociation collective de 2018 s'est déroulé de façon libre et juste, conformément au cadre établi. En ce qui concerne la communication des organisations plaignantes en date du 31 mai 2018, le gouvernement se déclare satisfait de l'amélioration de la coopération et des relations générales entre les parties à la convention collective régissant les enseignants.
23. *Le comité accueille favorablement la signature de la convention collective en juin 2018 et de la reprise de la coopération évoquée. En outre, le comité accueille favorablement le fait que les parties soient convenues d'entreprendre une analyse sur la base de laquelle des recommandations et des propositions de solutions seront élaborées pour faire partie des négociations contraignantes ultérieures sur la durée du travail des enseignants, actuellement régie par la loi n° 409. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de ce cas.*

Cas n° 2086 (Paraguay)

24. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas qui concerne le jugement et la condamnation pour «abus de confiance» des trois présidents des centrales syndicales suivantes: Confédération paraguayenne des travailleurs (CPT); Centrale unitaire des travailleurs

(CUT); et Centrale syndicale des travailleurs de l'Etat du Paraguay (CESITEP), respectivement Jerónimo López, Alan Flores et Reinaldo Barreto Medina, à sa réunion de mars 2017. [Voir 381^e rapport, paragr. 69 à 72.] A cette occasion, le comité a déploré le décès dans la clandestinité, alors qu'il était en fuite pour se soustraire à la justice, de Jerónimo López; la situation d'Alan Flores, qui continuait à résider à l'étranger pour se soustraire à la justice; et le fait que le ministère public ait fait appel des décisions reconnaissant la libération conditionnelle et l'extinction de la peine de Reinaldo Barreto Medina. Le comité a prié le gouvernement de le tenir informé de la situation procédurale des dirigeants syndicaux, y compris de l'issue du recours formé par le ministère public contre la décision relative à l'extinction de la peine de M. Barreto Medina.

25. Le comité note que, par des communications en date des 27 mai 2018 et 9 juin 2019, la CESITEP indique que le procès des trois présidents des centrales syndicales, qui a commencé il y a vingt-deux ans, n'est pas encore terminé et que, depuis 2012, le ministère public a fait appel des décisions déclarant la libération conditionnelle et l'extinction de la peine de M. Barreto Medina. La CESITEP souligne que, sans préjudice du fait que M. Barreto Medina a été condamné en 2001 à quatre ans d'emprisonnement, depuis 2001, il a passé: i) deux ans et deux mois dans les locaux de la CESITEP, où il était assigné à résidence; ii) huit ans en liberté sur parole avec des règles de conduite particulièrement sévères; iii) huit mois à la prison de Tacumbú en tant que prisonnier politique; et iv) les sept dernières années en liberté conditionnelle assortie de règles de conduite drastiques, en particulier, l'interdiction de quitter le pays sans l'autorisation du juge.
26. *Le comité regrette que, depuis le dernier examen du cas, le gouvernement n'ait fait parvenir aucune communication à cet égard. Il note également avec préoccupation que, d'après les informations fournies par l'organisation plaignante, il semble que la procédure judiciaire concernant M. Barreto Medina, engagée il y a vingt ans, n'est pas encore terminée. Le comité note que cette situation résulterait des recours formés par le ministère public contre les décisions déclarant sa libération conditionnelle et l'extinction de sa peine.*
27. *Le comité considère que lorsque des recours sont formés contre des décisions déclarant une libération conditionnelle et une extinction de la peine, comme dans le cas de M. Barreto Medina, la procédure doit se poursuivre sans délai. Notant avec préoccupation le retard de vingt ans dans la procédure judiciaire, le comité rappelle que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 170.] Dans ces conditions, le comité s'attend fermement à ce que la procédure judiciaire aboutisse sans délai et prie le gouvernement de le tenir informé de son résultat.*

Cas n° 2488 (Philippines)

28. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, dans lequel l'organisation plaignante allègue le licenciement de 15 responsables syndicaux de l'Union des employés de l'Université de San Agustin – FFW (USAEU) à titre de représailles pour avoir organisé une grève, ainsi que la partialité des autorités judiciaires, à sa réunion de juin 2011. [Voir 360^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 311^e session, paragr. 105-115.] A cette occasion, le comité a exprimé l'espoir que des moyens de subsistance adéquats seraient consentis sans délai aux travailleurs licenciés, a prié le gouvernement de continuer d'intervenir activement auprès des parties concernées afin de parvenir à un compromis et a prié instamment ce dernier de prendre toutes les mesures nécessaires afin de diligenter une enquête indépendante concernant les allégations de discrimination antisyndicale au sein de la Eon Philippines Industries Corporation (entreprise A) et à l'hôpital Capiz Emmanuel de la ville de Roxas (entreprise B).

29. L'organisation plaignante fournit des informations complémentaires dans des communications en date des 12 janvier et 1^{er} octobre 2012, 3 mai 2013 et 10 mai 2014. En ce qui concerne l'engagement pris par le gouvernement de faciliter l'emploi des travailleurs licenciés, l'organisation plaignante allègue que, bien que de nombreux postes vacants aient été affichés par différents organismes publics et que les travailleurs licenciés aient présenté leurs lettres de candidature et satisfait aux critères de qualification, le gouvernement a refusé de les engager. Dans un cas, le gouvernement a enjoint des travailleurs à passer des examens et des entretiens pour s'entendre dire plus tard que le poste était déjà réservé à un autre candidat.
30. En ce qui concerne la subvention de subsistance destinée aux responsables syndicaux et aux représentants départementaux licenciés, l'organisation plaignante fait savoir que, en février 2012, le gouvernement a proposé d'accorder un montant unique de 10 000 pesos philippins (238 dollars E.-U.) à titre de projet individuel visant à assurer des moyens de subsistance. L'organisation plaignante juge ce montant scandaleux, d'autant plus qu'il était censé être une initiative innovante du gouvernement en contrepartie des recommandations du comité pour une réintégration immédiate avec versement de l'intégralité des arriérés de salaires et prestations, et propose que chacun des travailleurs licenciés reçoive environ 2 000 000 de pesos philippins (47 960 dollars E.-U.) au titre des arriérés de salaires (sans prestations) et d'une réintégration. L'organisation plaignante affirme en outre que cette pseudo offre était accompagnée d'une lettre du gouvernement contenant plusieurs contrevérités sur les suites données à la réunion de février 2012. Dans une réponse en date du 2 mars 2012, l'organisation plaignante a mis en relief ces faits fabriqués de toutes pièces et a transmis la contre-proposition des travailleurs consistant à accepter l'intégralité des arriérés de salaires à compter de la date du licenciement en avril 2005 jusqu'à celle de la décision finale de la Cour suprême sur la question du licenciement, assortie d'une indemnité de départ d'un mois par année de service. L'organisation plaignante a demandé au gouvernement de transmettre cette proposition au nouveau groupe d'administrateurs de l'université, mais n'a reçu aucune réponse. Parallèlement, deux des travailleurs licenciés – M. Rudante Dolar et M^{me} Ma Luz Calzado – ont été contactés par le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) et invités à signer un document indiquant qu'ils retiraient leur plainte devant l'OIT, mais les travailleurs ont refusé de s'exécuter.
31. En ce qui concerne la procédure judiciaire relative aux licenciements, l'organisation plaignante indique que: i) la Cour d'appel a rejeté la demande en révision déposée en janvier 2011, tendant à faire réexaminer sa décision antérieure selon laquelle le licenciement des membres de l'USAEU était légal; ii) le 25 août 2011, l'organisation plaignante a déposé une requête en réexamen par voie de certiorari devant la Cour suprême, illustrant en plus de 100 pages l'ensemble des circonstances entourant le licenciement massif des responsables syndicaux de l'USAEU, l'ingérence manifeste et continue de la direction de l'université dans les affaires purement syndicales et ses pratiques antisyndicales, ainsi que les décisions et les résolutions douteuses de la Cour d'appel et de la Commission nationale des relations professionnelles (NLRC) concernant la question du licenciement; iii) la Cour suprême a rejeté la requête pour dépôt tardif et pour n'avoir pas suffisamment démontré que la Cour d'appel avait commis une erreur justifiant l'invalidation de la décision attaquée; iv) le 9 décembre 2012, l'organisation plaignante a déposé une motion de réexamen de la décision en faisant valoir que des requêtes déposées avec un retard d'un jour avaient déjà été acceptées par la Cour suprême et que plusieurs questions constitutionnelles devaient être expliquées et résolues d'une manière faisant autorité par la Cour suprême, qui a compétence exclusive à cet égard; et v) la motion de réexamen a été rejetée par la Cour suprême, qui a estimé qu'il n'y avait aucune raison impérieuse ni aucun argument substantiel justifiant une modification de la décision de la cour, et l'organisation plaignante a déposé une deuxième motion de réexamen. L'organisation plaignante ajoute que le gouvernement n'a pas procédé à l'intervention nécessaire auprès des tribunaux dans l'affaire relative au licenciement illégal en instance et refuse toujours d'enquêter sur les activités antisyndicales de l'université, qui

a installé un nouveau groupe de responsables syndicaux qui ne font qu'obéir aux ordres de la direction. De plus, une renégociation de la convention collective n'est toujours pas à l'ordre du jour à l'université et les dernières négociations remontent à avril 2003.

32. En ce qui concerne les allégations de partialité des autorités judiciaires, l'organisation plaignante réitère qu'elle a présenté des arguments et des documents sur la corruption dans le système judiciaire depuis 2006, mais que le gouvernement les a ignorés. De plus, en 2014, le président de la Cour suprême a été destitué et démis de ses fonctions pour des faits de corruption. L'organisation plaignante explique que l'intéressé faisait partie de la deuxième chambre de la Cour suprême qui avait révoqué la décision initiale du secrétaire au Travail en déclarant illégale la grève déclenchée en 2003 par l'organisation plaignante; il faisait aussi partie de l'ancienne première section de la Cour suprême qui avait rejeté la plainte du syndicat pour licenciements illégaux et pratiques de travail déloyales, ainsi que sa motion en réexamen.
33. Enfin, en ce qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale dans les entreprises A et B, l'organisation plaignante allègue que le gouvernement refuse toujours d'enquêter sur ces allégations et que les syndicats sont inexistants puisque tous les membres ont été licenciés.
34. Le gouvernement présente ses observations sur plusieurs des questions en instance dans des communications en date des 5 mars 2012, 2 mai 2013, 26 mai 2014 et 1^{er} octobre 2019. En ce qui concerne l'affaire relative aux mesures de licenciement, le gouvernement rappelle les procédures devant la Cour d'appel et la Cour suprême et précise que ce qu'il est convenu d'appeler une intervention de l'exécutif ne peut aller au-delà d'une demande au pouvoir judiciaire d'accélérer le règlement de l'affaire sur le fond, ce qui a déjà été fait. Le gouvernement ajoute que le recours persistant aux poursuites judiciaires a rendu difficile la recherche d'une solution originale. Compte tenu du caractère définitif de la décision de la Cour suprême, du refus de la direction de réintégrer les travailleurs et de l'absence de base légale pour l'obliger à accepter un arrangement ou un réembauchage, les négociations du DOLE sont principalement fondées sur des considérations humanitaires. Ces négociations représentent donc une approche originale, avant de travailler sur d'autres schémas, tels que les subventions de subsistance ou l'aide à l'emploi.
35. En ce qui concerne l'aide à l'emploi, le gouvernement fait savoir que le groupe des travailleurs a présenté des curriculum vitae et une liste des travailleurs dont les dossiers de candidature sont en instance dans les organismes publics. En réponse, le DOLE a envoyé des lettres de recommandation pour faciliter leur candidature, et le bureau régional du DOLE a reçu l'instruction d'examiner les qualifications des membres syndicaux licenciés en cas de vacance de poste. Il reste que l'emploi dans les organismes publics est régi par des normes de qualification fondées sur le mérite, et les comités de promotion et de sélection, tout comme les autorités de nomination des organismes publics, ont toute latitude pour sélectionner les candidats qu'ils estiment les plus aptes à répondre aux besoins de l'organisation ou de l'organisme. Le gouvernement indique en outre que le coordonnateur régional de la Fédération des travailleurs libres (FFW) a fait savoir au bureau régional du DOLE que certains des travailleurs licenciés – M. Theodore Neil Lasola, M. Ramon Vacante, M^{me} Ma Luz Calzado et M. René Caballum – ont été de nouveau embauchés. En ce qui concerne les allégations selon lesquelles deux travailleurs licenciés auraient été invités à retirer leur plainte devant l'OIT, le gouvernement précise que, si la personne de contact du DOLE s'est mise en rapport avec eux, ce n'était pas pour leur demander le retrait de leurs plaintes mais pour s'enquérir de leur situation.
36. En ce qui concerne l'aide aux moyens de subsistance, le gouvernement fait savoir qu'il avait initialement proposé 535 000 pesos philippins (10 300 dollars E.-U.) pour financer une proposition de projet globale, mais que les travailleurs licenciés ont insisté pour recevoir des

propositions de projet individuelles. Sur la base des règles régissant le programme de formation aux moyens de subsistance des travailleurs licenciés, le coût standard par tête pour un bénéficiaire est de 10 000 pesos philippins (193 dollars E.-U.) et se compose d'outils et de dispositifs visant à aider les travailleurs touchés à lancer leur entreprise et à entamer leur formation pour le développement de leurs compétences. Alors que M. Lasola, s'exprimant en tant que chef de file des travailleurs licenciés, a insisté sur le fait que l'aide aux moyens de subsistance ne devait pas être basée sur des normes par tête, sa demande n'a pu être satisfaite, car le programme du DOLE est régi par les règles et règlements existants qui ne permettent pas d'accorder une subvention unique de 1 000 000 de pesos philippins (19 254 dollars E.-U.) à un bénéficiaire individuel. De ce fait, en février 2012, le DOLE a rencontré des représentants des travailleurs à plusieurs reprises pour faire le point sur les moyens de subsistance et présenter des options en la matière dans une série de domaines (commerce des produits de base, station de remplissage d'eau, transformation alimentaire et station Internet en particulier). Un fonctionnaire du DOLE a été désigné pour assurer la coordination de l'assistance, mais le groupe a décidé à l'unanimité de rester sur sa position et de donner la priorité aux recommandations du comité concernant la réintégration de tous les responsables syndicaux licenciés, le montant de l'aide aux moyens de subsistance ne suffisant pas à répondre à leurs revendications.

37. Le gouvernement indique en outre que, étant donné que l'affaire est en instance devant l'OIT depuis 2006 et que les questions soulevées par l'organisation plaignante ne font que se répéter, l'Organe régional tripartite de surveillance (RTMB) de la Région 6 a reçu pour instruction d'engager un dialogue actif avec les enseignants licenciés afin d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour régler définitivement les questions pendantes. M. Lasola a fait valoir que les moyens de subsistance et une éventuelle embauche ne constituaient plus des solutions, puisque tous les responsables licenciés ont été réemployés tandis que l'un d'entre eux se trouve à l'étranger. Le RTMB explore donc conjointement avec les parties la possibilité que la direction de l'université accorde une aide financière aux dirigeants syndicaux licenciés.
38. *Le comité prend dûment note des renseignements détaillés fournis par l'organisation plaignante et le gouvernement. Il note avec regret que la Cour suprême a confirmé l'illégalité de la grève déclenchée par l'organisation plaignante en 2003, qui avait entraîné le licenciement d'un certain nombre de responsables de l'USAEU, d'autant que les dirigeants syndicaux ont été licenciés pour ne pas avoir immédiatement obtempéré à l'ordonnance de compétence juridictionnelle émise au titre de l'article 263 (g) du Code du travail (devenu l'article 278 (g)) qui a déjà été déclarée à plusieurs reprises contraire à la liberté syndicale et qui est en instance de modification depuis plusieurs années. Le comité note en outre que, compte tenu du caractère définitif de la décision de la Cour suprême et de l'absence de fondement juridique obligeant la direction de l'université à accepter un règlement global, le gouvernement s'est concentré sur d'autres programmes, en particulier une aide à l'emploi et à la subsistance des travailleurs licenciés. Le comité fait observer à cet égard que, si l'organisation plaignante dénonce le refus du gouvernement d'engager l'un quelconque des travailleurs licenciés à l'un quelconque des postes vacants dans les organismes publics, le gouvernement, pour sa part, affirme qu'il a pris les mesures nécessaires pour fournir des lettres de recommandation et explique que les autorités investies du pouvoir de nomination ont toute latitude pour choisir le candidat le plus approprié pour chaque poste vacant. Le comité note également que les négociations sur l'aide aux moyens de subsistance semblent avoir été infructueuses, le gouvernement favorisant une assistance collective et les travailleurs licenciés insistant pour obtenir une aide individuelle de subsistance d'un montant supérieur à celui que le gouvernement est en mesure d'accorder en vertu des règlements existants. Enfin, le comité constate que, compte tenu du laps de temps écoulé depuis que les allégations ont été formulées en 2006, le RTMB a reçu pour instruction d'engager un dialogue avec les travailleurs licenciés pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'action visant à régler ces problèmes. Le comité croit*

comprendre que, compte tenu du fait que tous les travailleurs licenciés ont depuis lors été réemployés et que l'un d'entre eux se trouve à l'étranger, la réintégration ou l'aide à la subsistance ne constitue plus une réponse adéquate aux demandes des travailleurs, ce qui a amené le RTMB à étudier d'autres options, comme celle d'une aide financière. Au vu de tout ce qui précède et en l'absence de toute nouvelle information de la part de l'organisation plaignante au cours des cinq dernières années, le comité veut croire que le RTMB a pu proposer des mesures acceptables par les deux parties et que cette question a depuis lors été réglée de manière satisfaisante.

39. *Le comité note en outre que le gouvernement ne fournit aucune information sur les enquêtes relatives aux allégations de discrimination antisyndicale dans les entreprises A et B, mais veut croire que, compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis que ces allégations ont été formulées en 2006 et en l'absence de toute information récente de l'organisation plaignante, ces questions ont été résolues depuis. Le comité s'attend à ce que toute nouvelle allégation de discrimination antisyndicale fasse l'objet d'une enquête rapide et soit accompagnée, le cas échéant, des mesures correctives appropriées. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de ce cas.*

Cas n° 2745 (Philippines)

40. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2013 [voir 370^e rapport, paragr. 643-684] et formulé à cette occasion les recommandations suivantes [voir 370^e rapport, paragr. 684]:

- a) Le comité espère que le projet de loi sur le renforcement des droits des syndicats indépendants portant modification des articles 234, 235, 236, 237 et 270 du Code du travail, qui abolit le seuil de 20 pour cent minimum des membres exigé pour l'enregistrement des organisations de travailleurs indépendantes, abaisse le nombre de sections syndicales locales requis pour l'enregistrement des fédérations et supprime l'autorisation gouvernementale exigée des syndicats pour recevoir des fonds en provenance de l'étranger, sera très prochainement adopté. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de toute avancée réalisée à cet égard.
- b) Concernant les allégations concrètes d'ingérence des administrations locales dans les affaires internes des syndicats de Nagkakaisang Manggagawa sa Hoffen Industries-OLALIA factory (Hoffen), Samahan ng Manggagawa sa Mariwasa Siam Ceramics, Inc. (Siam Ceramics), Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg, Inc. (EDS Inc.) et Golden Will Fashion Phils., le comité prend bonne note des informations fournies par le gouvernement pour ce qui a trait à la dernière entreprise et demande au gouvernement de le tenir informé du résultat du complément d'enquête mené sur l'allégation d'ingérence de fonctionnaires de l'administration locale. En ce qui concerne les trois entreprises restantes susmentionnées, le comité prie une nouvelle fois le gouvernement de le tenir informé de la situation des enquêtes que la CDH devait de sa propre initiative mener sur les allégations d'ingérence gouvernementale dans les affaires syndicales, et il espère que le gouvernement sera bientôt en mesure de faire état de progrès dans le règlement de ces affaires. Le comité prie également le gouvernement de le tenir informé des mesures prises ou envisagées pour assurer à l'avenir le plein respect du principe en vertu duquel les autorités publiques et les employeurs devraient faire preuve d'une grande retenue en ce qui concerne toute intervention dans les affaires internes des syndicats.
- c) S'agissant des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles, à plusieurs reprises, des entreprises des ZFE ont fermé soit la totalité de l'établissement, soit des services stratégiques où travaillaient la plupart des syndicalistes, après la reconnaissance d'un syndicat (en particulier Sensuous Lingerie et Golden Will Fashion Phils.), le comité prie une nouvelle fois le gouvernement de fournir des informations concernant les enquêtes qui devaient être menées de sa propre initiative par la CDH sur les allégations en question concernant ces sociétés, et il espère que le gouvernement s'efforcera de veiller à un règlement rapide de ces cas par les organes concernés. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- d) En ce qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale sous la forme de licenciements illégaux de syndicalistes dans plusieurs entreprises, le comité prie une nouvelle fois le gouvernement de diligenter des enquêtes indépendantes sur les licenciements survenus chez Daiho Philippines Inc., Hanjin Garments, Asia Brewery, Anita's Home Bakeshop et NMCW et, s'il s'avère qu'ils constituent des actes antisyndicaux, de prendre des mesures pour assurer la réintégration immédiate des travailleurs concernés. Si leur réintégration est impossible pour des raisons objectives et impérieuses (comme dans le cas de la dernière entreprise), le gouvernement devra veiller à ce que les travailleurs concernés reçoivent une indemnisation adéquate représentant une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. En outre, le comité demande instamment au gouvernement de le tenir informé de tout jugement pertinent rendu dans le cas de l'entreprise Anita's Home Bakeshop, et en particulier des décisions prises par la RAB VII de la NLRC ou par la 4^e Chambre de la NLRC de Cebu. Le comité demande par ailleurs au gouvernement de le tenir informé des enquêtes qui devaient être menées par la CDH de sa propre initiative sur les allégations susmentionnées. Il espère que le gouvernement fera tout son possible pour assurer un règlement rapide et équitable de tous ces cas par les organes concernés. En outre, le comité prie à nouveau le gouvernement, en ce qui concerne la société Enkei Philippines, de prendre les mesures nécessaires pour que, dans l'attente de l'issue des recours engagés par la société, les syndiqués licenciés soient réintégrés immédiatement dans leur emploi aux conditions en vigueur avant leur licenciement et indemnisés pour la perte de leurs salaires et avantages sociaux, conformément à l'ordonnance de réintégration rendue en 2007 par la NLRC; si la réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le gouvernement devra veiller à ce que les travailleurs concernés reçoivent une indemnisation adéquate représentant une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. De même, dans le cas de Sun Ever Lights, le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation en ce qui concerne l'exécution de l'ordonnance de réintégration rendue en 2008 par la NLRC, actuellement en instance devant cet organe.
- e) S'agissant des allégations relatives au déni du droit de grève, le comité s'attend à ce que la réforme législative en cours et les mesures prises dans le cadre du CTPS en vue de l'élaboration d'un texte administratif progressent rapidement et de manière satisfaisante et prie instamment le gouvernement de continuer à le tenir informé à cet égard. Le comité espère que le gouvernement prendra sans délai les mesures nécessaires pour garantir dans la pratique le plein respect des droits syndicaux des travailleurs des ZFE, y compris le droit de grève.
- f) S'agissant des allégations d'établissement de listes noires et de dénigrement des membres du syndicat dans les sociétés Daiho Philippines et Anita's Home Bakeshop, le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de le tenir informé du résultat de toutes enquêtes menées par la CDH sur ces allégations et de faire tout son possible pour veiller à ce que ces cas fassent l'objet d'une enquête et d'un règlement rapides.
- g) Quant aux allégations de fausses accusations pénales déposées contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes lors de la constitution de syndicats, de négociations collectives, de piquets de grève et de grèves, dans les sociétés Sensuous Lingerie, Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc., Golden Will Fashion et Asia Brewery, le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de l'enquête qui devait être menée de sa propre initiative par la CDH sur les allégations relatives à la dernière société, et de faire tout son possible pour lui faire part sans plus tarder des progrès réalisés dans l'instruction de ce cas. Le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de s'assurer que toute information pertinente soit collectée de façon indépendante et, dans le cas où il serait établi que l'arrestation des personnes employées dans les sociétés susmentionnées aurait un lien avec leurs activités syndicales, de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que toutes les accusations à leur encontre soient immédiatement abandonnées. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation, notamment de tout jugement rendu.
- h) S'agissant des graves allégations d'intervention de l'armée et de la police (unités de la PNP, des forces d'intervention spéciales régionales de la PNP et/ou groupe spécial d'intervention des FAP (SWAG) ou d'agents de sécurité envoyés par la PEZA et les autorités municipales) pour intimider et/ou disperser les travailleurs lors de

manifestations, de grèves ou sur les lignes de piquetage aux sociétés Sun Ever Lights, Sensuous Lingerie, Asia Brewery et Hanjin Garments, intervention qui, dans le cas de cette dernière société, a entraîné la mort d'un manifestant, le comité prie à nouveau le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit menée sur les incidents susmentionnés allégués par l'organisation plaignante afin d'identifier et de sanctionner sans plus tarder les responsables. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des enquêtes que la CDH devait mener de sa propre initiative et de prendre toutes les dispositions pour faire en sorte que l'on parvienne rapidement à régler ces affaires. Le comité prie une nouvelle fois le gouvernement de diligenter sans délai une enquête et une procédure judiciaires indépendantes devant les instances compétentes dès que possible concernant l'allégation de meurtre d'un manifestant chez Hanjin Garments, afin de faire toute la lumière sur les faits et circonstances en question et de déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et empêcher que des faits similaires se reproduisent. Le comité espère fermement que le gouvernement fera tout son possible pour veiller à ce que ce cas fasse l'objet d'une enquête et d'un examen judiciaires rapides et demande à être tenu informé à cet égard.

- i) Concernant les allégations de présence prolongée de l'armée dans les lieux de travail des entreprises Sun Ever Lights et Siam Ceramics, le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises en vue du règlement de ces affaires.
- j) Le comité prie le gouvernement de continuer à le tenir informé des activités de renforcement des capacités mises en œuvre en 2013 en vue de donner des instructions aux autorités chargées de faire appliquer la loi afin d'éliminer les risques découlant des excès de violence lors du contrôle des manifestations ainsi que de leur impact. Il prie en outre le gouvernement de lui fournir copies des lignes directrices de la PNP sur l'imputabilité de l'officier directement responsable pour la participation de ses subordonnés à des infractions pénales, évoquées dans l'examen antérieur du cas.
- k) Le comité prie le gouvernement de continuer à le tenir informé des prochaines activités de renforcement des capacités en vue de la mise en œuvre effective des lignes directrices ou concernant la liberté syndicale, la négociation collective et les normes internationales du travail en général ainsi que de leur impact sur l'allégation de mise en œuvre d'une politique «antisyn dicats, antigrèves» dans les ZFE du pays. Il prie également le gouvernement de fournir des statistiques sur les plaintes de discrimination antisyn dicale dans les ZFE.
- l) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

41. Le gouvernement a fait part de ses observations au sujet de plusieurs de ces questions dans des communications datées du 7 novembre 2013, du 26 mai 2014, du 12 février 2015 et du 1^{er} octobre 2019.

Les droits syndicaux dans les zones économiques

42. En ce qui concerne les allégations faisant état de violations des droits syndicaux commises dans des entreprises exerçant leurs activités dans des zones franches d'exportation (ZFE), des zones économiques spéciales et d'autres zones industrielles, le gouvernement rappelle que l'organe de contrôle du Conseil tripartite national de la paix sociale (CTPS) a adopté la résolution n° 8 de 2012, afin de faciliter la collecte d'informations sur 17 cas de violations présumées des droits syndicaux présentés par Kilusang Mayo Uno (KMU) et de progresser vers le règlement de ces cas. L'organe de contrôle du CTPS a recommandé de classer un de ces 17 cas ¹, car le syndicat et la direction étaient parvenus à un accord, et adopté des résolutions pour les quatre affaires ² déjà soulevées dans le cadre du cas n° 2528. Les

¹ Aichi Forging Company employees Union-1-Independent.

² Samahan ng mga Manggagawa sa EMI-Independent, Kaisahan ng Manggagawa sa Phils Jeon Inc., cas Aniban Manggagawang Inaapi sa Hanjin Garments et PAMANTI (Solidarité des travailleurs dans le Southern Tagalog-KMU).

résolutions de l'organe de contrôle du CTPS sont déjà mises en œuvre pour quatre autres cas:

- i) Association des travailleurs (GAWA) de l'entreprise Goldilocks Ant-Bel (entreprise A): le syndicat a déposé une plainte pour pratiques déloyales de travail et licenciements illégaux, demandé une indemnisation pour préjudice moral, le versement de dommages-intérêts exemplaires et le règlement des honoraires d'avocat. Le gouvernement indique que la Cour d'appel a rejeté en septembre 2012 le pourvoi en révision formé contre sa précédente décision, décision par laquelle elle avait affirmé le caractère légal de la fermeture de l'entreprise et conclu qu'il n'y avait pas eu de licenciement illicite et que l'entreprise n'était de ce fait nullement tenue de verser des arriérés de salaire. Suite à cette décision de la Cour d'appel, le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE), dans le cadre d'un programme de mesures d'ajustement établi par ses soins, a accordé aux membres du syndicat une indemnité de subsistance de 283 705 pesos philippins (5 421 dollars des États-Unis).
- ii) Syndicat indépendant de travailleurs (SELLUI) de l'entreprise Sun Ever Lights (entreprise B): une requête a été déposée par le syndicat en vue d'obtenir l'exécution de l'ordonnance de réintégration émise en 2008 par la Commission nationale des relations du travail (NLRC). Pour obtenir un règlement immédiat, l'organe de contrôle du CTPS a décidé de renvoyer le cas devant la NLRC, laquelle a indiqué que le dossier avait déjà été classé.
- iii) Syndicat indépendant de l'entreprise Nagkakaisang Manggagawa sa Chong Won (entreprise C): le gouvernement a déjà indiqué qu'après la fermeture de l'entreprise en 2007 et la déclaration d'insolvabilité, l'Autorité des zones économiques des Philippines (PEZA) a vendu aux enchères les biens de l'entreprise pour un montant d'environ 1,6 million de pesos philippins (30 574 dollars E.-U.) et demandé à l'avocat des travailleurs de remettre les fonds correspondants aux travailleurs requérants. Une copie du rapport du tribunal concernant la distribution de ces fonds sera présentée dès que possible.
- iv) Syndicat ANGLO-KMU de l'entreprise Anita's Home Bakeshop (entreprise D): le gouvernement indique que l'organe de contrôle du CTPS a demandé à la Cour d'appel d'accélérer l'examen de l'affaire, que cette dernière a fait savoir que le dossier avait été classé le 20 décembre 2013 et qu'aucun recours n'avait été déposé. Le DOLE a versé aux 33 membres du syndicat qui avaient été licenciés une indemnité de subsistance d'un montant total de 298 000 pesos philippins (5 695 dollars E.-U.). Cette indemnité est venue s'ajouter à celle de 130 612 pesos philippins (2 496 dollars E.-U.) qui avait déjà été versée aux travailleurs licenciés dans le cadre du programme de mesures d'ajustement du DOLE.

43. En ce qui concerne les huit autres cas, le gouvernement apporte les informations actualisées ci-après, qui ont été recueillies par l'organe de contrôle du CTPS auprès des divers organismes concernés:

- i) Nagakakaisang Manggagawa se Hoffen Industries-Olalia (entreprise E): ce cas a pour objet l'ingérence présumée de l'administration locale dans les affaires syndicales; la direction affirme qu'elle n'a pas eu connaissance d'une telle ingérence et que, en dépit de ces allégations, le syndicat de l'entreprise (HEWU-PAFLU) a remporté en 2008 un vote d'accréditation lui valant d'être agréé en qualité d'agent de négociation collective au sein de l'entreprise. En ce qui concerne les allégations relatives aux licenciements illégaux et à la fermeture de l'entreprise, qui auraient touché environ 1 800 travailleurs, le président du syndicat a saisi la NLRC d'une plainte pour pratiques déloyales de travail, pratiques antisyndicales et fermeture illégale d'usine, et demandé la réintégration des employés concernés ainsi que le versement des arriérés de salaire. En

avril 2013 cependant, 248 anciens salariés, notamment certains dirigeants syndicaux locaux, ont fait une déclaration sous serment indiquant qu'après que la direction les a informés des pertes subies par l'entreprise et a proposé une indemnité aux employés, conformément aux dispositions de la convention collective, ils avaient volontairement accepté l'offre de la direction, n'avaient pas été contraints d'accepter les indemnités proposées, n'avaient pas souhaité se retourner contre l'entreprise et entamer une procédure auprès de la NLRC, et considéraient qu'ils étaient traités correctement par la direction. La NLRC a fait savoir que l'appel formé dans le cadre de cette affaire avait déjà abouti et qu'une décision avait été rendue le 20 novembre 2013.

- ii) *Tunay na Pagkakaisa ng Manggagawa sa Asia Brewery Incorporated-Independent* (entreprise F): la direction réfute les affirmations du syndicat selon lesquelles elle aurait illégalement licencié 31 dirigeants syndicaux et syndicalistes en 2004 pour manque de loyauté. Elle précise que deux dirigeants syndicaux ont été licenciés pour manque de loyauté vis-à-vis du syndicat, en vertu de la disposition de la convention collective relative à l'affiliation syndicale obligatoire qui autorise à mettre un terme à la relation d'emploi conclue avec un salarié si ce dernier a été exclu du syndicat. Les 29 autres employés ont été licenciés pour avoir organisé une grève illégale en octobre 2004 et commis dans ce contexte des actes illicites. Les vérifications effectuées ont montré que les dirigeants syndicaux et les syndicalistes licenciés ont déposé auprès de la RAB IV de la NLRC une plainte contre l'entreprise et sa direction pour licenciement illégal et demandé des compensations financières. La NLRC a rejeté la plainte, la jugeant dénuée de fondement. La Cour d'appel a confirmé le licenciement des 29 salariés mais ordonné que les deux dirigeants syndicaux (Bela et Lacerna) soient réintégrés à leur poste et reçoivent les arriérés de salaire dus entre la date de leur licenciement et leur réintégration effective. La Cour suprême a également déclaré que leur licenciement était illégal, qu'ils devaient être réintégrés dans leurs fonctions et recevoir les prestations qui leur étaient versées en temps normal. En ce qui concerne la criminalisation présumée du conflit du travail, la procédure pénale engagée contre Rodrigo Perez et d'autres personnes pour les dommages causés pendant la grève d'octobre 2004 s'est conclue en juillet 2014 par l'acquittement de M. Perez. Le cas de Bonifacio Fenol, accusé de désobéissance grave pour avoir jeté des pierres à des policiers lors de la grève menée dans l'entreprise en février 2009, a également été classé en août 2011.
- iii) *Samahang Manggagawa ng ENKEI* (entreprise G): le syndicat avait allégué que 47 travailleurs, dont 6 membres du comité exécutif et 4 membres du conseil d'administration, avaient été illégalement licenciés en 2006, en dehors de toute procédure régulière, après qu'ils ont assisté à une réunion syndicale un jour férié. Il avait ajouté que la direction les avait contraints à travailler sans les avoir préalablement avisés et accusés d'insubordination. La direction avait quant à elle répondu qu'elle avait ordonné aux employés de reprendre le travail pendant ce jour férié afin de répondre aux attentes des clients, sachant que tout manquement à cet égard occasionnerait pour l'entreprise des pertes importantes et irréparables et que, malgré l'appel déjà lancé aux employés, ces derniers n'avaient pas repris le travail le jour même. Le gouvernement indique que, en mai et juin 2007, la NLRC a adopté des résolutions dénonçant le caractère illégal du licenciement des 47 salariés et ordonnant leur réintégration sans perte des droits et avantages liés à l'ancienneté. La direction a déposé une demande de certiorari et d'interdiction, mais la Cour d'appel l'a rejetée en décembre 2011 et a modifié les résolutions contestées de la NLRC, pour en exclure 27 salariés qui avaient déjà bénéficié d'un arrangement et signé un désistement.
- iv) *Golden Will Fashion Phils* (entreprise H): le syndicat indépendant a dénoncé le licenciement de 103 de ses membres, opéré au terme d'un congé forcé de six mois; la direction a quant à elle affirmé que l'entreprise, touchée par la crise financière mondiale de 2008, n'avait eu d'autre choix que de procéder à une fermeture temporaire, entre

mars et juin 2009, avant d'annoncer officiellement une réduction des effectifs. Selon un rapport de la PEZA, l'entreprise a rémunéré les travailleurs conformément à la législation en vigueur, déposé auprès de la NLRC les indemnités de licenciement restantes pour les salariés qui ne l'avaient pas encore perçue et demandé à des membres du personnel agréés de servir d'intermédiaires avec les employés concernés. Au sujet de l'intervention présumée de l'administration locale dans l'organisation des syndicats, l'entreprise a reconnu avoir invité le gouverneur Maliksi à engager un dialogue pacifique avec le syndicat. En ce qui concerne les procédures pénales engagées contre 25 dirigeants syndicaux et membres actifs du syndicat pour vol qualifié, le gouvernement informe qu'un non-lieu avait été prononcé le 4 mai 2010 pour insuffisance de preuves.

- v) *Sensuous Lingerie* (entreprise I): l'organisation syndicale indépendante de l'entreprise a allégué que l'entreprise aurait fermé alors que des négociations étaient en cours en vue de l'établissement d'une convention collective; la direction a affirmé que, en raison de graves revers commerciaux et de conditions économiques défavorables, elle avait été contrainte de faire cesser les activités en juin 2008. La PEZA a indiqué que 605 travailleurs touchés par la fermeture de l'entreprise ont été réembauchés par une société sœur, et que ceux qui ne remplissaient pas les conditions requises ont reçu une indemnité de licenciement.
- vi) *Samahan ng Manggagawa sa Mariwasa Siam Ceram Ceramics, Inc.* indépendant (entreprise J): ce cas concerne l'ingérence présumée des administrations locales dans les affaires syndicales et la présence sur le lieu de travail de militaires ou de policiers pendant le vote relatif à la demande de certification; la direction a réfuté ces allégations et il ressort des dossiers du DOLE que l'entreprise compte quatre syndicats enregistrés. Le gouvernement fait observer qu'il est difficile de recueillir des informations substantielles sur les allégations en raison de la longue période de temps qui s'est écoulée depuis, et indique que l'Organe régional tripartite de surveillance (RTMB) se charge de vérifier si de tels cas d'ingérence ou de harcèlement se produisent encore dans l'entreprise.
- vii) *Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg, Inc.* indépendant (entreprise K): ce cas concerne l'ingérence présumée d'anciens dirigeants syndicaux corrompus dans les affaires syndicales; l'entreprise fait observer qu'elle ne peut pas communiquer d'informations sur ce point dans la mesure où le problème est lié à un différend interne au syndicat qui ne la concerne pas; le gouvernement indique qu'il est difficile de faire la lumière sur ces allégations, qui remontent déjà à une période très éloignée, et rappelle que le RTMB vérifie si de tels cas d'ingérence se produisent encore dans l'entreprise.
- viii) *Daiho Philippines Incorporated* (entreprise L): le syndicat de l'entreprise a affirmé que 106 employés de deux usines auraient été licenciés illégalement; la direction a affirmé que le licenciement avait été opéré conformément à la loi, après un préavis de trente jours, qu'il avait été décidé suite à la mise en place d'un dispositif qui avait permis de réduire les effectifs, et qu'elle avait offert une indemnité de licenciement équitable et justifiée à tous les salariés licenciés. Le syndicat a par ailleurs dénoncé les pratiques antisyndicales qui auraient été mises en œuvre au moment où la direction a inclus une demande de réexamen dans la demande relative au vote d'accréditation, demande à laquelle le DOLE avait initialement répondu favorablement; la direction a précisé que la requête visait à remettre en question l'enregistrement du syndicat, son pouvoir de représentation dans le cadre de la négociation collective ainsi que son statut, puisque le syndicat représentait deux usines alors que l'adresse où il était enregistré n'en mentionnait qu'une seule. Le gouvernement indique qu'une vérification a permis de constater que les résultats du vote relatif à l'accréditation qui s'est tenue le 27 janvier 2010 n'ont pas été favorables au syndicat et que ce dernier n'a par conséquent pas été accrédité en tant qu'agent de négociation des salariés de l'entreprise. L'affaire a été

portée devant la Cour d'appel puis renvoyée au Centre de médiation de la Cour d'appel des Philippines à des fins de médiation. L'affaire a été classée en juin 2012, après que la direction a présenté un recours en vue du retrait de la demande, au motif que le syndicat avait déjà déposé auprès du bureau régional du DOLE une requête dans laquelle il déclarait accepter le résultat défavorable du vote du 27 janvier 2010 et reconnaissait de ce fait n'avoir pas été accrédité comme agent de négociation des salariés de l'entreprise.

Réforme législative

44. En ce qui concerne les progrès de la réforme législative, le gouvernement indique que, en octobre 2013, le DOLE a pris l'ordonnance n° 40-H-13 afin d'aider à déplacer l'exercice de l'attribution de la compétence du critère des «secteurs d'activités indispensables à l'intérêt national» vers celui des «services essentiels». L'ordonnance du DOLE, qui est une directive d'application de l'article 263(g) du Code du travail philippin, a été élaborée dans le cadre de débats tripartites approfondis et approuvée par le Conseil national tripartite pour la paix du travail (NTIPC). Elle adopte quatre des cinq services essentiels figurant sur la liste de l'OIT et comporte une disposition au sujet de la recommandation tripartite concernant les secteurs d'activités qu'il convient de considérer ou non comme des services essentiels. Elle définit les entreprises ou les secteurs qui touchent à l'intérêt national en s'appuyant sur la définition des «services essentiels» donnée par l'OIT lors de l'exercice de l'attribution de la compétence du secrétaire d'Etat au Travail en cas de conflits de travail, de grèves et de lock-out. Les secteurs d'activités concernés comportent notamment le secteur hospitalier, la production d'électricité, les services d'approvisionnement en eau (à l'exception de ceux de petite taille, comme les stations d'embouteillage et de remplissage) et le contrôle aérien. D'autres secteurs d'activités peuvent être ajoutés sur recommandation du NTIPC. L'ordonnance ministérielle réitère également la procédure qui régit l'exercice de l'attribution de la compétence du secrétaire d'Etat au Travail lorsque l'une des parties, ou les deux, demandent que cette compétence lui soit attribuée. Si la compétence est revendiquée par les deux parties, l'attribution est automatique quelle que soit la catégorie de secteur; si elle n'est revendiquée que par l'une des parties, la demande donne lieu à une procédure de conciliation approfondie, menée sous l'égide du secrétaire d'Etat au Travail jusqu'à ce qu'il soit possible de trouver un arrangement. Dans les deux cas, les parties s'efforcent de parvenir à un accord à l'amiable, et le débat est tranché par une sentence arbitrale uniquement en dernier ressort. L'ordonnance du ministère met l'accent sur la résolution rapide de ces différends, traite la question de l'usage arbitraire que le secrétaire d'Etat au Travail peut faire de son pouvoir décisionnel et examine les critères généraux retenus pour définir les secteurs d'activités indispensables à l'intérêt national. Elle a également pour finalité d'aider les partenaires sociaux à aligner la loi relative à l'attribution de la compétence sur les critères retenus par l'OIT pour la définition des services essentiels. Un groupe de travail technique a déjà été constitué par la Commission parlementaire du travail afin d'harmoniser tous les projets de loi en instance sur l'attribution de la compétence lors de l'audience de janvier 2015. Le gouvernement fait observer que l'ordonnance ministérielle a été largement respectée depuis sa publication et qu'il sera ainsi plus facile de la concrétiser par un projet de loi. Il indique également que le Programme d'enregistrement unique (SEnA), qui prévoit l'institutionnalisation d'un service de conciliation-médiation obligatoire de trente jours pour tous les conflits individuels et collectifs touchant au travail et à l'emploi, a entraîné une baisse du nombre de procédures concernant l'attribution de la compétence et de cas devant être soumis à l'arbitrage obligatoire. Le gouvernement fournit des statistiques détaillées à ce sujet.
45. En ce qui concerne le seuil de 20 pour cent requis pour l'enregistrement des syndicats indépendants par le projet de loi sur l'enregistrement des syndicats ou le projet de loi sur le renforcement du droit des syndicats indépendants, le gouvernement informe que la suppression totale de cette obligation a été reconsidérée et que le seuil a été ramené à 10 pour cent, conformément à la décision du NTIPC.

46. Le gouvernement ajoute que la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective fait désormais partie intégrante du Système d'application de la législation du travail (LLCS) du DOLE (ordonnance ministérielle n° 131 de 2013). Dans le cadre de ce système, l'application des normes du travail ne relève plus d'une conception purement réglementaire, mais d'une approche à la fois réglementaire et facilitatrice qui devrait permettre aux entreprises de respecter l'ensemble de la législation du travail avec la participation active des employeurs et des travailleurs. Le LLCS comporte un processus d'évaluation et de certification, mis en œuvre avec la participation des partenaires sociaux, qui permet de déterminer si les entreprises respectent la législation du travail. Il s'agit d'un processus tripartite: le responsable du respect de la législation du travail et les représentants des employeurs et des travailleurs procèdent conjointement à une évaluation pour vérifier si l'entreprise concernée respecte la législation du travail dans sa totalité; sur la base de cette évaluation, l'entreprise peut se voir délivrer trois types de certificats (respect des normes générales du travail, respect des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail et respect des normes relatives aux relations professionnelles). Si l'application de la législation laisse à désirer, des fonctionnaires chargés de faire appliquer la législation du travail aideront les entreprises concernées à se mettre en conformité en leur fournissant une assistance technique et en donnant aux employeurs et aux travailleurs des informations sur la législation et les normes du travail. Le gouvernement fournit des statistiques sur le nombre d'entreprises dont il a pu être établi avec certitude qu'elles appliquaient les normes du travail.
47. Enfin, le gouvernement informe que, soucieux d'éviter que les conflits du travail ne deviennent des affaires pénales, le ministère du Travail et de l'Emploi s'est coordonné avec le ministère de la Justice (DOJ) en vue d'édicter un texte renforçant les dispositions des circulaires n° 15 de 1982 et n° 9 de 1986, exigeant du ministère public qu'il obtienne le feu vert du DOLE et/ou des services de la Présidence avant de prendre connaissance de plaintes aux fins de l'enquête préliminaire et de communiquer au tribunal des informations relatives aux cas liés à un conflit du travail, notamment lorsqu'elles comportent des allégations de violence, coercition, lésions corporelles, voies de fait contre une personne en position d'autorité, et autres actes d'intimidation ayant pour effet d'empêcher d'accéder ou de sortir librement de l'usine, des locaux des machines ou des bureaux de l'employeur. Le 22 avril 2014, le DOJ a publié la circulaire n° 16, conformément au titre XII des *Lignes directrices relatives à la conduite du DOLE, du DILG, du DND, du DOJ, des FAP et de la PNP vis-à-vis de l'exercice des droits et des activités des travailleurs*.

Activités de renforcement des capacités

48. Le gouvernement fournit des informations détaillées sur les activités de renforcement des capacités mises en œuvre pour assurer le respect des normes internationales du travail: i) afin de diffuser les connaissances contenues dans les modules mis au point dans le cadre de la formation portant sur les normes internationales du travail, la liberté syndicale et la négociation collective organisée à l'attention des formateurs du 21 au 25 janvier 2013, quatre formations régionales sur les normes internationales du travail ont été organisées entre mai et juillet 2013 pour les fonctionnaires du DOLE, de la PEZA et de la Commission des droits de l'homme (CDH). L'objectif de ces formations était de promouvoir une compréhension et une interprétation communes des normes internationales du travail, notamment celles ayant trait à la liberté syndicale, aux conventions collectives, aux mesures concertées et aux autres activités syndicales; ii) en ce qui concerne les *Lignes directrices relatives à la conduite du DOLE, du DILG, du DND, du DOJ, des FAP et de la PNP vis-à-vis de l'exercice des droits et des activités des travailleurs*, quatre ateliers régionaux de sensibilisation ont été organisés en août 2013 à l'attention des partenaires sectoriels (DOLE, Conseils régionaux tripartites pour la paix sociale (RTIPC), organes de surveillance de ces derniers, DILG (notamment administrations locales), ministère de la Défense nationale (DND), DOJ, Forces armées des Philippines (FAP) et Police nationale des Philippines (PNP)), afin de sensibiliser les participants à l'importance des Lignes directrices pour les activités suivantes: promouvoir le

respect de la législation auprès de l'ensemble des parties prenantes; faire mieux comprendre aux participants les rôles et les fonctions qu'ils sont appelés à exercer en collaboration avec d'autres acteurs concernés en ce qui concerne l'exercice des droits des travailleurs et les activités syndicales; améliorer la coordination entre les diverses instances gouvernementales pour le traitement des conflits du travail, moyennant la mise en œuvre des Lignes directrices; renforcer les liens en réseau et la coopération entre travailleurs et employeurs et aider les partenaires tripartites à prévenir et surveiller les actes de violence dirigés contre les travailleurs et les syndicats; iii) un séminaire d'information sur les normes internationales du travail, la liberté syndicale et la négociation collective organisé à l'intention des étudiants s'est tenu le 3 décembre 2013; son principal objectif était de faire mieux connaître et comprendre les normes internationales du travail et les droits des travailleurs relatifs à la liberté syndicale, à la négociation collective, aux mesures concertées et autres activités syndicales, et de souligner l'importance de tels principes pour la promotion de la justice sociale et de la paix sociale. Environ 200 étudiants ont participé à ce séminaire; iv) trois formations régionales portant sur la liberté syndicale et la négociation collective ont également été organisées à l'intention des forces armées et de la police de mars à avril 2014 afin de familiariser les participants avec les principes de la liberté syndicale et du droit de négociation collective et d'assurer une meilleure application des diverses Lignes directrices, en fonction des attributions et fonctions respectives des acteurs concernés; v) un séminaire de renforcement des capacités organisé à l'intention des membres des RTMB exerçant leurs activités dans des régions marquées par la densité des relations professionnelles s'est déroulé les 19 et 20 mai 2014. Il comportait plusieurs objectifs: effectuer une auto-évaluation, déceler et combler les lacunes du système de surveillance et résolution des cas de violations des droits syndicaux; doter les membres des RTMB des moyens appropriés et modernes nécessaires pour assurer un suivi efficace et efficient des cas de violation des droits syndicaux; communiquer aux participants des informations sur l'application des principes relatifs aux normes internationales du travail, à la liberté syndicale et à la négociation collective en cas d'insurrection ou dans le cadre d'activités de maintien de l'ordre public et de maintien de la paix. Le séminaire a abouti à l'adoption d'un projet de directives opérationnelles destinées aux RTMB.

49. Le gouvernement indique en outre que le ministère, en coordination avec le bureau de pays de l'OIT, a également mené les activités suivantes: un atelier de mise en commun des connaissances sur les modes alternatifs de règlement des différends, qui s'est tenu les 24 et 25 février 2014 avec des participants du Bureau des relations de travail, du Bureau des conditions de travail, du Service juridique, de la Commission nationale des relations du travail et du Conseil national de conciliation et de médiation; une séance de formation destinée aux formateurs du ministère du Travail et de l'Emploi et portant sur le renforcement des compétences requises pour mener des activités de formation sur les normes internationales du travail, la liberté syndicale et la négociation collective, qui a été organisée le 14 mars 2014; un forum consultatif national sur la négociation collective, qui s'est tenu le 23 juin 2014 et a réuni des représentants d'organisations d'employeurs, de groupes de travailleurs, du secteur public et des milieux universitaires; l'objectif visé était d'inciter les acteurs clés à formuler des observations et des suggestions qui seraient utilisées pour élaborer une politique nationale sur la négociation collective; des séminaires d'orientation consacrés au LLCSS et destinés aux employeurs et aux travailleurs, qui se sont déroulés en octobre 2014; un atelier consultatif sur la réforme de la négociation collective, qui s'est tenu les 28 et 29 janvier 2015. L'application des Lignes directrices à l'ensemble des conflits du travail potentiels et réels, associée à des activités continues de renforcement des capacités, a permis d'éliminer toute trace de violence dans les conflits du travail, contrairement aux années précédentes. Les Lignes directrices se sont en effet révélées de précieux instruments: en indiquant aux parties prenantes et aux intervenants concernés le comportement à adopter dans le cadre des conflits du travail, elles ont permis d'éviter tout incident ou acte de violence pendant les activités concertées des travailleurs. Le gouvernement mentionne à titre d'exemples plusieurs cas précis survenus dans les zones économiques spéciales, mais également en dehors de ces zones.

50. Le comité prend note des informations détaillées communiquées par le gouvernement. En ce qui concerne le projet de loi sur le renforcement du droit des syndicats indépendants portant modification des articles 234, 235, 236, 237 et 270 du Code du travail, qui abolit le seuil de 20 pour cent de membres exigé pour l'enregistrement des organisations syndicales indépendantes, abaisse le nombre de sections syndicales locales requis pour l'enregistrement des fédérations et supprime l'autorisation gouvernementale exigée des syndicats pour recevoir des fonds en provenance de l'étranger (recommandation a)), le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le projet de loi en question a été réexaminé et, conformément à la décision du NTIPC, prévoit désormais de ramener de 20 à 10 pour cent le nombre minimal de membres exigé pour l'enregistrement des syndicats indépendants au lieu de supprimer purement et simplement ce seuil. Le comité note également que, selon les informations communiquées par le gouvernement à la commission d'experts en 2018 et à la Commission de l'application des normes en 2019, les modifications législatives susmentionnées n'ont pas encore été adoptées, et que divers projets de loi portant modification des dispositions du Code du travail relatives à ces questions sont encore à l'examen, notamment les projets de loi de la Chambre des représentants n^{os} 1355, 4448 et le projet de loi du Sénat n^o 1169. Compte tenu de ces éléments, le comité veut croire que le gouvernement va s'employer activement à mettre le Code du travail en conformité avec les principes de la liberté syndicale dans un proche avenir et soumet cet aspect législatif à la commission d'experts.
51. En ce qui concerne le déni présumé du droit de grève dans les zones franches d'exportation (ZFE) et la réforme législative en cours dans ce domaine (recommandation e)), le comité note l'information du gouvernement selon laquelle: i) le ministère du Travail et de l'Emploi a pris l'ordonnance 40-H-13, qui est une directive d'application de l'article 263(g) du Code du travail (devenu l'article 278(g)), dans le but de fonder l'attribution de compétence du secrétaire d'Etat au Travail en ce qui concerne les conflits du travail, les grèves et les lock-out non plus sur le critère des secteurs d'activités «indispensables à l'intérêt national», mais sur celui des «services essentiels»; ii) ces services comprennent le secteur hospitalier, la production d'électricité, les services d'approvisionnement en eau (à l'exception des services de petite taille, comme les stations d'embouteillage et de remplissage) et le contrôle aérien, mais d'autres secteurs d'activité peuvent être inclus sur recommandation du NTIPC; iii) l'ordonnance ministérielle, qui reprend la procédure prévue par l'ordonnance n^o 40-G-03 pour l'exercice de la compétence dont est investi le secrétaire d'Etat au Travail, a été appliquée de manière satisfaisante depuis sa publication et devrait faciliter l'adoption d'un projet de loi par le Congrès; iv) le programme SEnA, qui prévoit dans un premier temps la mise en place d'un service de conciliation-médiation obligatoire de trente jours pour tous les conflits individuels et collectifs touchant au travail et à l'emploi, a entraîné une diminution du nombre de cas soumis à arbitrage obligatoire. Le comité constate en outre, sur la base des informations que le gouvernement a communiquées à la commission d'experts en 2018 et à la Commission de l'application des normes en 2019, que divers projets de loi traitant de cette question sont encore à l'examen, notamment les projets de loi n^{os} 175, 711, 1908 et 4447 de la Chambre des représentants et le projet de loi n^o 1221 du Sénat. Tout en prenant bonne note de ces nouveaux éléments, le comité s'attend à ce que la réforme législative visant à modifier l'article 278(g) du Code du travail afin de limiter aux seuls services essentiels l'intervention de l'Etat conduisant à l'arbitrage obligatoire soit adoptée très prochainement, afin d'assurer le plein respect des droits syndicaux des travailleurs des ZFE.

52. En ce qui concerne les violations présumées des droits syndicaux dans diverses entreprises exerçant leurs activités dans des ZFE, des zones économiques spéciales et d'autres zones industrielles, le comité rappelle les faits dénoncés: ingérence des administrations locales dans des affaires internes des syndicats, fermeture d'entreprises après la reconnaissance de syndicats, discrimination antisyndicale sous forme de licenciements illégaux, établissement de listes noires et accusations diffamatoires contre des syndicalistes, engagement contre ces derniers de procédures pénales fondées sur des arguments fallacieux, intervention de l'armée, de la police et d'agents de la sécurité lors de manifestations et présence prolongée des forces armées sur les sites de plus de 15 entreprises.
53. En ce qui concerne les allégations d'ingérence des administrations locales dans les affaires internes des syndicats de quatre entreprises (recommandation b)), le comité prend dûment note de la réponse détaillée que le gouvernement a fournie au sujet des entreprises E, H, J et K. Tout en prenant note des informations communiquées, le comité constate avec regret que les enquêtes menées au sujet de certaines allégations susmentionnées n'ont manifestement pas progressé. Il souligne que les allégations de violation des droits syndicaux devraient être examinées rapidement, car tout retard excessif dans le traitement de ces allégations peut nuire à l'enquête et rendre difficile l'adoption d'une solution adéquate. Le comité veut croire que les difficultés rencontrées n'empêcheront pas le gouvernement de résoudre tous ces cas de manière satisfaisante.
54. En ce qui concerne la fermeture de plusieurs entreprises qui aurait été décidée dans des ZFE après la reconnaissance de syndicats (recommandation c)), le comité prend note des informations fournies par le gouvernement au sujet des entreprises A, H et I. Il rappelle que la fermeture ou la restructuration d'entreprises n'enfreignent pas les principes de la liberté syndicale si elles sont effectuées pour des motifs légitimes, mais qu'une fermeture, une restructuration ou une mise à pied d'employés utilisées délibérément pour sanctionner l'exercice des droits syndicaux constituent un déni de ces droits et devraient à ce titre être évitées. [Voir 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 668.] Le comité s'attend à ce que le gouvernement fasse à l'avenir le nécessaire pour diligenter au plus vite des enquêtes sur des allégations similaires, l'objectif étant de trouver au plus vite un remède rapide et approprié.
55. En ce qui concerne la discrimination antisyndicale qui aurait été pratiquée dans diverses entreprises sous forme de licenciements illégaux de syndicalistes (recommandation d)), le comité prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement au sujet des entreprises B, C, D, E, F, G et L et des diverses mesures qui ont été prises.
56. Le comité regrette que le gouvernement n'ait fourni aucune information au sujet des licenciements qui auraient été opérés dans l'entreprise Hanjin Garments (entreprise M). Etant donné la très longue période de temps qui s'est écoulée depuis la formulation de ces allégations, le comité s'attend fermement à ce que ces affaires aient depuis été réglées par les organismes concernés, à la satisfaction de toutes les parties. Rappelant que la discrimination antisyndicale est une des violations les plus graves de la liberté syndicale puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1072], le comité compte que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour qu'à l'avenir toute allégation de discrimination antisyndicale fasse l'objet d'une enquête dûment et rapidement menée afin de permettre le règlement rapide et équitable de l'affaire et la mise au point d'un remède satisfaisant pour les travailleurs concernés.
57. En ce qui concerne les allégations d'établissement de listes noires et accusations diffamatoires contre des syndicalistes dans les entreprises D et L (recommandation f)), le comité avait déjà noté l'information du gouvernement concernant le renvoi de ces affaires aux organes compétents (Cour d'appel, NLRC, CDH, PEZA, DOLE, DILG, Cour suprême et DOJ) en vue d'un règlement rapide et approprié. Le comité regrette qu'aucune nouvelle

information ne lui ait été communiquée à ce sujet et rappelle à nouveau que la pratique consistant à établir des listes noires de dirigeants et militants syndicaux met gravement en péril le libre exercice des droits syndicaux et, d'une manière générale, que les gouvernements devraient prendre des mesures sévères à l'égard de telles pratiques. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1121.]

58. En ce qui concerne les poursuites pénales qui auraient illégitimement été engagées contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes lors de la constitution de syndicats ou pendant des négociations collectives, des piquets de grève et des manifestations (recommandation g)), le comité accueille favorablement des informations fournies par le gouvernement au sujet des entreprises F et H, mais note que l'instruction de certaines affaires s'est prolongée pendant dix ans avant que les syndicalistes concernés ne soient finalement acquittés. Le comité relève en outre, sur la base du cas n° 2528, que, selon le gouvernement, les poursuites engagées contre des fonctionnaires de l'entreprise Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc. (entreprise N) avaient été abandonnées faute de preuves directes. [Voir 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 77.] En ce qui concerne l'entreprise I, le comité note que le gouvernement ne fournit pas de nouvelle information au sujet des poursuites engagées contre des syndicalistes, mais veut croire que, compte tenu du temps écoulé depuis que ces allégations ont été formulées et du fait que l'organisation plaignante n'a fourni aucune autre information, les problèmes ont été réglés et que les poursuites engagées contre les syndicalistes en raison d'activités syndicales légitimes ont été abandonnées.
59. En ce qui concerne les allégations plus générales de criminalisation des activités syndicales, le comité accueille favorablement les initiatives prises par le gouvernement pour éviter que les conflits du travail ne deviennent des affaires pénales, notamment le renforcement des dispositions des circulaires postulant que le ministère public doit obtenir le feu vert du DOLE ou des services de la Présidence avant de prendre connaissance des plaintes relatives à un conflit du travail.
60. En ce qui concerne les graves allégations selon lesquelles l'armée, la police et des agents de sécurité seraient intervenus pour intimider ou disperser des travailleurs lors de manifestations, de grèves ou de piquets de grève dans les entreprises B, F, I et M, interventions qui, s'agissant de ce dernier cas, ont entraîné la mort d'un manifestant (recommandation h)) ainsi que les allégations faisant état d'une présence prolongée des militaires sur les lieux de travail des entreprises B et J (recommandation i)), le comité avait déjà pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle ces affaires avaient été renvoyées aux organes compétentes (Cour d'appel, NLRC, CDH, PEZA, DOLE, DILG, Cour suprême ou DOJ) pour qu'ils prennent des mesures appropriées en vue d'un règlement immédiat. Le comité regrette que le gouvernement ne fournisse pas d'informations actualisées à ce sujet et tient à rappeler à nouveau que les autorités ne devraient recourir à la force publique en cas de grève que si l'ordre public est réellement menacé. L'intervention de la force publique devrait être proportionnée à la menace pour l'ordre public qu'il convient de contrôler, et les gouvernements devraient prendre des dispositions pour que les autorités compétentes reçoivent des instructions appropriées en vue de supprimer le danger qu'impliquent les excès de violence lorsqu'il s'agit de contrôler des manifestations qui pourraient troubler l'ordre public. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 935.] Il tient également à rappeler qu'une présence prolongée de l'armée sur les lieux de travail risque d'effaroucher les travailleurs désireux de participer à des activités syndicales et de créer un climat de méfiance difficilement compatible avec des relations professionnelles harmonieuses. Dans ces circonstances, et en l'absence d'informations contraires de la part de l'organisation plaignante, le comité s'attend à ce que ces allégations aient été dûment traitées par les organismes concernés.

61. Rappelant en outre que, 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**, op. cit., paragr. 104], le comité prie le gouvernement d'indiquer si une enquête indépendante a été menée et si une procédure judiciaire a été ouverte devant les juridictions compétentes au sujet de l'allégation de meurtre d'un manifestant dans l'entreprise M, afin de faire toute la lumière sur les faits et circonstances de l'affaire, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et empêcher que de tels événements ne se reproduisent, et de le tenir informé de l'issue de la procédure. Le comité poursuivra l'examen de cet aspect de l'affaire dans le cadre du cas n° 3119, lorsqu'il examinera le résultat des enquêtes diligentées dans le cadre de cette affaire suite aux allégations de harcèlement de syndicalistes par des membres de la police et des forces armées.
62. S'agissant des instructions qui doivent être données aux autorités chargées de faire appliquer la loi en vue d'éliminer le danger découlant du recours à une violence excessive lors du contrôle des manifestations (recommandation j)) et des autres activités de renforcement des capacités portant sur la liberté syndicale et les normes internationales du travail (recommandation k)), le comité accueille favorablement l'initiative du gouvernement visant à sensibiliser davantage les fonctionnaires de l'Etat et autres acteurs concernés et prend dûment note des informations détaillées fournies par le gouvernement à ce sujet. Il prend note en particulier des nombreux stages de formation, ateliers et séminaires consacrés aux normes internationales du travail, à la liberté syndicale et à la négociation collective qui ont été organisés entre 2013 et 2015 à l'intention des fonctionnaires de l'Etat, notamment des membres de la police et des forces armées, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes, ainsi que des activités mises en œuvre pour aider les autorités publiques à mieux appliquer les diverses directives dans le cadre des mandats, attributions et fonctions de leurs agents respectifs. Le comité note également que le gouvernement a signalé que la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective était désormais inscrite dans le LLCS qui doit permettre d'évaluer et de certifier le respect des normes internationales du travail par les entreprises. Le comité relève par ailleurs, sur la base des informations que le gouvernement a communiquées à la Commission de l'application des normes en 2019, que: i) des formations supplémentaires visant à renforcer les capacités des partenaires sociaux, du ministère public, des organes chargés de l'application des lois et d'autres acteurs concernés ont été organisées en novembre 2018 ainsi qu'en janvier et février 2019; ii) le DOLE a demandé à plusieurs reprises aux forces armées et à la police nationale de faire respecter les Lignes directrices relatives à la conduite du DOLE, du DILG, du DND, du DOJ, des FAP et de la PNP vis-à-vis de l'exercice des droits et des activités des travailleurs; iii) les FAP ont réitéré l'engagement pris au titre des Lignes directrices et demandé à tous les corps d'armée de respecter les droits des travailleurs; iv) les FAP et la PNP s'étant engagées à intégrer le Code du travail et les Lignes directrices dans leurs programmes de formation, des conférences et des cours sur la liberté syndicale et le syndicalisme ont été organisés en février et mai 2019. Le comité encourage fortement le gouvernement à continuer d'élaborer des programmes de formation et d'organiser des activités de renforcement des capacités à l'intention des membres des forces armées, de la police et des autres acteurs étatiques concernés, afin que les activités syndicales légitimes bénéficient d'une protection appropriée et efficace. Le comité s'attend à ce que les nombreuses initiatives prises au niveau national, jointes à une connaissance plus approfondie et à une sensibilisation plus vive chez les fonctionnaires de l'Etat à l'égard des droits de l'homme et des droits syndicaux, vont permettre de réduire autant que possible la présence de l'armée et de la police sur les lieux de travail, de diminuer le nombre de leurs interventions lors de manifestations et de grèves, et de faire en sorte que ces interventions soient proportionnées à la menace pesant sur l'ordre public. Le comité va continuer de

suivre cette question dans le cadre du cas n° 3119, lorsqu'il examinera les mesures prises par le gouvernement pour que la police et les forces armées respectent les droits de l'homme et les droits syndicaux.

Cas n° 3196 (Thaïlande)

63. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2017. Il porte sur des allégations de licenciement de militants syndicaux après leur participation à la présentation de revendications en vue d'une négociation collective avec leur employeur, de refus de l'employeur de réintégrer ces travailleurs malgré les décisions prises à cet effet par le Comité des relations professionnelles (LRC) et le Tribunal central du travail (CLC), de rétrogradation du président du SMTWU et d'interdiction d'accéder aux locaux de l'entreprise qui aurait été imposée à ce dernier. [Voir 383^e rapport, paragr. 626-667.] A l'occasion de cette réunion, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 383^e rapport, paragr. 667]:
- a) Le comité prie le gouvernement de réexaminer la situation des travailleurs dont le LRC et le CLC ont ordonné la réintégration pour voir comment les soutenir efficacement en attendant la décision définitive de la Cour suprême et de le tenir informé de toutes les mesures prises à cet égard. Il prie en outre le gouvernement de fournir une copie de la décision de la Cour suprême lorsqu'elle aura été rendue.
 - b) Le comité s'attend à ce que le tribunal se prononce sans délai sur le licenciement du président du SMTWU et que le syndicat ainsi que son président puissent exercer pleinement leurs droits syndicaux et leurs activités syndicales. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard et de fournir une copie du jugement lorsqu'il aura été rendu.
 - c) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises relativement aux recommandations précitées.
64. Dans sa communication en date du 5 février 2018, le gouvernement fournit une copie de la décision du CLC du 21 décembre 2017 prononçant le licenciement du président du SMTWU pour avoir provoqué un ralentissement dans son unité entre le 1^{er} et le 11 décembre 2015, qui a causé des dommages à la société.
65. Dans sa communication en date du 28 septembre 2018, le gouvernement fournit des copies des décisions de la Cour suprême et du CLC, datées respectivement des 27 octobre 2017 et 26 avril 2018, concernant le licenciement de neuf militants syndicaux. La Cour suprême a révoqué l'ordonnance du LRC concernant la réintégration de neuf syndicalistes et l'a remplacée par une indemnisation. Elle a également ordonné au CLC de déterminer le montant de l'indemnisation.
66. *Le comité prend note du jugement du CLC prononçant, le 21 décembre 2017, le licenciement du président du SMTWU pour avoir causé un ralentissement, causant des dommages à l'entreprise et violant les règles et règlements de travail établis par la direction.*
67. *En ce qui concerne les neuf syndicalistes licenciés, le comité rappelle, à l'issue de l'examen antérieur du cas, que: le 17 décembre 2013, un groupe de travailleurs de l'entreprise avait présenté des revendications et négocié avec l'employeur; aucun accord n'ayant été trouvé, le 21 décembre 2013, les travailleurs ont saisi un conciliateur du conflit du travail; le 25 décembre 2013, les deux parties sont parvenues à un accord. Le 26 décembre 2013, le SMTWU était enregistré. Le même jour, dix travailleurs étaient licenciés. En janvier 2014, le SMTWU a déposé une plainte pour pratique déloyale (licenciement abusif) auprès du LRC. Le 9 avril 2014, le LRC a émis une ordonnance de réintégration à leur ancien poste de neuf dirigeants syndicaux, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. L'employeur a fait appel de cette décision devant le CLC. Le 25 mai 2015, le CLC a confirmé l'ordonnance du LRC. Le 7 juillet 2015, l'employeur a fait appel de la décision du CLC devant la Cour*

suprême. Le comité note que la Cour suprême, tout en reconnaissant qu'un accord a été signé avec l'employeur le 25 décembre 2013 aux termes duquel l'entreprise avait accepté de ne prendre aucune mesure disciplinaire contre les neuf syndicalistes, a considéré que le fait qu'ils travaillaient au niveau de l'encadrement lorsqu'ils ont pris la tête du débrayage, et ont donc violé la loi et causé intentionnellement des dommages à la société, justifiait la révision de l'ordonnance du LRC, convertissant la réintégration des travailleurs en une indemnisation de ceux-ci. Le comité note que le CLC a décidé du règlement financier payable aux travailleurs concernés comme suit: 84 000 baht thaïlandais (environ 2 725 dollars E.-U.) au codéfendeur n° 1; 270 000 baht thaïlandais (environ 8 760 dollars E.-U.) au codéfendeur n° 2; 30 000 baht thaïlandais (environ 975 dollars E.-U.) au codéfendeur n° 3; 50 000 baht thaïlandais (environ 1 625 dollars E.-U.) au codéfendeur n° 4; 50 000 baht thaïlandais au codéfendeur n° 5; 55 000 baht thaïlandais (environ 1 785 dollars E.-U.) au codéfendeur n° 6; 50 000 baht thaïlandais au codéfendeur n° 7; 50 000 baht thaïlandais au codéfendeur n° 8; et 50 000 baht thaïlandais au codéfendeur n° 9. Tout en reconnaissant que, en l'espèce, les allégations spécifiques ont été examinées par les autorités judiciaires nationales, y compris la Cour suprême, qui a rendu une décision définitive, le comité souhaite insister sur le fait que les accords doivent être obligatoires pour les parties. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1334.] Compte tenu de ce qui précède, le comité ne poursuivra pas l'examen de ce cas.

Cas n° 3021 (Turquie)

68. A sa session de juin 2017, le comité a examiné pour la dernière fois ce cas relatif à la conformité de la loi sur les syndicats et les conventions collectives (loi n° 6356) avec la convention n° 98. [Voir 382^e rapport, paragr. 140-145.] Le comité avait alors invité le gouvernement à communiquer des informations détaillées sur l'application du décret n° 678 à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR); il avait en outre prié le gouvernement de continuer d'évaluer, en pleine concertation avec les partenaires sociaux, les répercussions que pourrait avoir le maintien du seuil par branche d'activité sur le mouvement syndical et sur les mécanismes de négociation collective à l'échelle nationale; de réviser la loi en vue de la suppression du seuil de 1 pour cent dans le cas où il serait avéré que ce seuil a un impact négatif sur le mécanisme national de négociation collective; et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
69. Dans sa communication en date du 13 novembre 2017, le gouvernement fournit des informations sur l'application du décret n° 678 autorisant le Conseil des ministres à reporter de soixante jours les grèves dans les sociétés de transport locales, et les établissements bancaires. Il indique notamment que, en 2017, cinq grèves ont été suspendues en application de ce décret. Dans quatre cas, les parties sont parvenues à un accord et dans un cas, le différend a été soumis à une Haute Cour d'arbitrage, qui a abouti à la signature d'un accord. Le gouvernement indique en outre que, par décision de la Cour constitutionnelle, certaines dispositions de la loi n° 6356 ont été abrogées. Il indique également que le Sosyal-Is a conclu huit conventions collectives en 2015, concernant 102 travailleurs; 30 en 2016, concernant 5 914 travailleurs; et 15 en 2017, concernant 1 402 travailleurs.
70. Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. Notant que ces questions sont suivies par la CEACR en ce qui concerne les conventions n°s 87 et 98, le comité lui renvoie les aspects législatifs de ce cas et ne poursuivra pas l'examen de ce cas.

* * *

Situation des cas en suivi

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

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
1865 (République de Corée)	Mars 2009	Juin 2017
2096 (Pakistan)	Mars 2004	Juin 2019
2362 (Colombie)	Mars 2010	Novembre 2012
2512 (Inde)	Novembre 2007	Mars 2018
2603 (Argentine)	Novembre 2008	Novembre 2012
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	–
2807 (République islamique d'Iran)	Mars 2014	Juin 2019
2871 (El Salvador)	Juin 2014	Juin 2015
2889 (Pakistan)	Mars 2016	–
2892 (Turquie)	Mars 2014	Octobre 2015
2902 (Pakistan)	Mars 2019	–
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
2991 (Inde)	Juin 2013	Mars 2019
3003 (Canada)	Mars 2017	–
3011 (Turquie)	Juin 2014	Novembre 2015
3022 (Thaïlande)	Juin 2014	Mars 2019
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	–
3058 (Djibouti)	Mars 2015	Mars 2019
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	–
3120 (Argentine)	Mars 2019	–

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
3123 (Paraguay)	Juin 2016	–
3127 (Paraguay)	Juin 2018	–
3128 (Zimbabwe)	Mars 2016	Juin 2019
3137 (Colombie)	Octobre 2018	–
3140 (Monténégro)	Mars 2016	Juin 2019
3150 (Colombie)	Octobre 2018	–
3164 (Thaïlande)	Octobre 2016	Juin 2019
3167 (El Salvador)	Novembre 2017	–
3169 (Guinée)	Juin 2016	–
3171 (Myanmar)	Juin 2016	Juin 2019
3180 (Thaïlande)	Mars 2017	Juin 2019
3182 (Roumanie)	Novembre 2016	–
3201 (Mauritanie)	Juin 2019	–
3202 (Libéria)	Mars 2018	–
3209 (Sénégal)	Mars 2018	–
3227 (République de Corée)	Mars 2018	–
3229 (Argentine)	Mars 2018	–
3237 (République de Corée)	Juin 2018	–
3238 (République de Corée)	Novembre 2017	–
3248 (Argentine)	Octobre 2018	–
3253 (Costa Rica)	Mars 2019	–
3257 (Argentine)	Octobre 2018	–
3268 (Honduras)	Juin 2018	–
3274 (Canada)	Octobre 2018	–
3276 (Cabo Verde)	Mars 2018	–
3278 (Australie)	Mars 2019	–
3283 (Kazakhstan)	Juin 2018	–
3285 (Bolivie, Etat plurinational de)	Mars 2019	–
3288 (Bolivie, Etat plurinational de)	Mars 2019	–
3289 (Pakistan)	Juin 2018	–
3290 (Gabon)	Juin 2019	–

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

73. En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n^{os} 1787 (Colombie), 2153 (Algérie), 2341 (Guatemala), 2434 (Colombie), 2445 (Guatemala), 2528 (Philippines), 2533 (Pérou), 2540 (Guatemala), 2566 (République islamique d'Iran), 2583 et 2595 (Colombie), 2637 (Malaisie), 2652 (Philippines), 2656 (Brésil), 2673 (Guatemala), 2679 (Mexique), 2684 (Equateur), 2694 (Mexique), 2699 (Uruguay), 2700 (Guatemala), 2706 (Panama), 2708 (Guatemala), 2710 (Colombie), 2716 (Philippines), 2719 (Colombie), 2723 (Fidji), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panama), 2753 (Djibouti), 2755 (Equateur), 2758 (Fédération de Russie), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2768 (Guatemala), 2793 (Colombie), 2816 (Pérou), 2840 (Guatemala), 2850 (Malaisie), 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), 2949 (Eswatini), 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), 3019 (Paraguay), 3020 (Colombie), 3024 (Maroc), 3026 (Pérou), 3030 (Mali), 3032 (Honduras), 3033 (Pérou), 3035 et 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), 3126 (Malaisie), 3131 (Colombie), 3142 (Cameroun), 3146 (Paraguay), 3159 (Philippines), 3162 (Costa Rica), 3170 (Pérou), 3172 (République bolivarienne du Venezuela), 3177 (Nicaragua), 3188 (Guatemala), 3191 (Chili), 3194 (El Salvador), 3212 (Cameroun), 3220 (Argentine), 3231 (Cameroun), 3236 (Philippines), 3240 (Tunisie), 3244 (Népal), 3256 (El Salvador), 3272 (Argentine), 3286 (Guatemala), 3287 (Honduras), 3297 (République dominicaine), 3305 (Indonésie) et 3317 (Panama), qu'il envisage d'examiner le plus rapidement possible.

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

- le Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan (NUAWE)

appuyée par

- la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce des violations des droits syndicaux de la part du gouvernement, en particulier l'émission d'une décision unilatérale de confiscation de locaux et de biens syndicaux, en l'absence de mandat judiciaire

74. Le comité a examiné ce cas (présenté en mars 2017) 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. 69-85, approuvé par le Conseil d'administration à sa 333^e session (juin 2018).] [Lien vers les examens précédents.](#)
75. En l'absence de réponse du gouvernement, le comité a dû ajourner l'examen du cas à plusieurs reprises. A sa réunion de juin 2019 [voir 389^e rapport, paragr. 6], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement en indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration (1972), il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.
76. L'Afghanistan n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

77. Lors de son précédent examen du cas, en juin 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions restées en suspens [voir 386^e rapport, paragr. 85]:
- a) Le comité prie instamment le gouvernement de communiquer sans délai ses observations concernant les allégations de l'organisation plaignante afin qu'il puisse examiner cette question en toute connaissance de cause, et, en particulier, d'indiquer quelles sont les raisons précises justifiant le transfert à l'Etat de la propriété des biens de l'organisation plaignante dont il est fait état. Entre-temps, compte tenu des risques importants que ces mesures font peser sur les activités syndicales, le comité prie le gouvernement de suspendre l'application du décret d'août 2016 ordonnant la confiscation des biens de l'organisation plaignante dans l'attente d'un réexamen judiciaire et de faire en sorte que tous les biens déjà saisis sans mandat judiciaire valide soient restitués à l'organisation plaignante.
 - b) Le comité prie le gouvernement de préciser si le décret de 2016 conduit effectivement à l'intervention des autorités dans les affaires syndicales ou à l'exercice de contrôle sur ces activités et si, en particulier, l'examen conduit pourrait entraîner la dissolution ou la

suspension d'un syndicat par voie administrative et, si tel est le cas, invite le gouvernement à modifier le décret de 2016 afin d'assurer que cela n'est pas possible.

- c) Le comité prie le gouvernement de fournir des observations détaillées sur les allégations formulées dans la communication de la CSI: intensification des efforts du gouvernement pour confisquer et reprendre des biens légitimement acquis par le NUAW, en particulier les récentes tentatives de prise de contrôle et d'occupation violentes des bureaux du NUAW par la police et les forces armées, le gel des comptes bancaires du syndicat sans autorisation judiciaire, le non-renouvellement de son enregistrement, l'absence de dialogue avec le syndicat, ainsi que les obstacles à la liberté d'expression et à la liberté de la presse.

B. Conclusions du comité

78. *Le comité regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en mars 2017, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante, bien qu'il ait été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par deux appels pressants. [Voir 384^e rapport, paragr. 6, et 389^e rapport, paragr. 6.] Le comité prie le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
79. *Dans ces conditions, et conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport du comité, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session (1972)], le comité se voit une nouvelle fois dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*
80. *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations de violations de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent, à leur tour, reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport du comité (1952), paragr. 31.]*
81. *Le comité rappelle que ce cas concerne des allégations de confiscation par le gouvernement, en l'absence de mandat judiciaire, de locaux et de biens syndicaux légitimement acquis, en particulier les tentatives de prise de contrôle et d'occupation violentes des bureaux du NUAW par la police et les forces armées, ainsi que le gel des comptes bancaires du syndicat, le non-renouvellement de son enregistrement et les obstacles à la liberté d'expression et à la liberté de la presse. Au vu de la gravité de ces allégations, le comité souhaite souligner que la résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 54^e session (1970), énonce que le droit à une protection adéquate des biens des syndicats constitue l'une des libertés civiles essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux. La confiscation des biens des organisations syndicales par les autorités, en l'absence de mandat judiciaire, constitue une atteinte au droit de propriété des organisations syndicales et une ingérence induite dans les activités des syndicats. Un contrôle judiciaire indépendant devrait être exercé par les autorités concernant l'occupation ou la mise sous scellés de locaux syndicaux, étant donné les risques importants de paralysie que ces mesures font peser sur les activités syndicales. 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. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 275, 288, 287 et 280.] Le comité tient également à souligner que les organisations de travailleurs ont le droit d'organiser librement leur gestion et leur activité, sans ingérence des autorités. Il rappelle que les mesures de suspension ou de dissolution par voie administrative constituent de graves violations aux principes de la*

liberté syndicale [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 986] et que le gel d'avoirs bancaires syndicaux peut constituer une grave ingérence des pouvoirs publics dans les activités syndicales. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 707.]

82. *En l'absence d'information de la part du gouvernement sur les allégations susmentionnées, le comité se voit dans l'obligation de réitérer les conclusions et les recommandations qu'il a formulées lors de l'examen du présent cas à sa réunion de juin 2018. [Voir 386^e rapport, paragr. 69-85.]*

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité prie instamment le gouvernement de communiquer sans délai ses observations concernant les allégations de l'organisation plaignante afin qu'il puisse examiner cette question en toute connaissance de cause, et en particulier d'indiquer quelles sont les raisons précises justifiant le transfert à l'Etat de la propriété des biens de l'organisation plaignante dont il est fait état. Entre-temps, compte tenu des risques importants que ces mesures font peser sur les activités syndicales, le comité prie le gouvernement de suspendre l'application du décret d'août 2016 ordonnant la confiscation des biens de l'organisation plaignante dans l'attente d'un réexamen judiciaire et de faire en sorte que tous les biens déjà saisis sans mandat judiciaire valide soient restitués à l'organisation plaignante.*
- b) *Le comité prie le gouvernement de préciser si le décret de 2016 conduit effectivement à l'intervention des autorités dans les affaires syndicales ou à l'exercice de contrôle sur ces activités et si, en particulier, l'examen conduit pourrait entraîner la dissolution ou la suspension d'un syndicat par voie administrative, et, si tel est le cas, invite le gouvernement à modifier le décret de 2016 afin d'assurer que cela n'est pas possible.*
- c) *Le comité prie le gouvernement de fournir des observations détaillées sur les allégations formulées dans la communication de la CSI: intensification des efforts du gouvernement pour confisquer et reprendre des biens légitimement acquis par le NUAWÉ, en particulier les récentes tentatives de prise de contrôle et d'occupation violentes des bureaux du NUAWÉ par la police et les forces armées, le gel des comptes bancaires du syndicat sans autorisation judiciaire, le non-renouvellement de son enregistrement, l'absence de dialogue avec le syndicat, ainsi que les obstacles à la liberté d'expression et à la liberté de la presse.*

CAS N° 3259

RAPPORT DEFINITIF

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

- l'Union générale des travailleurs (UGT)
- la Fédération des travailleurs des établissements de culture physique de l'Etat du Rio Grande do Sul (FETECFERGS) et
- le Syndicat des employés des clubs sportifs et des fédérations sportives de l'Etat du Rio Grande do Sul (SECEFERGS)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent des pratiques antisyndicales de la part du Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense, notamment le licenciement de plusieurs dirigeants syndicaux ainsi que la violation des instruments collectifs applicables

84. La plainte figure dans des communications initiales du Syndicat des employés des clubs sportifs et des fédérations sportives de l'Etat du Rio Grande do Sul (SECEFERGS) et de la Fédération des travailleurs des établissements de culture physique de l'Etat du Rio Grande do Sul (FETECFERGS), en date du 19 mai 2016, et de l'Union générale des travailleurs (UGT), en date du 9 juin 2016. Le SECEFERGS a fait parvenir des communications additionnelles les 13 avril et 6 juin 2017. L'UGT et le SECEFERGS ont envoyé une communication conjointe le 1^{er} juin 2018.
85. Le gouvernement a transmis ses observations dans une communication en date du 25 mars 2019.
86. Le Brésil n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, mais a ratifié 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

87. Dans leurs communications initiales, les organisations plaignantes allèguent que, sous la direction de son nouveau président, M. Romildo Bolzan Júnior, le Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense (ci-après «le club de football») s'est livré à des pratiques antisyndicales incluant entre autres le licenciement de plusieurs dirigeants syndicaux ainsi que la violation des dispositions d'une convention collective. Les organisations plaignantes allèguent en particulier que: i) M. Arci Da Silva Caetano, membre du conseil de surveillance du syndicat et directeur adjoint de la FETECFERGS, M^{me} Tânia Marilda Ferreira de Freitas, membre suppléante du conseil de surveillance de la fédération, M. Virlei Reis Gonçalves, membre suppléant du conseil de surveillance du SECEFERGS et directeur adjoint de la FETECFERGS, et M. Silvio Vargas de Oliveira, membre du conseil de surveillance du SECEFERGS et directeur adjoint de la FETECFERGS, ont été licenciés sans motif valable; ii) le SECEFERGS et la FETECFERGS ont formé des recours contre les décisions de licenciement susmentionnées qui ont abouti, dans le cas de M^{me} Tânia Marilda Ferreira de Freitas, à une décision préliminaire de réintégration, tandis que les décisions afférentes aux autres cas sont toujours en instance; iii) le 8 juin 2016, M. Andrade Osório Brittes Pacheco

Prates, employé du club de football et directeur adjoint du SECEFERGS, qui était soumis à des pressions trop importantes, est décédé; iv) les salaires des employés du club de football n'ont plus été revalorisés depuis mai 2015, ce qui constitue une violation des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise.

- 88.** Dans une communication en date du 13 avril 2017, le SECEFERGS présente des informations complémentaires selon lesquelles: i) le tribunal régional du travail de la quatrième région a ordonné la réintégration de M. Arci Da Silva Caetano; ii) le tribunal a également confirmé la décision préliminaire de réintégration prononcée en faveur de M^{me} Tânia Marilda Ferreira de Freitas; iii) M. Virlei Reis Gonçalves a d'abord obtenu une décision préliminaire de réintégration qui a été confirmée, dans un second temps, par le tribunal régional du travail de la quatrième région; iv) le président du club de football a engagé des poursuites judiciaires à l'encontre du SECEFERGS et de son président, M. Miguel Salaberry Filho; v) le SECEFERGS a, à son tour, intenté une action en justice contre le club de football pour non-respect de la convention collective de travail applicable à l'entreprise. Dans une communication en date du 6 juin 2018, le SECEFERGS dénonce la persistance des violations alléguées ci-dessus ainsi que le licenciement, le 30 mai 2017, d'un cinquième dirigeant syndical, M. Mauro Roberto Rosito.
- 89.** Dans une communication en date du 1^{er} juin 2018, l'UGT et le SECEFERGS indiquent que, par deux décisions, le tribunal régional du travail de la quatrième région a ordonné au club de football de réintégrer M. Mauro Roberto Rosito et de se conformer à diverses clauses de la convention collective 2016-2018 applicable au secteur.

B. Réponse du gouvernement

- 90.** Dans une communication en date du 25 mars 2019, le gouvernement transmet sa réponse aux allégations présentées par les organisations plaignantes. Le gouvernement affirme que les décisions initiales rendues par le tribunal régional du travail de la quatrième région qui ont fait droit, en partie, aux demandes des travailleurs, prouvent qu'il existe un cadre législatif ainsi que des mécanismes visant à protéger les travailleurs contre d'éventuels actes antisyndicaux. Le gouvernement estime que, sur la base de ce qui précède, rien ne permet de mettre en lumière un quelconque manquement de l'Etat brésilien à son obligation de protection des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale, et c'est pourquoi il demande au comité de classer le présent cas.

C. Conclusions du comité

- 91.** *Le comité observe que le présent cas a trait à des allégations de pratiques antisyndicales de la part d'un club de football, notamment au licenciement injustifié de cinq dirigeants syndicaux en 2016 et 2017, ainsi qu'à la violation, depuis 2015, de plusieurs dispositions des instruments collectifs applicables au club de football susmentionné, en particulier en ce qui concerne la revalorisation des salaires. Le comité note également que les organisations plaignantes font allusion au décès par arrêt cardiaque, en 2016, d'un dirigeant syndical qui aurait été soumis à des pressions trop importantes.*
- 92.** *Le comité note que, pour sa part, le gouvernement indique que les décisions rendues par le tribunal régional du travail de la quatrième région, qui ont fait droit, en partie, aux demandes des employés du club de football, mettent en évidence l'existence d'un cadre législatif et de mécanismes visant à protéger les travailleurs contre d'éventuels actes antisyndicaux, ce qui montre que, dans le présent cas, l'Etat brésilien n'a aucunement manqué à son obligation de protection de la liberté syndicale.*

93. Le comité observe que tant les organisations plaignantes que le gouvernement font référence à plusieurs décisions judiciaires rendues par le tribunal régional du travail de la quatrième région relatives aux faits dénoncés dans le cadre de la présente plainte. Le comité constate en particulier qu'il ressort des informations et annexes fournies par les organisations plaignantes que: i) le licenciement, le 16 mai 2016, de quatre dirigeants syndicaux (M. Arci Da Silva Caetano, M^{me} Tânia Marilda Ferreira de Freitas, M. Virlei Reis Gonçalves et M. Silvio Vargas de Oliveira) a donné lieu, entre le mois de juin et le mois d'octobre 2016, à des décisions judiciaires de réintégration fondées sur la protection particulière que confère la législation aux personnes exerçant un mandat syndical; ii) le licenciement, le 30 mai 2017, d'un cinquième dirigeant syndical, M. Mauro Roberto Rosito, a abouti à une décision judiciaire de réintégration, pour absence de faute grave; iii) les allégations relatives au non-respect des dispositions de la convention et de l'accord collectifs applicables au club de football en ce qui concerne la revalorisation des salaires ont abouti à deux décisions judiciaires rendues en mars et juin 2018, lesquelles ont en partie fait droit aux revendications du syndicat. En outre, le comité observe que les organisations plaignantes n'ont pas contesté les décisions judiciaires susmentionnées et n'ont pas fait état d'une éventuelle inexécution des ordonnances de réintégration.
94. Le comité note qu'il ressort de ce qui précède que les deux principales allégations des organisations plaignantes ont donné lieu à des décisions judiciaires rapides qui ont abouti, d'une part, à la réintégration des cinq dirigeants syndicaux licenciés et, d'autre part, à l'obligation pour le club de football de respecter diverses clauses de la convention et de l'accord collectifs en vigueur. Voulant croire que les décisions judiciaires mentionnées permettront, à l'avenir, de donner pleinement effet aux principes de la liberté syndicale au sein du club de football, le comité considère que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.

Recommandation du comité

95. ***Au vu des conclusions qui précèdent, le comité recommande au Conseil d'administration de décider que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.***

CAS N° 2318

RAPPORT INTERIMAIRE

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

Allégations: Meurtre de trois syndicalistes et répression permanente à l'encontre de syndicalistes du pays

96. Le comité a déjà examiné le présent cas (présenté en janvier 2004) quant au fond à de nombreuses reprises depuis juin 2005, la dernière fois à sa réunion d'octobre 2018 à l'occasion de laquelle il a présenté un rapport intérimaire approuvé par le Conseil d'administration à sa 334^e session. [Voir 387^e rapport, paragr. 128-140.] [Lien vers les examens précédents.](#)

97. Le gouvernement a envoyé ses dernières observations dans une communication en date du 4 juin 2019.
98. Le Cambodge 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. Il n'a pas ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

99. Lors de son précédent examen du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 387^e rapport, paragr. 140]:

- a) Le comité prie instamment les autorités compétentes de prendre toutes les mesures nécessaires pour mener promptement à bien la procédure d'enquête sur les meurtres de MM. Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy. Il prie le gouvernement de rendre compte des progrès concrets accomplis à cet égard et de fournir des informations sur les activités et l'avancement des travaux du groupe d'enquête du commissariat national de police concernant ces crimes odieux. Par ailleurs, le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir la sécurité du frère de M. Chea Vichea, ainsi que celle des personnes susceptibles de contribuer au progrès de ces enquêtes.
- b) Le comité s'attend à ce que la NCRILC ou tout autre organe approprié examine avec soin les allégations faisant état d'actes de torture et d'autres mauvais traitements perpétrés par la police, d'intimidation de témoins et d'ingérence politique dans la procédure judiciaire durant le procès de MM. Born Samnang et Sok Sam Oeun, veille à ce que toutes les allégations précitées fassent l'objet d'une enquête et prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de cette enquête et de toute mesure de réparation accordée suite à la détention injustifiée de ces deux hommes. Il prie en outre le gouvernement de fournir plus de précisions sur la nature de leur remise en liberté, en indiquant si elle est provisoire.
- c) Rappelant qu'il avait précédemment déploré le fait que M. Thach Saveth ait été arrêté et condamné à une peine de prison pour l'assassinat du dirigeant syndicaliste M. Ros Sovannareth à l'issue d'un procès où il n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure équitable indispensable pour lutter efficacement contre l'impunité des auteurs de violences à l'égard des dirigeants syndicaux, le comité s'attend à ce que la NCRILC ou tout autre organe compétent enquête avec soin sur les circonstances dans lesquelles le procès s'est déroulé pour garantir que justice a été rendue et que l'intéressé a pu exercer son droit de faire appel devant une instance judiciaire impartiale et indépendante. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard, y compris du résultat du procès en cours devant la cour d'appel et du résultat des travaux.
- d) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau concernant le meurtre de M. Hy Vuthy, y compris du résultat du procès en cours au tribunal municipal de Phnom Penh et du résultat de tout travail entrepris à ce sujet par la NCRILC. Il prie en outre le gouvernement de fournir des informations sur la raison pour laquelle une nouvelle enquête n'a pas été diligentée sur le cas.
- e) Rappelant qu'il soulève, depuis 2007, la question des allégations faisant état d'agressions contre 13 membres du Syndicat libre des travailleurs du Royaume du Cambodge (FTUWKC) et du Syndicat libre de l'usine de confection Suntex (FTUSGF) et du licenciement de trois membres du Syndicat libre des travailleurs de l'usine de confection Genuine (FTUWGGF), le comité exprime une nouvelle fois sa préoccupation devant le retard considérable pris et le peu de progrès accompli au cours de l'enquête sur ces questions. Insistant sur l'importance de prendre des mesures concrètes pour enquêter sur ces questions sans délai, le comité attend du gouvernement qu'il le tienne informé de progrès significatifs à cet égard.
- f) Le comité exprime le ferme espoir que le gouvernement sera en mesure de prendre action rapidement et de faire état de progrès significatifs sur ces questions de longue date

examinées dans le cadre du présent cas, car cette situation a inévitablement un impact sur le climat social et sur l'exercice des droits à la liberté syndicale de tous les travailleurs du pays.

- g) Le comité invite l'organisation plaignante à fournir des informations actualisées sur les questions soulevées dans la présente plainte, en particulier celles relatives aux travailleurs qui auraient été agressés ou licenciés.
- h) Le comité attire une nouvelle fois l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

100. S'agissant des enquêtes sur le meurtre des syndicalistes Chea Vichea, Hy Vuthy et Ros Sovannareth, le gouvernement indique que les ministères et institutions concernés par les enquêtes travaillent en étroite collaboration, car il n'est pas dans son intérêt de retarder ces enquêtes. Toutefois, l'ancienneté des affaires et le manque de coopération des familles des victimes ont rendu la conduite de ces enquêtes encore plus difficile et il n'a donc pas été possible de les conclure. En outre, le gouvernement assure que le frère de M. Chea Vichea et les personnes susceptibles de contribuer au progrès de l'enquête vivent heureux, sans avoir à craindre pour leur sécurité personnelle. Le gouvernement n'a jamais été informé de quelque préoccupation que ce soit concernant la sécurité de ces personnes. Malgré ces difficultés, le gouvernement reste fermement résolu à traduire les auteurs de ces actes en justice le plus rapidement possible. La question de ces enquêtes a donc également été portée à l'attention de la Commission nationale chargée d'examiner la mise en œuvre des conventions internationales du travail ratifiées par le Cambodge (NCRILC), à la réunion annuelle de celle-ci, en décembre 2018. La NCRILC a tenu une réunion plénière le 30 janvier 2019 et une réunion interministérielle le 27 février 2019 pour assurer le suivi et déterminer quel mécanisme permettrait de clore les affaires de meurtre.
101. Le gouvernement réitère que la Cour suprême a décidé d'abandonner les charges retenues contre Born Samnang et Sok Sam Oeun le 25 septembre 2013 et a ordonné leur libération. Il ajoute que leurs allégations de torture et de mauvais traitements que leur aurait infligés la police pendant leur détention sont sans fondement. Le gouvernement les encourage vivement à saisir la justice afin que l'enquête appropriée puisse être ouverte. Il ajoute qu'ils bénéficieront de toute l'aide juridique nécessaire s'ils décident de déposer une plainte officielle devant le tribunal et s'ils disposent de preuves concrètes à l'appui de leur cause.
102. S'agissant de Thach Saveth, le gouvernement rappelle que l'intéressé a été condamné à quinze ans de prison par un jugement du tribunal municipal de Phnom Penh en février 2005 et a ensuite saisi la cour d'appel, qui a confirmé le jugement du tribunal municipal. Thach Saveth s'est ensuite, en février 2009, pourvu devant la Cour suprême, qui a annulé l'arrêt de la cour d'appel, ordonné la tenue d'une nouvelle audience et libéré Thach Saveth sous caution. Le gouvernement indique que l'affaire est toujours en instance devant la cour d'appel et que le ministère du Travail et de la Formation professionnelle informera le comité de tout progrès à cet égard.
103. Le gouvernement déclare que Chan Sophon, qui a été arrêté en septembre 2013 dans le cadre du meurtre d'Hy Vuthy, a été libéré en février 2014, et que l'affaire est toujours en instance devant le tribunal municipal de Phnom Penh. Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle tiendra le comité informé de tout progrès à ce sujet.
104. S'agissant des agressions contre 13 membres du Syndicat libre des travailleurs du Royaume du Cambodge (FTUWKC) de l'usine de confection Suntex (ci-après usine (a)) et du licenciement de trois membres du FTUWKC de l'usine de confection Genuine (ci-après usine (b)), le gouvernement indique que le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a organisé une réunion avec le syndicat et les travailleurs concernés en mai

2015, mais qu'aucun des travailleurs ne s'y est présenté. Le gouvernement indique en outre que, comme cela ressort de la confirmation reçue du président du FTUWKC le 30 janvier 2019 et des informations fournies par les représentants des usines, ces travailleurs ont été réintégrés à la suite de la décision du conseil d'arbitrage. Cependant, les intéressés ne travaillent plus dans ces usines et ne sont plus membres du FTUWKC. Le président du FTUWKC a confirmé ne pas être en mesure de contacter ces travailleurs. Le gouvernement est d'avis que, comme cette affaire semble déjà avoir été réglée sur la base de la décision du conseil d'arbitrage, elle devrait être considérée comme close.

C. Conclusions du comité

105. *Le comité rappelle qu'il a examiné à de nombreuses reprises ce cas grave qui concerne notamment le meurtre des dirigeants syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy, et le climat d'impunité qui entoure les actes de violence dirigés contre les syndicalistes.*
106. *Le comité rappelle qu'il avait précédemment noté qu'une Commission nationale chargée d'examiner la mise en œuvre des conventions internationales du travail (NCRILC) avait été créée par décision gouvernementale n° 64 du 16 août 2017, qui avait abrogé la décision n° 44 de juin 2015 sur la création d'une commission interministérielle spéciale chargée d'enquêter sur le cas n° 2318. Il a noté que la commission nationale avait notamment pour tâche d'examiner et de gérer les recherches sur la pratique et la législation et de recueillir des informations et des preuves sur toute plainte liée à la mise en œuvre des conventions internationales du travail et des traités internationaux pertinents. Le comité a en outre noté que les membres de cette commission nationale tripartite avaient été désignés par décision gouvernementale n° 111 du 6 décembre 2017. Ces membres sont notamment des représentants du ministère du Travail et de la Formation professionnelle, du ministère de la Justice, du ministère de l'Intérieur, du chef de la Police nationale, de la Gendarmerie royale et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le comité a également pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle, le 30 juillet 2018, la NCRILC avait validé la feuille de route de mise en œuvre des recommandations de l'OIT en matière de liberté syndicale, qui prévoit, entre autres, un calendrier d'actions destinées à achever les enquêtes en cours sur les cas de meurtre de dirigeants syndicaux et selon laquelle des rapports de progrès par les institutions en charge de ces enquêtes feront régulièrement l'objet de discussions au sein de la NCRILC.*
107. *Le comité prend note des informations succinctes fournies par le gouvernement selon lesquelles la NCRILC a examiné l'état d'avancement des enquêtes lors de ses réunions de décembre 2018, de sa réunion plénière du 30 janvier 2019 et de sa réunion interministérielle du 27 février 2019. Tout en déclarant qu'il reste fermement résolu à traduire les auteurs en justice le plus rapidement possible, le gouvernement affirme que ces enquêtes ont été rendues difficiles du fait de leur ancienneté et du manque de coopération des familles des victimes. En outre, s'agissant des recommandations du comité sur la nécessité de garantir la sécurité du frère de Chea Vichea et celle des personnes susceptibles de contribuer au progrès de ces enquêtes, le comité note que le gouvernement indique qu'ils vivent sans avoir à craindre pour leur sécurité personnelle, et que les autorités n'ont jamais été informées de quelque préoccupation que ce soit à ce sujet.*
108. *Bien que le gouvernement laisse entendre que les familles des victimes ne coopèrent pas assez, le comité se doit d'exprimer sa profonde préoccupation face à l'absence évidente de progrès dans les enquêtes pénales, et face au rapport succinct du gouvernement qui ne fournit aucune information ni sur le contenu des débats de la NCRILC concernant l'état d'avancement des enquêtes ni sur des décisions qui auraient éventuellement été prises en vue de l'achèvement de ces enquêtes. Rappelant la nécessité de conclure les enquêtes et de traduire en justice les auteurs et les instigateurs de ces crimes afin d'envoyer le message important que les actes de violence contre les syndicalistes seront punis et de prévenir leur*

répétition, le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour accélérer l'enquête sur les meurtres des dirigeants syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy, et le tienne dûment informé de toute mesure concrète que la NCRILC pourrait avoir prise s'agissant du suivi de ces enquêtes, afin que les auteurs et les instigateurs de ces crimes odieux soient traduits en justice sans autre délai.

109. *Le comité note que le gouvernement avance l'absence de fondement des allégations de Born Samnang et Sok Sam Oeun – condamnés à tort pour le meurtre de Chea Vichea et définitivement acquittés en septembre 2013 par la Cour suprême – qui affirment avoir été victimes de torture et de mauvais traitements qui auraient été commis par la police pendant leur détention, et qu'il encourage vivement les intéressés à saisir la justice afin que l'enquête appropriée puisse être ouverte. Le comité note avec intérêt l'indication du gouvernement que les intéressés bénéficieront de toute l'aide juridique nécessaire s'ils décident de déposer une plainte officielle devant le tribunal et s'ils disposent de preuves concrètes à l'appui de leur cause. Le comité rappelle cependant que, dans les cas allégués de tortures ou de mauvais traitements de prisonniers, les gouvernements devraient mener des enquêtes indépendantes sur les plaintes de cette nature pour que les mesures qui s'imposent, y compris la réparation des préjudices subis, soient prises et que des sanctions soient infligées aux responsables pour veiller à ce qu'aucun détenu ne subisse ce genre de traitement. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 112.] Depuis de nombreuses années, le comité demande l'ouverture d'une enquête indépendante et impartiale sur les poursuites engagées contre M. Born Samnang et M. Sok Sam Oeun, y compris par la commission interministérielle spéciale chargée d'enquêter sur le cas (qui a cessé ses activités depuis la création de la NCRILC). Le comité exhorte le gouvernement à veiller à ce qu'une enquête approfondie soit menée sur les allégations de torture et de mauvais traitements de Born Samnang et Sok Sam Oeun pendant leur détention, sous la surveillance de la NCRILC, et le prie de le tenir informé des résultats de cette enquête ou de toute mesure de réparation prise en compensation de l'emprisonnement abusif de ces deux hommes. Le comité souligne que, dans ce cas particulier, l'absence d'enquête ou de compensation appropriée crée une situation d'impunité, qui peut renforcer le climat de méfiance et d'insécurité, préjudiciable à l'exercice des activités syndicales.*
110. *Le comité rappelle que ses recommandations précédentes concernaient également la situation de Thach Saveth, arrêté et condamné à quinze ans de prison en février 2005 pour l'assassinat de Ros Sovannareth à l'issue d'un procès où, de l'avis du comité, l'intéressé n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure équitable indispensables pour lutter efficacement contre l'impunité des auteurs de violences à l'égard des dirigeants syndicaux. Après la libération sous caution de Thach Saveth, conformément à la décision de la Cour suprême ordonnant le réexamen de l'affaire, le comité a demandé que justice soit faite et que Thach Saveth puisse exercer son droit à un véritable recours devant l'autorité judiciaire. Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement selon lesquelles l'affaire est toujours en instance devant la cour d'appel, près de huit ans plus tard. Observant que la procédure judiciaire est trop longue en l'espèce et que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice, le comité s'attend à ce que la procédure devant la cour d'appel soit menée à terme rapidement et à ce que le gouvernement le tienne dûment informé de tous faits nouveaux à cet égard.*
111. *En ce qui concerne l'affaire du meurtre de Hy Vuthy, le gouvernement redit que Chan Sophon, le suspect arrêté en septembre 2013 en vertu d'un mandat d'arrêt délivré en avril 2012 par le tribunal municipal de Phnom Penh, a été libéré en février 2014. Le gouvernement indique que cette affaire est en instance devant le tribunal municipal de Phnom Penh. Le comité s'attend à ce que le gouvernement le tienne dûment informé de l'évolution de la situation à ce sujet et précise si la police judiciaire a reçu ordre de procéder à une nouvelle enquête, le gouvernement ayant déclaré en 2017 qu'aucun ordre n'avait été donné à cet égard.*

- 112.** *S'agissant des agressions contre 13 membres du Syndicat libre des travailleurs du Royaume du Cambodge (FTUWKC) de l'usine (a) et du licenciement de trois membres du FTUWKC de l'usine (b), le comité prend note des informations données par le gouvernement selon lesquelles, comme cela ressort de la confirmation reçue du président du FTUWKC le 30 janvier 2019 et des informations fournies par les représentants dans les usines, ces travailleurs ont été réintégrés à la suite de la décision du conseil d'arbitrage. Cependant, les intéressés ne travaillent plus dans ces usines et ne sont plus membres du syndicat, et le gouvernement est d'avis que, comme cette affaire semble déjà avoir été réglée sur la base de la décision du conseil d'arbitrage, elle devrait être considérée comme close. Compte tenu de ce qui précède, à moins que l'organisation plaignante ne fournisse des informations complémentaires spécifiques, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.*
- 113.** *En conclusion, le comité se doit d'exprimer sa profonde préoccupation face à l'absence d'informations de la part du gouvernement sur des progrès tangibles concernant toutes les questions de longue date examinées dans le présent cas. Le comité se voit une nouvelle fois obligé d'exprimer le ferme espoir que le gouvernement sera en mesure de prendre action rapidement et de faire état de progrès significatifs, car cette situation a inévitablement un impact sur le climat social et sur l'exercice des droits à la liberté syndicale de tous les travailleurs du pays. Par conséquent, le comité se doit d'attirer une nouvelle fois l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

Recommandations du comité

- 114.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour accélérer l'enquête sur les meurtres des dirigeants syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy et le tienne dûment informé de toute mesure concrète que la NCRILC pourrait avoir prise s'agissant du suivi de ces enquêtes afin que les auteurs et les instigateurs de ces crimes odieux soient traduits en justice sans autre délai.*
 - b) Le comité exhorte le gouvernement à veiller à ce qu'une enquête approfondie soit menée sur les allégations de torture et de mauvais traitements de Born Samnang et Sok Sam Oeun pendant leur détention, sous la surveillance de la NCRILC, et le prie de le tenir informé des résultats de cette enquête ou de toute mesure de réparation prise en compensation de l'emprisonnement abusif de ces deux hommes.*
 - c) Le comité s'attend à ce que la procédure devant la cour d'appel concernant Thach Saveth soit menée à terme rapidement et à ce que le gouvernement le tienne dûment informé de tous faits nouveaux à cet égard.*
 - d) Le comité se voit une nouvelle fois obligé d'exprimer le ferme espoir que le gouvernement sera en mesure de prendre action rapidement concernant toutes les questions en suspens dans le cas d'espèce et de faire état de progrès significatifs, car cette situation a inévitablement un impact sur le climat social et sur l'exercice des droits à la liberté syndicale de tous les travailleurs du pays.*
 - e) Le comité attire une nouvelle fois l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 3298

RAPPORT DEFINITIF

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

- l'Union nationale des travailleurs du Chili (UNT) et
- la Centrale autonome des travailleurs du Chili (CAT)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent le caractère antisyndical du licenciement d'un syndicaliste d'une société minière d'Etat, qui a entamé une grève de la faim pour exiger sa réintégration

115. La plainte figure dans une communication en date du 31 juillet 2017 de l'Union nationale des travailleurs du Chili (UNT) et de la Centrale autonome des travailleurs du Chili (CAT).
116. Le gouvernement a adressé ses observations dans des communications des 15 janvier 2018 et 13 août 2019.
117. 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 des organisations plaignantes

118. Dans leur communication en date du 31 juin 2017, les organisations plaignantes indiquent que M. Richard Bobadilla Campos était au bénéfice depuis mai 2010 d'un contrat de travail à durée indéterminée comme conducteur de camions d'extraction minière dans la société minière d'Etat CODELCO (ci-après la «société minière») dans la région d'Antofagasta, au sein de la division Radomiro Tomic, dans la ville de Calama. Elles allèguent qu'en août 2012, après avoir déposé une plainte auprès de l'inspection du travail pour violation d'une convention collective par la société minière et après avoir présenté sa candidature en septembre 2012 à la direction syndicale lors des élections du Syndicat des travailleurs de la division Radomiro Tomic, M. Bobadilla a été harcelé et persécuté au travail. Les organisations plaignantes indiquent que, bien que le travailleur n'ait pas été élu, une fois le processus électoral du syndicat terminé, les actes de persécution à son encontre ont provoqué un état de dépression profonde menaçant son état de santé, comme l'atteste la décision n° 52223 établie en août 2014 par la Surintendance de la sécurité sociale. Les organisations plaignantes allèguent que, en cas de maladie professionnelle, en vertu de l'article 71 de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles n° 16744, le travailleur doit être transféré à d'autres tâches qui ne l'exposeront plus aux mauvais traitements et au harcèlement infligés par sa hiérarchie.
119. Les organisations plaignantes indiquent que, le 1^{er} novembre 2012, la société minière a licencié M. Bobadilla en application de l'article 160, paragraphe 7, du Code du travail, à savoir pour violation grave des obligations liées au contrat de travail. Elles joignent en annexe copie de la lettre de licenciement indiquant que cette grave violation a consisté en l'incitation à semer le désordre et en l'organisation d'une activité pour regarder un match de football entre le Chili et l'Argentine sans autorisation préalable de la hiérarchie directe. Les organisations plaignantes indiquent toutefois que, dans un rapport de l'Inspection provinciale du travail d'El Loa-Calama du 3 mai 2013 (ci-après le «rapport d'inspection»),

à la demande du juge du travail d'El Loa-Calama, dans le cadre d'une procédure de protection des droits fondamentaux engagée par M. Bobadilla, il a été constaté: que ce dernier avait effectivement demandé l'autorisation à sa hiérarchie de regarder le match de football; que dans aucun document n'apparaît le retrait de cette autorisation par l'employeur; et que, en tout état de cause, il existe, dans un instrument collectif, des autorisations générales acceptées par la société minière pour ce type d'événement.

120. Les organisations plaignantes indiquent que, le 26 avril 2017, M. Bobadilla a entamé une grève de la faim en vue d'obtenir sa réintégration après le licenciement arbitraire et injuste qu'il a subi et font savoir que, avec le soutien de l'Eglise catholique, le gouvernement a été invité à organiser une table ronde de dialogue en vue de trouver une juste solution, mais qu'aucune réponse n'a été reçue de ce dernier à cet égard. Selon un rapport sur l'état de santé de M. Bobadilla établi par la Commission des droits de l'homme du Collège médical le 26 juin 2017, sa situation était préoccupante sur le plan humanitaire et appelait une action urgente de la part des autorités.

B. Réponse du gouvernement

121. Dans ses communications des 23 janvier 2018 et 13 août 2019, le gouvernement transmet ses observations, ainsi que celles de la société minière. Cette dernière indique que M. Bobadilla a été embauché le 3 mai 2010 avec un contrat de travail à durée indéterminée en tant qu'opérateur minier au Centre de travail Radomiro Tomic et que, le 1^{er} novembre 2012, sa relation d'emploi a pris fin par lettre de licenciement sur la base des motifs prévus à l'article 160, paragraphe 7, du Code du travail, à savoir une violation grave des obligations découlant de son contrat de travail. Comme indiqué dans la lettre de licenciement: i) M. Bobadilla avait, durant sa journée de travail, organisé, du dimanche 14 au 16 octobre, une activité pour regarder un match de football, sans disposer de l'autorisation de sa hiérarchie directe; il a même coordonné cette activité avec le personnel d'une entreprise contractante; ii) dans le cadre de l'enquête sur cet incident, le 24 octobre et après le repos auquel il avait droit, le travailleur a été mis à la disposition de la Direction des relations professionnelles; et iii) sans l'autorisation de sa hiérarchie ni motif valable, le travailleur a quitté son poste avant d'avoir accompli ses heures de travail, le 25 octobre 2012, et ne s'est pas présenté au travail le jour ouvrable suivant, soit le 29 octobre 2012, une nouvelle fois sans autorisation.
122. Le gouvernement indique que le 26 janvier 2013 M. Bobadilla a saisi le Tribunal du travail de Calama d'une action en protection des droits fondamentaux ainsi que d'une action en licenciement injustifié et en recouvrement des prestations sociales, qui ont été rejetées par un jugement en date du 13 août 2013. Dans ce jugement, le tribunal déclare que: i) aucune preuve n'a été produite quant à la manière dont la plainte déposée par l'ancien travailleur devant l'inspection du travail (pour laquelle aucune violation du droit du travail n'avait été constatée et aucune amende n'avait été imposée à la société minière) a pu aboutir à de l'animosité à son encontre; ii) aucun élément n'a pu accréditer l'existence d'une hostilité à son égard du fait de sa candidature au syndicat; iii) M. Bobadilla a organisé une activité pendant sa journée de travail pour regarder un match de football sans disposer de l'autorisation de sa hiérarchie directe, qui est habilitée à autoriser ou non ce type d'activité; le 25 octobre, après avoir été mis à la disposition de la Direction des relations professionnelles et soumis à un processus d'enquête interne visant à déterminer sa responsabilité dans l'incident relatif au match de football, le travailleur, sans l'autorisation de sa hiérarchie ni motif valable, a quitté son poste avant la fin de sa journée de travail le 25 octobre 2012 et ne s'est pas présenté au travail le jour ouvrable suivant, soit le 29 octobre 2012, une nouvelle fois sans autorisation ni justification; et iv) en ce qui concerne le rapport psychiatrique diagnostiquant chez l'ancien travailleur une dépression réactive causée par un deuil non liée au travail, et qui l'aurait frappé à nouveau en novembre 2012, le tribunal a estimé que sa valeur probante devrait être mise de côté, car n'atteignant pas la norme minimale requise.

123. Le gouvernement indique que, sur la base de ce qui précède, le tribunal a rejeté le paiement des indemnités demandées et n'a considéré comme dû au travailleur que le paiement d'un montant correspondant aux jours fériés. Il indique également que, le 26 août 2013, l'ancien travailleur a formé un recours en annulation du jugement mentionné et que la Cour d'appel d'Antofagasta a confirmé dans toutes ses dispositions le jugement de première instance, en notant que, selon le rapport d'inspection, l'autorisation d'assister au match avait été révoquée un jour auparavant pour des raisons de productivité. Le gouvernement indique que, le 23 décembre 2013, la Cour d'appel d'Antofagasta a confirmé le caractère définitif et exécutoire du jugement et que la société minière a versé au Tribunal du travail de Calama le montant correspondant aux jours fériés.
124. En ce qui concerne le rapport auquel se réfèrent les organisations plaignantes, établi par la Surintendance de la sécurité sociale en 2014 (décision n° 52223), la société minière fait savoir que ce rapport indique que l'ancien travailleur a souffert de dépression pendant une période faisant suite à la fin de la relation de travail avec la société minière, soit de novembre 2012 à janvier 2013. Elle indique également que l'ancien travailleur interprète mal l'article 71 de la loi n° 16744 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, dans la mesure où cette norme stipule que «les membres atteints d'une maladie professionnelle doivent être transférés, par l'entreprise où ils travaillent, à d'autres tâches où ils ne seront plus exposés à l'agent responsable de la maladie». Selon la société minière, l'obligation qui pèse sur l'employeur concerne les travailleurs qui conservent leur relation de travail et en aucun cas ceux dont la relation contractuelle a pris fin. Il n'y a pas non plus d'obligation, en vertu de cette norme juridique, de réintégrer le travailleur, comme cela a été erronément affirmé dans la requête.
125. Par ailleurs, la société minière indique qu'elle a tenté de parvenir à un accord avec l'ancien travailleur afin de mettre fin au procès, sans reconnaître aucune responsabilité, et qu'elle a offert à l'ancien travailleur une somme d'argent qui n'a pas été acceptée, l'intéressé souhaitant obtenir une réintégration. Le gouvernement, pour sa part, indique que, pendant la durée de la grève de la faim, tout a été mis en œuvre pour y mettre un terme et que, le 24 avril 2017, un représentant du sous-secrétaire à l'Intérieur a déposé un recours en protection devant la Cour d'appel de Santiago pour sauvegarder la vie et l'intégrité physique de l'ancien travailleur, qui a demandé un rapport au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, dans lequel il est notamment indiqué que l'ancien travailleur courait un grand danger, voire un risque mortel. Le 2 août 2017, la cour a jugé recevable le recours en protection et ordonné le transfert de M. Bobadilla à l'hôpital. Le gouvernement indique que, depuis ce transfert, l'hôpital a publié deux communiqués, le dernier daté du 8 août 2017, indiquant, entre autres, que le patient a continué de recevoir un soutien médical et psychosocial.
126. Le gouvernement indique également qu'en 2017 M. Bobadilla a intenté deux autres actions en justice: une action en protection des droits fondamentaux devant la Cour d'appel de Santiago (demandant une réintégration pour avoir souffert d'une maladie professionnelle causée par des relations hiérarchiques dysfonctionnelles) et une action en réparation du préjudice pour maladie professionnelle, manque à gagner et préjudice moral devant le premier Tribunal du travail de Santiago. Le 21 août 2017, le tribunal a déclaré l'action en protection irrecevable, les délais de dépôt pour la mesure de protection ayant expiré et les faits allégués ayant déjà été réglés au niveau judiciaire. M. Bobadilla a interjeté appel et la Cour suprême a confirmé la décision attaquée le 2 octobre 2017. Le gouvernement fait savoir également que, le 14 novembre 2017, une demande d'indemnisation pour maladie professionnelle, perte de revenus et préjudice moral pour les mêmes faits que ceux contenus dans la requête déjà traitée sur la violation des droits fondamentaux et dans le recours en protection a été portée à la connaissance de la société minière. Le gouvernement informe que, le 25 janvier 2019, le tribunal a rejeté cette demande d'indemnisation et que, le 5 juillet 2019, la Cour d'appel d'Antofagasta a rejeté un recours en nullité formé contre la décision qui avait rejeté la demande d'indemnisation. Il informe également que le 26 juillet ladite cour d'appel a déclaré recevable un recours d'unification de jurisprudence et que cette procédure est en cours de traitement devant la Cour suprême.

C. Conclusions du comité

127. *Le comité note que, en l'espèce, les organisations plaignantes dénoncent le caractère antisyndical du licenciement d'un travailleur d'une société minière d'Etat qui, plusieurs années après avoir été licencié, a entamé une grève de la faim pour demander sa réintégration.*
128. *Le comité note que les organisations plaignantes allèguent que, après avoir déposé une plainte auprès de l'inspection du travail en août 2012 pour violation d'une convention collective par la société minière et après s'être porté candidat comme dirigeant syndical en septembre 2012, M. Bobadilla a été harcelé et persécuté au travail et que, en novembre 2012, il a été licencié pour avoir organisé une activité pour regarder un match de football, alors qu'il avait demandé une autorisation à son employeur à cet égard, comme l'indique un rapport d'inspection. Elles allèguent également que la persécution au travail a causé un état dépressif profond et indiquent que le 26 avril 2017 l'intéressé a entamé, pour exiger sa réintégration, une grève de la faim qui, selon des informations publiques, a pris fin le 29 août 2017, sans résultat.*
129. *A cet égard, le comité note que le gouvernement et la société minière indiquent que le licenciement était dû à une violation grave du contrat de travail, ce qui a été confirmé par le Tribunal du travail de Calama, qui a rejeté une action en protection des droits fondamentaux et une action pour licenciement injustifié intentées par M. Bobadilla en janvier 2013. Le comité note que, dans ce jugement, le tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune preuve d'hostilité à l'égard de l'ancien travailleur pour avoir déposé plainte auprès de l'inspection du travail ou pour avoir participé à des élections syndicales. Le comité note également que la Cour d'appel d'Antofagasta a rejeté une demande en nullité de ce jugement et relève que, selon un rapport d'inspection, l'autorisation d'assister au match de football avait été révoquée un jour avant le match.*
130. *Le comité note la déclaration de la société minière selon laquelle elle a tenté de parvenir à un accord avec l'ancien travailleur sans aucune reconnaissance de responsabilité et que, bien qu'elle lui ait proposé une somme d'argent, celle-ci n'a pas été acceptée, l'intéressé souhaitant obtenir une réintégration. Il note également que, selon le gouvernement, dans le but de protéger la vie et l'intégrité physique de l'ancien travailleur pendant sa grève de la faim menée en plein air, une demande de protection a été déposée et, le 2 août 2017, la Cour d'appel de Santiago a ordonné le transfert de l'ancien travailleur dans un hôpital où il serait resté jusqu'au 29 août de la même année. Le comité note également que, selon le gouvernement, M. Bobadilla a engagé en 2017 d'autres actions en justice non liées au caractère antisyndical allégué du licenciement.*
131. *Le comité note que les actions judiciaires engagées au niveau national ont porté principalement sur des questions non liées au caractère antisyndical du licenciement (l'existence ou non d'une autorisation d'organiser une activité liée à un match de football et l'état dépressif du travailleur) et qu'elles ne se réfèrent que marginalement à la candidature de l'ancien travailleur aux fonctions de dirigeant syndical. Le comité note que les tribunaux ont considéré que le licenciement était fondé sur une violation grave du contrat de travail et qu'il n'y avait aucune preuve de l'impact de la candidature du travailleur sur cette décision. Compte tenu des conclusions qui précèdent et en l'absence de toute preuve permettant de conclure à l'existence ou non d'une discrimination antisyndicale à l'égard de M. Bobadilla, le comité déclare clos l'examen du présent cas.*

Recommandation du comité

- 132. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité recommande au Conseil d'administration de décider que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.***

CAS N° 3184

RAPPORT INTERIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de la Chine présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Arrestation et détention de huit conseillers et assistants juridiques qui ont fourni des services de soutien à des travailleurs et à leurs organisations en vue du règlement de conflits collectifs et/ou individuels du travail, et ingérence de la police dans des conflits collectifs du travail

- 133.** Le comité a examiné le présent cas (présenté en février 2016) pour la dernière fois à sa réunion de juin 2019, lors de laquelle il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 389^e rapport, paragr. 216-261, approuvé par le Conseil d'administration à sa 336^e session (juin 2010).] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 134.** A cette occasion, le comité a décidé d'examiner à nouveau ce cas à sa session d'octobre-novembre 2019. [Voir 389^e rapport, paragr. 261.]
- 135.** Le gouvernement a transmis des observations partielles dans une communication en date du 24 septembre 2019.
- 136.** La Chine n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

- 137.** A sa réunion de juin 2019, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions en suspens [voir 389^e rapport, paragr. 261]:
- a) S'agissant des allégations concernant M. Meng, le comité:
 - prie urgemment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les documents d'identité de M. Meng lui soient remis sans délai;
 - prie instamment le gouvernement de répondre sans délai à l'allégation de détention de M. Meng à la suite de la publication d'articles concernant ses activités et son emprisonnement;
 - prie à nouveau le gouvernement de le tenir informé des conclusions de l'enquête en cours au sujet de la destruction de la porte de la maison louée par M. Meng.

- b) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de diligenter sans délai supplémentaire une enquête approfondie au sujet des mauvais traitements et des blessures dont auraient été victimes des travailleurs et leurs représentants à l'usine de chaussures, ainsi que M. Chen et M^{me} Zhu Xinhua (conflit du travail à l'usine de confection de sacs) et de le tenir informé des résultats de cette enquête.
- c) Le comité prie urgemment le gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête concernant les mauvais traitements qui auraient été infligés aux militants syndicaux pendant leur détention et les nombreux interrogatoires auxquels les accusés auraient été soumis.
- d) Le comité prie à nouveau le gouvernement de confirmer que M. Deng et M. Peng ne font plus l'objet d'une enquête et qu'ils ne seront pas poursuivis.
- e) Le comité prie à nouveau le gouvernement de le tenir informé des mesures prises pour garantir le droit de tous les travailleurs de constituer des organisations de leur choix.
- f) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre toute mesure nécessaire pour assurer la libération de tout travailleur détenu en raison de ses activités syndicales et de présenter une réponse détaillée sur les arrestations, détentions, mauvais traitements et disparitions de militants syndicaux et de partisans des travailleurs de la société technologique, ainsi que sur les accusations pénales portées contre certains d'entre eux.
- g) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale en droit et dans la pratique et de fournir une copie du rapport sur les résultats de l'enquête mentionnée par le gouvernement (concernant MM. Yu et Li) et des informations détaillées concernant les licenciements présumés de MM. Mi, Li, Song, Kuang, Zhang et Chang.
- h) Le comité prie à nouveau le gouvernement de répondre sans délai aux allégations spécifiques concernant le droit de grève et de manifester dans la pratique, y compris le recours fréquent aux lois relatives à l'ordre public pour restreindre son exercice, en précisant les conditions de l'exercice effectif de ce droit en droit et dans la pratique.
- i) Le comité examinera à nouveau ce cas à sa prochaine session en novembre 2019.

B. Réponse du gouvernement

- 138.** Dans une communication en date du 24 septembre 2019, le gouvernement indique qu'il a ouvert une enquête spéciale sur la situation dans ce cas et transmet à cet égard les informations suivantes.
- 139.** En ce qui concerne les résultats des enquêtes sur les cas de MM. Meng et Chen, M^{me} Zhu et autres, le gouvernement réitère que l'enquête a révélé que la police locale de la province de Guangdong n'a reçu aucun rapport des travailleurs de l'usine de chaussures de Lide (usine de chaussures) ni de leurs conseillers susmentionnés. Dans le cas de la destruction de la porte de la résidence locative de M. Meng, dès réception de son rapport, la police locale a travaillé rapidement sur son cas, conformément à la loi. Un grand nombre d'entrevues et d'enquêtes ont été menées, mais aucun indice solide n'a permis d'identifier le suspect. Comme le prévoit la loi chinoise, ce cas fait toujours l'objet d'une enquête policière.
- 140.** Le gouvernement indique en outre que, le 3 janvier 2017, la caution imposée à MM. Deng et Peng en attendant le procès a été levée. Actuellement, M. Deng exerce des activités commerciales légales et M. Peng est employé en dehors de sa ville natale; leur liberté personnelle n'est pas limitée.
- 141.** En ce qui concerne les violations alléguées à la JASIC Technology Co. (l'entreprise technologique), le gouvernement indique que, depuis sa création le 20 août 2018, le syndicat d'entreprise a pleinement joué son rôle dans la promotion du développement harmonieux des entreprises, la protection des droits et intérêts légitimes des travailleurs et le service

inconditionnel à la masse des travailleurs, notamment en dirigeant ses efforts dans les domaines suivants:

- i) Le renforcement des syndicats est plus institutionnalisé. (Le syndicat a créé 6 comités spéciaux, élaboré 32 règles et règlements, y compris son règlement intérieur, et mis en place des structures sociales telles que la bibliothèque des travailleurs, la maison de la musique, la salle multifonctionnelle, la salle de sports, la salle de conseil psychologique, la salle de médiation des différends et la salle d'allaitement.) Avant la fin mai dernier, le syndicat comptait 781 membres, soit 84 pour cent de l'effectif total.
- ii) Les canaux de communication et de consultation entre les travailleurs et la direction ont été améliorés. (Le syndicat a fait des «relations entre les travailleurs, les normes du travail et la négociation collective» ses principaux domaines prioritaires, a mené activement des négociations salariales avec la direction et a communiqué à celle-ci un large éventail d'opinions et de suggestions qu'il avait sollicitées des travailleurs par de nombreux canaux, notamment par sa boîte aux lettres, le formulaire de demande d'indemnisation et des visites régulières/entretiens.)
- iii) Des progrès ont été réalisés dans l'éducation et la formation des travailleurs. (Sous l'impulsion du syndicat, l'entreprise a élaboré un plan d'action triennal pour l'éducation et la formation des travailleurs. Depuis le début de 2019, plus de 1 000 travailleurs ont été formés.)
- iv) Le rôle du syndicat a encore été renforcé. (Le syndicat a mené la campagne de promotion de la «Journée syndicale» et diverses activités culturelles et sportives, organisé des concours de compétences entre les travailleurs et s'est coordonné avec la direction afin d'améliorer ses services de restauration et la gestion du dortoir des travailleurs, obtenant ainsi une reconnaissance universelle des travailleurs et du personnel.)

142. Le gouvernement réaffirme une fois de plus que la Constitution de la République populaire de Chine et les lois pertinentes garantissent pleinement à ses citoyens la liberté d'association et ne contiennent aucune disposition restrictive concernant le droit de grève. En même temps, dans l'exercice de ces droits, les travailleurs chinois et leurs organisations doivent se conformer aux dispositions pertinentes de la législation nationale. Les personnes impliquées dans ce cas ont fait l'objet d'une enquête et de sanctions non pas pour avoir participé à l'organisation des travailleurs ou à des activités syndicales, mais pour avoir enfreint les dispositions pertinentes du Code pénal en recourant à des moyens illégaux dans le processus de règlement des conflits du travail. La loi sur les syndicats dispose que «si une entreprise ou une institution publique fait l'objet de mesures d'arrêt ou de ralentissement du travail, le syndicat devrait représenter les employés pour négocier avec l'entreprise, l'institution publique ou autres autorités compétentes, faire connaître leurs vues, leurs besoins et proposer des résolutions. L'entreprise ou l'institution publique doit satisfaire aux exigences raisonnables soulevées par les employés.»

143. Le gouvernement conclut en rappelant une fois de plus que les tribunaux et la police ont respecté les procédures prescrites par la loi dans le traitement des affaires en question et que les droits légitimes des personnes concernées ont été dûment garantis.

C. Conclusions du comité

144. *Le comité rappelle que ce cas concerne des allégations d'arrestations et de détentions pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public» de conseillers et d'assistants juridiques qui ont fourni des services de soutien à des travailleurs et à leurs organisations en vue du règlement de conflits collectifs et/ou individuels du travail.*

145. Le comité rappelle en particulier que M. Meng, l'un des assistants juridiques, avait été condamné à vingt et un mois de prison pour les faits susmentionnés. Il rappelle en outre que la Confédération syndicale internationale (CSI) a allégué que, à la suite de sa sortie de prison, les documents d'identité de M. Meng ont été confisqués par les autorités; que, privé de ces documents, il ne peut ni avoir accès à des services médicaux pour soigner son hépatite C, contractée en prison, ni postuler à des emplois; que la liberté de circulation de M. Meng est restreinte et qu'il a de nouveau été détenu (pendant quelques jours) après la publication d'articles dans lesquels il évoquait ses activités militantes, son procès et son emprisonnement. Le comité regrette profondément encore une fois l'absence de réponse du gouvernement à ce sujet et souligne que la confiscation de documents d'identité d'une personne en raison de sa participation à des activités ou à une assistance syndicales légitimes viole les libertés publiques fondamentales de M. Meng, étant donné que ces documents sont nécessaires pour garantir sa liberté de circulation ainsi que pour obtenir un emploi et avoir accès à des services de santé. Par conséquent, le comité prie donc à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les documents d'identité de M. Meng lui soient remis sans délai. En outre, rappelant à nouveau que la détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une grave violation des libertés publiques, en général, et des libertés syndicales, en particulier [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 123], le comité prie instamment le gouvernement de répondre sans délai à l'allégation de détention de M. Meng à la suite de la publication d'articles concernant ses activités et son emprisonnement. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le cas de la destruction de la porte de la maison de location de M. Meng fait toujours l'objet d'une enquête, mais qu'à ce jour aucune preuve n'a permis d'identifier le suspect. Le comité prie à nouveau le gouvernement de le tenir informé des conclusions de l'enquête en cours au sujet de la destruction de la porte de la maison louée par M. Meng.
146. Le comité rappelle également que, lors de son examen antérieur du cas, il a constaté avec regret que le gouvernement n'avait communiqué aucune information au sujet des actes de violence et des blessures dont auraient été victimes des travailleurs et leurs représentants à l'usine de chaussures, ainsi que M. Chen et M^{me} Zhu Xinhua (conflit du travail à l'usine de confection de sacs), et a prié le gouvernement de lui fournir des informations détaillées sur les résultats des enquêtes. A cet égard, le comité a pris bonne note de l'indication du gouvernement selon laquelle les autorités locales en charge de la sécurité publique dans la province du Guangdong n'avaient été saisies d'aucune plainte dénonçant des actes de violence à l'encontre des travailleurs de l'usine de chaussures (ni à l'encontre de M. Chen, de M^{me} Zhu Xinhua et d'autres personnes à l'usine de confection de sacs). Le comité a également noté que la CSI a réfuté l'affirmation du gouvernement selon laquelle les autorités locales chargées de la sécurité publique n'avaient été saisies d'aucune plainte dénonçant des actes de violence à l'usine de chaussures. Le comité note que, dans sa communication du 24 septembre 2019, le gouvernement réitère sa précédente déclaration. Le comité rappelle donc à nouveau que toutes les allégations de violence contre des travailleurs qui sont organisés ou qui veulent défendre, de toute autre manière, les intérêts des travailleurs devraient faire l'objet d'une enquête approfondie et qu'il devrait être pleinement tenu compte de toute relation, directe ou indirecte, que l'acte violent est susceptible d'avoir avec une activité syndicale. 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. 101 et 105.] Le comité rappelle que, même si aucune charge n'a été formellement retenue, chaque plainte devrait faire l'objet d'une enquête approfondie et, lorsque des témoins se sont manifestés, une protection appropriée et adéquate devrait être fournie. Le comité prie donc à nouveau instamment le gouvernement de diligenter cette enquête sans délai supplémentaire et de le tenir informé des résultats.

147. Le comité rappelle en outre qu'il a prié le gouvernement de lui communiquer des informations précises sur les mauvais traitements que les militants syndicaux auraient subis pendant leur détention, et notamment sur les multiples interrogatoires auxquels les accusés auraient été soumis. Le comité a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle une enquête spéciale a été diligentée, dont il est ressorti que M. Zeng et les autres personnes n'ont pas subi de mauvais traitements au cours de leur détention. Le gouvernement a rappelé que les autorités en charge de la sécurité publique traitent les cas en respectant strictement les dispositions légales pertinentes et que les droits des personnes concernées ont été correctement défendus au cours de l'audience. En l'absence de nouvelles informations, le comité prie instamment le gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête.
148. En ce qui concerne ses précédentes demandes de confirmation que M. Deng et M. Peng ne font plus l'objet d'une enquête et ne seront pas poursuivis, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les deux ont été libérés de la caution, que M. Deng exerce des activités commerciales légales et que M. Peng est employé loin de sa ville natale, et que leur liberté n'est pas restreinte. Le comité comprend que l'indication du gouvernement signifie que MM. Deng et Peng ne font plus l'objet d'une enquête et qu'ils ne seront pas poursuivis. Le comité prie le gouvernement de confirmer sa compréhension de la situation.
149. Le comité rappelle les allégations de violation des droits des travailleurs de constituer un syndicat en toute liberté, sans autorisation préalable au sein de l'entreprise technologique de Shenzhen, d'arrestations, de détentions, de mauvais traitements et de disparitions de militants syndicaux et de sympathisants des travailleurs de l'entreprise et le compte rendu détaillé des événements qui ont abouti à ces faits. Le comité a noté en particulier que la création d'un syndicat au sein de l'entreprise de technologie n'était possible qu'avec la participation et l'approbation de la Fédération des syndicats (FTU). A cet égard, le comité a constaté en outre que, selon la CSI, le cadre législatif général ne permet pas aux travailleurs de s'affilier à des syndicats ou de former des syndicats à moins que les syndicats locaux ne soient affiliés à la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU), et que, dans ce cas particulier, le comité syndical de neuf membres finalement élus était effectivement dominé par la direction, le directeur des investissements de la société étant le président du syndicat. Tout en prenant note du fait que le gouvernement a réaffirmé que la législation et la pratique nationales garantissent aux travailleurs la liberté syndicale et l'information sur les accomplissements du syndicat d'entreprise et sa représentativité, comme souligné par le gouvernement, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu aux nombreuses allégations d'ingérence de l'entreprise dans la création du syndicat, y compris la représentation de la gestion dans sa direction. Le comité rappelle qu'il convient d'adopter toutes les mesures adéquates pour garantir que, quelle que soit la tendance syndicale, les droits syndicaux peuvent s'exercer normalement, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de violence, de pressions, de crainte et de menaces de tous ordres. En outre, le comité rappelle une fois de plus que le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix implique notamment la possibilité de créer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes de celles qui existent déjà et de tout parti politique [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 73 et 475] et demande à nouveau au gouvernement de garantir ce droit pour tous les travailleurs.
150. Par ailleurs, le comité a déjà pris note avec une profonde préoccupation de la liste de 32 personnes, ayant participé à l'action des travailleurs ou l'ayant soutenue (voir annexe), qui auraient été en détention (5) ou qui auraient disparu (27) en relation avec cette affaire, ainsi que des accusations pénales portées contre certaines d'entre elles. Regrettant qu'aucune information n'ait été fournie par le gouvernement à ce sujet, le comité rappelle une fois de plus que la détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une grave violation aux libertés publiques, en général, et aux libertés syndicales, en particulier. [Voir

Compilation, op. cit., paragr. 123.] Le comité prie donc instamment le gouvernement de prendre toute mesure nécessaire pour assurer la libération de tout travailleur détenu en raison de ses activités syndicales et de présenter une réponse détaillée sur chacune des allégations d'arrestation, de détention, de mauvais traitement et de disparition de militants syndicaux et de leurs soutiens, ainsi que des charges pénales retenues contre certains d'entre eux et des peines prononcées. Le comité prie également l'organisation plaignante de fournir toute information additionnelle dont elle disposerait à cet égard.

151. Le comité a pris note en outre que, parmi ces 32 personnes, quatre (MM. Mi, Yu, Liu et Li) étaient des travailleurs de l'entreprise de technologie qui auraient également été licenciés en raison de leur participation à la création du syndicat et accusés par la suite d'avoir «réuni une foule pour troubler l'ordre public». La CSI a fait également référence au licenciement d'autres travailleurs dans ce contexte et nomme notamment MM. Song, Kuang, Zhang et Chang. Le comité a pris note que, selon le gouvernement, à l'issue d'enquêtes, il a été établi que MM. Liu et Yu ont été licenciés, respectivement, pour s'être battus avec leurs collègues et pour absentéisme, et que l'affaire civile du licenciement de M. Yu a été suspendue parce que celui-ci était impliqué dans une affaire pénale en instance. Le comité a constaté le caractère contradictoire des informations fournies par le gouvernement et celles du plaignant en ce qui concerne les circonstances entourant ces licenciements. Le comité a rappelé qu'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination antisyndicale en matière d'emploi, tels que les licenciements, les rétrogradations, les transferts et autres actes préjudiciables, est fondamentale pour le principe de la liberté syndicale. Le comité prie instamment à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale dans la loi et dans la pratique et de fournir une copie du rapport sur les résultats de l'enquête mentionnée par le gouvernement et des informations détaillées concernant les licenciements présumés de MM. Mi, Li, Song, Kuang, Zhang et Chang.
152. S'agissant des affaires pénales en instance contre les quatre travailleurs (MM. Mi, Yu, Liu et Li) en lien avec l'exercice de leur droit de réunion, le comité a pris note que la CSI a réitéré qu'il n'était pas possible pour les travailleurs et les militants syndicaux de participer à une grève ou à une manifestation légitime sans violer la loi qui interdit la perturbation de l'ordre public et qu'il était courant que le procureur et le tribunal considèrent les actions collectives entreprises par les travailleurs comme des violations de l'ordre public plutôt que l'exercice légitime de droits fondamentaux. Le comité note que le gouvernement réaffirme que la législation nationale ne contient pas de dispositions interdisant les grèves et que les personnes impliquées dans ce cas faisaient l'objet d'enquêtes et de sanctions non pas pour avoir participé à l'organisation des travailleurs ou à des activités syndicales, mais pour avoir enfreint les dispositions pertinentes du Code pénal en recourant à des moyens illicites dans le processus de règlement des différends du travail. Compte tenu des informations divergentes, le comité rappelle que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. Il rappelle en outre que le droit d'organiser des réunions publiques constitue un aspect important des droits syndicaux. A cet égard, le comité a toujours opéré une distinction entre les manifestations ayant un objet purement syndical, qu'il considère comme rentrant dans l'exercice d'un droit syndical, et celles qui tendent à d'autres fins. [Voir **Compilation** op. cit., paragr. 208 et 209.] A la lumière des circonstances du présent cas, le comité souhaite souligner que le Code pénal ne devrait pas être appliqué de telle manière que les travailleurs seraient sanctionnés en violation de leur droit de manifester pacifiquement. En conséquence, le comité prie à nouveau le gouvernement de répondre sans délai aux allégations spécifiques relatives à l'exercice du droit de grève et de manifester dans la pratique, et en particulier de fournir des informations sur l'état d'avancement des poursuites pénales engagées contre ces quatre travailleurs, ainsi que des informations détaillées sur les actes précis pour lesquels ceux-ci sont poursuivis et toute décision de justice rendue dans leur cas.

Recommandations du comité

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

- a) *S'agissant des allégations concernant M. Meng, le comité:*
 - i) *prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les documents d'identité de M. Meng lui soient remis sans délai;*
 - ii) *prie instamment le gouvernement de répondre sans délai à l'allégation de détention de M. Meng à la suite de la publication d'articles concernant ses activités et son emprisonnement;*
 - iii) *prie à nouveau le gouvernement de le tenir informé des conclusions de l'enquête en cours au sujet de la destruction de la porte de la maison louée par M. Meng.*
- b) *Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de diligenter sans délai supplémentaire une enquête approfondie au sujet des mauvais traitements et des blessures dont auraient été victimes des travailleurs et leurs représentants à l'usine de chaussures, ainsi que M. Chen et M^{me} Zhu Xinhua (conflit du travail à l'usine de confection de sacs), et de le tenir informé des résultats de cette enquête.*
- c) *Le comité prie instamment le gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête concernant les mauvais traitements qui auraient été infligés aux militants syndicaux pendant leur détention et les nombreux interrogatoires auxquels les accusés auraient été soumis*
- d) *Le comité prie le gouvernement de confirmer que MM. Deng et Peng ne seront pas poursuivis en justice.*
- e) *Le comité prie à nouveau le gouvernement de le tenir informé des mesures prises pour garantir le droit de tous les travailleurs de constituer des organisations de leur choix.*
- f) *Le comité prie instamment le gouvernement de prendre toute mesure nécessaire pour assurer la libération de tout travailleur détenu en raison de ses activités syndicales et de présenter une réponse détaillée sur chacune des allégations d'arrestations, de détentions, de mauvais traitements et de disparitions de militants syndicaux et de leurs soutiens, ainsi que sur les accusations pénales portées contre certains d'entre eux et les peines prononcées. Le comité prie l'organisation plaignante de fournir toute information additionnelle dont elle disposerait à cet égard.*
- g) *Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale en droit et dans la pratique et de fournir une copie du rapport sur les résultats de l'enquête mentionnée par le gouvernement (concernant MM. Yu et Li) et des informations détaillées concernant les licenciements présumés de MM. Mi, Li, Song, Kuang, Zhang et Chang.*

- h) Le comité prie à nouveau le gouvernement de répondre sans délai aux allégations spécifiques concernant le droit de grève et de manifester dans la pratique, y compris le recours fréquent aux lois relatives à l'ordre public pour restreindre son exercice, en précisant les conditions de l'exercice effectif de ce droit en droit et dans la pratique.*
- i) Le comité demande au gouvernement de fournir des informations sur l'état d'avancement des poursuites pénales en cours contre MM. Mi, Yu, Liu et Li, ainsi que des informations détaillées sur les actes précis pour lesquels ceux-ci sont poursuivis et toute décision de justice rendue dans leur cas.*
- j) Le comité examinera à nouveau le présent cas à sa prochaine réunion de mars 2020.*

Annexe

Liste des 32 personnes détenues ou portées disparues en lien avec la campagne menée par les travailleurs de l'entreprise Jasic

1. M. Mi Jiuping: travailleur de l'entreprise technologique, détenu depuis juillet 2018 pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public». Il est détenu au centre de détention municipal n° 2 de Shenzhen. Les deux premiers avocats de M. Mi ont été contraints de se désister du cas. Le 1^{er} octobre 2018, la demande d'entretien avec M. Mi présentée par un nouvel avocat a été rejetée au motif que l'affaire portait sur des secrets d'Etat.
2. M. Yu Juncong: travailleur de l'entreprise technologique, détenu depuis juillet 2018 pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public». Il est détenu au centre de détention municipal n° 2 de Shenzhen. Après s'être entretenu avec M. Yu le 30 août 2018, l'avocat de ce dernier a subi des pressions pour qu'il se désiste du cas. Les demandes d'entretien avec son nouvel avocat présentées par M. Yu après le 30 août 2018 n'ont pas été acceptées.
3. M. Liu Penghua: travailleur de l'entreprise technologique, détenu depuis juillet 2018 pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public». Il est détenu au centre de détention municipal n° 2 de Shenzhen. M. Liu a déclaré à un avocat qui s'est entretenu avec lui au mois de septembre qu'il avait été battu. Les demandes ultérieures d'entretien avec son avocat ont été rejetées.
4. M. Li Zhan: ancien travailleur de l'entreprise technologique et défenseur des travailleurs, détenu depuis juillet 2018 pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public». Il est détenu au centre de détention municipal n° 2 de Shenzhen. Après s'être entretenu avec M. Li le 18 septembre 2018, l'avocat de M. Li a subi des pressions pour qu'il se désiste du cas.
5. M^{me} Shen Mengyu: diplômée de l'Université Sun Yat-sen, victime de disparition forcée en août 2018. Toujours portée disparue.
6. M^{me} Yue Xin: diplômée de l'Université de Beijing, victime de disparition forcée le 24 août 2018. Toujours portée disparue.
7. M^{me} Gu Jiayue: diplômée de l'Université de Beijing, arrêtée à son domicile le 24 août 2018, accusée de «causer des altercations et de provoquer des troubles» et placée en «résidence surveillée dans un lieu désigné». On ignore où elle se trouve.
8. M. Xu Zhongliang: diplômé de l'Université des sciences et technologies de Beijing, détenu depuis le 24 août 2018, accusé de «causer des altercations et de provoquer des troubles» et placé en «résidence surveillée dans un lieu désigné». On ignore où il se trouve.
9. M. Zheng Yongming: diplômé de l'Université d'agriculture de Nanjing, détenu depuis le 24 août 2018, accusé de «causer des altercations et de provoquer des troubles» et placé en «résidence surveillée dans un lieu désigné». On ignore où il se trouve.
10. M. Shang Kai: responsable du site Web de gauche Hongse Cankao, arrêté par la police du Guangdong le 24 août 2018 au bureau de Hongse Cankao. Toujours porté disparu.
11. M. Fu Changguo: membre du personnel du Centre pour les travailleurs Dagongzhe, détenu au centre de détention municipal n° 2 de Shenzhen depuis août 2018 pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public».
12. M. Yang Shaoqiang: diplômé de l'Université des sciences et technologies de Beijing, arrêté à son domicile en août 2018, accusé de «causer des altercations et de provoquer des troubles» et placé en «résidence surveillée dans un lieu désigné». On ignore où il se trouve.

13. M. Tang Jialiang: étudiant poursuivant des études universitaires supérieures à l'Institut de technologie de Beijing, victime de disparition forcée depuis le début du mois de septembre 2018. Toujours porté disparu.
14. M. Wu Lijie: responsable du site Web de gauche Hongqi, arrêté à son domicile et victime de disparition forcée le 24 octobre 2018. Toujours porté disparu.
15. M. Zhang Shengye: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté sur le campus et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours porté disparu.
16. M^{me} Sun Min: diplômée de l'Université de Beijing, arrêtée à Guangzhou et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
17. M. Zong Yang: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours porté disparu.
18. M. Liang Xiaogang: défenseur des travailleurs, arrêté à Shanghai et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours porté disparu.
19. M. Tang Xiangwei: défenseur des travailleurs, arrêté à Wuhan et victime de disparition forcée le 11 novembre 2018. Toujours porté disparu.
20. M. Zheng Shiyu: défenseur des travailleurs, arrêté à Wuhan et victime de disparition forcée le 11 novembre 2018. Toujours porté disparu.
21. M^{me} Zheng Yiran: diplômée de l'Université des langues et cultures de Beijing, arrêtée à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
22. M. Lu Daxing: diplômé de l'Université des sciences et technologies de Nanjing, arrêté à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours porté disparu.
23. M^{me} Li Xiaoxian: diplômée de l'Université de médecine chinoise de Nanjing, arrêtée à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
24. M. He Pengchao: diplômé de l'Université de Beijing, fondateur du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêté à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours porté disparu.
25. M^{me} Wang Xiangyi: diplômée de l'Université de Beijing, fondatrice du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
26. M^{me} Jian Xiaowei: diplômée de l'Université Renmin, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
27. M^{me} Kang Yanyan: diplômée de l'Université des sciences et technologies de Beijing, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
28. M^{me} Hou Changshan: diplômée de l'Université des langues étrangères de Beijing, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
29. M^{me} Wang Xiaomei: diplômée de l'Université des sciences et technologies de l'information de Nanjing, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
30. M^{me} He Xiumei: sympathisante du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Toujours portée disparue.
31. M^{me} Zou Liping: membre du personnel d'un syndicat local, détenue à Shenzhen le 9 novembre 2018, accusée de «causer des altercations et de provoquer des troubles». On ignore où elle se trouve.
32. M. Li Ao: membre du personnel d'un syndicat local, détenu à Shenzhen le 9 novembre 2018, accusé de «causer des altercations et de provoquer des troubles». On ignore où il se trouve.

CAS N° 3091

RAPPORT DEFINITIF

**Plainte contre le gouvernement de la Colombie
présentée par
la Confédération générale du travail (CGT)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue qu'une entreprise municipale prestataire de services publics a utilisé un processus de restructuration pour procéder à des actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales

- 154. La plainte figure dans deux communications de la Confédération générale du travail (CGT) datées du 6 juin 2014 et du 31 janvier 2017.
- 155. Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications datées du 19 juin 2015 et du 13 février 2018.
- 156. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 157. Dans ses communications datées du 6 juin 2014 et du 31 janvier 2017, la CGT indique que l'entreprise municipale EMCALI (ci-après dénommée l'«entreprise») est une entreprise industrielle et commerciale d'Etat chargée de fournir des services de distribution d'eau, d'électricité, d'assainissement et de télécommunications dans les municipalités de Cali, Yumbo et Puerto Tejada. L'organisation plaignante allègue que, entre mai 2004 et janvier 2010, dans le cadre d'une restructuration présumée, l'entreprise a licencié 52 membres du Syndicat des fonctionnaires d'EMCALI (SERVIEMCALI), parmi lesquels figuraient les sept membres du comité exécutif du syndicat et 27 chefs de département. Cette mesure avait réduit de moitié le nombre de membres de ce syndicat, affilié à la CGT, fondé le 5 mai 2002 et qui comptait 105 membres. L'organisation plaignante indique que les travailleurs licenciés appartenaient à la catégorie des agents publics et ne bénéficiaient pas de la convention collective conclue entre l'entreprise et le Syndicat des travailleurs employés par des entreprises municipales de Cali (SINTRAEMCALI), syndicat majoritaire des travailleurs officiels, qui garantissait la stabilité de l'emploi aux travailleurs officiels.
- 158. L'organisation plaignante allègue que les chefs de département étaient classés à tort dans la catégorie des agents publics et qu'ils auraient dû relever de la catégorie des travailleurs officiels. L'organisation plaignante indique que, bien que, par des décisions rendues en 1997 et en 1999, le conseil d'administration de l'entreprise ait classé le poste de chef de département dans la catégorie des agents publics, par des arrêts rendus le 1^{er} juillet 1999, le 23 mai 2002 et le 25 mars 2004, la chambre du contentieux-administratif du Conseil d'Etat avait annulé ces décisions et fait valoir que le poste de chef de département relevait de la catégorie des travailleurs officiels et non de celle des agents publics. Il ressort de ces arrêts que, en règle générale, les travailleurs employés par des entreprises industrielles et commerciales d'Etat doivent relever de la catégorie des travailleurs officiels et que ces entreprises ne doivent nommer des agents publics à des postes de direction ou de confiance qu'à titre exceptionnel. Il ressort en outre de ces arrêts que, compte tenu du type

d'attributions et du niveau de prise de décision attachés au poste de chef de département, ce dernier ne pouvait être classé dans la catégorie des agents publics, mais devait relever de celle des travailleurs officiels.

159. L'organisation plaignante indique que les chefs de département avaient demandé à l'entreprise d'être classés dans la catégorie des travailleurs officiels, en se fondant sur les trois arrêts rendus par le Conseil d'Etat. L'entreprise avait refusé leur demande, à la suite de quoi ils avaient intenté une action en protection en tant que mesure transitoire pour protéger leurs droits qui avait été rejetée après avoir été déclarée irrecevable. L'organisation plaignante indique que, par différentes communications et demandes, le SERVIEMCALI avait demandé à l'entreprise de respecter les arrêts précités; l'entreprise n'avait pas répondu à cette demande et, de surcroît, avait reclassé le poste de chef de département dans la catégorie des agents publics par sa décision n° 820 du 20 mai 2004. L'organisation plaignante soutient qu'il incombe à l'entreprise de réintégrer les travailleurs licenciés entre 2004 et 2010, notamment les chefs de département licenciés dans le cadre d'une restructuration qui, dans les faits, n'était qu'une simulation dont l'unique objet était de contourner les arrêts rendus par le Conseil d'Etat.

B. Réponse du gouvernement

160. Dans ses communications datées du 19 juin 2015 et du 13 février 2018, le gouvernement a transmis ses observations ainsi que celles de l'entreprise. Le gouvernement indique que, en 2002, l'entreprise municipale avait été placée sous le contrôle du gouvernement et avait dès lors été administrée par la Direction générale des services publics aux fins de son redressement opérationnel et financier. Le gouvernement indique que la direction générale avait mis en œuvre plusieurs mesures afin de redresser l'entreprise qui se trouvait dans une situation financière difficile et était menacée de liquidation. La direction générale avait notamment rendu la décision n° 820 en date du 20 mai 2004, en vertu de laquelle elle avait adopté les statuts internes de l'entreprise, mis en place une nouvelle structure organisationnelle, redéfini la composition des effectifs ainsi que les attributions générales des différents départements et indiqué les postes qui devaient être occupés par des travailleurs officiels ou par des agents publics. Comme il ressort de cette décision, les mesures adoptées visaient principalement à renforcer l'efficacité et l'efficacité de l'entreprise et, par conséquent, à favoriser son redressement et sa pérennité.
161. Le gouvernement indique que, bien que la législation nationale dispose que les personnes fournissant des services au sein des entreprises industrielles et commerciales d'Etat relèvent de la catégorie des travailleurs officiels, les entreprises doivent définir dans leurs statuts internes les postes de direction ou de confiance qui doivent être occupés par des personnes ayant le statut d'agents publics. D'après le gouvernement, la décision n° 820 de 2004 a fait l'objet d'un contrôle de légalité dans le cadre d'une action en nullité relative et le Conseil d'Etat, organe suprême de la juridiction du contentieux-administratif, s'est prononcé à cet égard dans un arrêt rendu le 15 décembre 2011 dans lequel il a établi que la décision visée était conforme au droit. Le gouvernement a fourni des extraits de cette décision, dont il ressort ce qui suit: i) en 2014, l'entreprise était placée sous le contrôle de l'Etat en raison de la situation financière difficile dans laquelle elle se trouvait; ii) la Direction générale des services publics avait assuré la direction et l'administration de l'entreprise; iii) si, en principe, il aurait été du ressort du conseil d'administration de l'entreprise d'adopter une telle décision, dans ce cas l'entreprise était placée sous le contrôle de l'Etat et administrée par la direction générale qui, par conséquent, était habilitée à rendre la décision n° 820 de 2004 et à définir les postes de direction ou de confiance devant être occupés par des agents publics; et iv) les nouveaux statuts de l'entreprise n'étaient pas le fruit de l'arbitraire de la direction générale, mais découlaient d'études techniques qui avaient débouché sur la restructuration de l'organisation de l'entreprise.

162. L'entreprise indique que, dans le cadre du processus de restructuration organisationnelle autorisée en vertu de la décision n° 820 de 2004, tant des travailleurs officiels que des agents publics avaient été licenciés. Elle indique que, au total, 385 postes avaient été supprimés (349 postes de travailleurs officiels et 36 d'agents publics) et que la restructuration et la suppression de postes ne pouvaient être considérées comme une conduite antisyndicale étant donné que les licenciements n'étaient pas le fruit d'une décision arbitraire et que les garanties dont bénéficiaient les dirigeants syndicaux avaient été respectées. L'entreprise indique que les sept membres du comité exécutif du SERVIEMCALI qui occupaient des postes d'agents publics et avaient été licenciés dans le cadre de cette restructuration avaient été réintégrés par la voie de l'action en protection. Leur situation était la suivante: MM. Villarreal et Muñoz travaillaient toujours pour l'entreprise et les cinq autres avaient présenté leur démission volontaire pour mise au bénéfice d'une pension de vieillesse: M^{me} Montoya avait pris sa retraite le 16 novembre 2005, M^{me} Trujillo le 28 décembre 2007, M. Millán de Rodríguez le 31 décembre 2014, M^{me} Peláez le 15 mai 2015 et M. Martín Mancera le 1^{er} août 2017. L'entreprise indique en outre que la plupart des dirigeants du SERVIEMCALI en fonctions de 2002 à 2011 étaient toujours liés à l'entreprise et que ceux qui ne l'étaient plus avaient soit présenté leur démission volontaire, soit étaient décédés, soit avaient été mis au bénéfice d'une pension de vieillesse. Elle indique que seuls deux d'entre eux ont perdu leur poste à des dates différentes par décision unilatérale.
163. Le gouvernement indique que, bien que le SERVIEMCALI s'attache à ce que le statut de travailleur officiel soit reconnu aux personnes occupant le poste de chef de département au sein de l'entreprise afin qu'elles puissent bénéficier de la convention collective conclue par l'entreprise, en vertu du décret d'application n° 160 de la loi portant adoption de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, adopté le 5 février 2014, les agents publics peuvent conclure des accords avec l'entreprise. Le gouvernement indique que, le 22 janvier 2015, le SERVIEMCALI et le SIEMCALI ont présenté conjointement des cahiers de revendications à l'entreprise et élu un comité de négociation et que l'étape de règlement direct a été ouverte, ce qui témoigne de l'esprit de négociation qui animait les parties.

C. Conclusions du comité

164. *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue qu'une entreprise municipale a utilisé un processus de restructuration pour procéder à des actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales. Le comité note que, d'après l'organisation plaignante et le gouvernement, il s'agit d'une entreprise commerciale et industrielle d'Etat au sein de laquelle les travailleurs relèvent pour la plupart de la catégorie des travailleurs officiels et, à titre exceptionnel, de celle d'agents publics pour les travailleurs occupant des postes de direction et de confiance.*
165. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) entre 2004 et 2010, dans le cadre d'une restructuration présumée, l'entreprise a licencié la moitié des membres du SERVIEMCALI, parmi lesquels figuraient les sept membres du comité exécutif du syndicat et 27 chefs de département; ii) la restructuration avait pour but de licencier les chefs de département, qui étaient classés à tort dans la catégorie des agents publics et ne bénéficiaient donc pas de la convention collective qui garantissait la stabilité de l'emploi aux travailleurs officiels; iii) par des arrêts rendus en 1999, 2002 et 2004, la chambre du contentieux-administratif du Conseil d'Etat avait annulé les décisions par lesquelles le conseil d'administration de l'entreprise avait classé le poste de chef de département dans la catégorie des agents publics et avait établi que, compte tenu du type d'attributions et du niveau de prise de décision attachés au poste de chef de département, ce dernier ne pouvait être classé dans la catégorie des agents publics; et iv) l'entreprise n'a pas respecté les arrêts précités, n'a pas accordé le statut de travailleurs officiels aux chefs de département et, par sa décision du 20 mai 2004, avait reclassé le poste de chef de département dans la catégorie des agents publics.*

- 166.** A cet égard, le comité note que le gouvernement et l'entreprise indiquent ce qui suit: i) à compter de 2002, du fait de la situation financière difficile dans laquelle elle se trouvait, l'entreprise avait été placée sous le contrôle de l'Etat et la Direction générale des services publics avait mis en œuvre plusieurs mesures visant à renforcer son efficacité. La direction générale avait notamment rendu la décision n° 820 en date du 20 mai 2004 en vertu de laquelle elle avait redéfini la composition des effectifs ainsi que les attributions générales des différents départements, indiqué les postes qui devaient être occupés par des travailleurs officiels ou par des agents publics et déterminé que les chefs de département devaient relever de la catégorie des agents publics; ii) dans un arrêt rendu le 15 décembre 2011, la chambre du contentieux-administratif du Conseil d'Etat avait établi que la décision visée était conforme au droit; iii) dans le cadre de la restructuration, 385 postes avaient été supprimés (349 postes de travailleurs officiels et 36 d'agents publics); iv) les sept membres du comité exécutif du SERVIEMCALI licenciés avaient été réintégrés par la voie de l'action en protection: deux d'entre eux travaillaient toujours au sein de l'entreprise et les cinq autres avaient présenté leur démission volontaire pour mise au bénéfice d'une pension de vieillesse; et v) bien que le SERVIEMCALI s'attache à ce que le statut de travailleur officiel soit reconnu aux chefs de département afin qu'ils puissent bénéficier de la convention collective, depuis l'adoption du décret n° 160 en 2014, les agents publics peuvent également conclure des conventions collectives avec l'entreprise; à cet égard, le 22 janvier 2015, le SERVIEMCALI, conjointement avec un autre syndicat, avait présenté un cahier de revendications et élu un comité de négociation, et l'étape de règlement direct avait été ouverte.
- 167.** Le comité observe qu'il ressort des informations fournies par les parties que, entre 2002 et 2013, l'entreprise était placée sous le contrôle du gouvernement et administrée par la Direction générale des services publics. Au cours de cette période, la direction générale avait mis en œuvre plusieurs mesures et avait notamment rendu en 2004 une décision dans laquelle elle avait redéfini la composition des effectifs, précisé les postes qui devaient être occupés par des travailleurs officiels ou par des agents publics et déterminé que les chefs de département devaient relever de la catégorie des agents publics.
- 168.** Le comité observe que la question du classement des chefs de département au sein de l'entreprise a fait l'objet de plusieurs actions portées devant la juridiction du contentieux-administratif et que, dans un arrêt rendu le 15 décembre 2011, la chambre du contentieux-administratif du Conseil d'Etat avait établi que la décision de 2004 en vertu de laquelle la direction générale avait déterminé que les chefs de département devaient relever de la catégorie des agents publics était conforme au droit. Le comité souligne qu'il n'est pas compétent pour se prononcer sur le classement de certains fonctionnaires dans la catégorie des travailleurs officiels ou dans celle d'agents publics et qu'il lui incombe uniquement de veiller au respect des principes de la liberté syndicale dans le secteur public. Le comité observe à cet égard que, depuis l'adoption du décret n° 160 du 5 février 2014, les agents publics peuvent conclure des accords avec l'entreprise et que, en 2015, le SERVIEMCALI a présenté un cahier de revendications à l'entreprise.
- 169.** S'agissant des licenciements effectués dans le cadre de la restructuration de l'entreprise, le comité observe que, d'après les informations fournies par le gouvernement et l'entreprise, les sept membres du comité exécutif du SERVIEMCALI licenciés ont été réintégrés par la voie de l'action en protection. Le comité observe en outre que, sur les 385 travailleurs licenciés, 52 étaient membres du SERVIEMCALI, de sorte que le syndicat avait perdu la moitié de ses membres. Tout en observant qu'il ne dispose pas d'éléments qui lui permettent de conclure que le licenciement des travailleurs membres du syndicat, relevant de la catégorie des agents publics ou de celle des travailleurs officiels, était dû à leur affiliation syndicale ou à l'exercice d'activités syndicales légitimes, le comité souligne qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur des allégations relatives aux plans de restructuration, même lorsque ceux-ci engendrent des licenciements collectifs, à moins qu'ils n'aient donné

lieu à des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale. [Voir *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition, 2018, paragr. 1114.] Compte tenu de ce qui précède, et en l'absence de toute autre information de la part de l'organisation plaignante, le comité ne poursuivra pas l'examen du présent cas.

Recommandation du comité

170. 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° 3243

RAPPORT OU LE COMITE DEMANDE A ETRE TENU INFORME DE L'EVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica présentée par

- UNI Global Union et
- le Syndicat des travailleurs de la Banque populaire (SIBANPO)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent la violation de deux dispositions de la convention collective d'une banque publique par des jugements de la Cour suprême du pays

- 171.** La plainte figure dans des communications en date des 18 octobre et 20 décembre 2016 et des 6 et 7 avril 2017, présentées par le Syndicat des travailleurs de la Banque Populaire (SIBANPO) et UNI Global Union.
- 172.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date du 20 octobre 2017 et du 13 septembre 2019.
- 173.** 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

- 174.** Dans leurs communications respectives en date du 18 octobre 2016, les organisations plaignantes allèguent que, par le vote n° 201413758, en date du 20 août 2014, la chambre constitutionnelle de la Cour suprême a modifié unilatéralement le champ d'application de l'article 45 de la quatrième convention collective de travail de la Banque populaire et de développement communal (ci-après «la Banque»), qui concerne le paiement d'une indemnité de cessation de travail aux travailleurs de la Banque en question. Les organisations plaignantes allèguent en particulier que: i) depuis plusieurs décennies, les relations de travail entre la Banque et ses employés sont régies par la convention collective de travail, instrument qui, en vertu de l'article 62 de la Constitution du Costa Rica, a force de loi dans le pays; ii) adoptant une pratique irrégulière mise en place ces dernières années par les autorités publiques, le Contrôleur général de la République a déposé un recours en inconstitutionnalité contre l'article 45 de la convention collective de travail de la Banque, réclamant son annulation partielle; iii) l'article 45 de ladite convention dispose que la Banque devra payer à ses travailleurs une indemnité de cessation de travail correspondant aux années travaillées,

au moment de leur retraite, de leur pension, de leur démission ou de leur licenciement avec ou sans responsabilité patronale; iv) ledit article prévoit que le montant de cette allocation de cessation de travail sera d'un mois par année travaillée pour la période antérieure au 1^{er} mars 2001 mais que, pour la période postérieure à cette date, le calcul devra se faire selon la modalité prévue par le code du travail; v) le recours en inconstitutionnalité déposé par le contrôleur soutient que l'article en question est abusif et contraire aux principes d'égalité, de rationalité et d'utilisation efficiente des fonds publics; et vi) même si, dans son arrêt, la chambre constitutionnelle a déclaré un non-lieu et que, partant, elle a considéré que la clause de la convention collective en question n'était pas inconstitutionnelle, le haut tribunal a limité sa validité en déterminant un plafond d'années de référence maximum de vingt ans pour le calcul du montant de l'allocation de cessation de travail.

175. Les organisations plaignantes allèguent que ce jugement de la chambre constitutionnelle est incohérent et contradictoire, qu'il est totalement dénué de fondement juridique mais répond à des pressions et à des intérêts à caractère politique; et qu'il enfreint fondamentalement le principe de libre négociation entre les parties, de même que celui de sécurité juridique. Les organisations plaignantes déclarent à cet égard que: i) tous les arguments avancés par le contrôleur dans son recours en inconstitutionnalité ont été réfutés par la cour; en effet l'article 45 de la convention collective ne crée pas de discriminations, ne viole aucun droit fondamental et n'enfreint aucun principe de proportionnalité ni de rationalité; ii) il n'existe aucun motif valable pour limiter le plafond de calcul de l'indemnité de cessation de travail à vingt ans de travail; et iii) en imposant le plafond en question qui modifie de manière unilatérale la clause de la convention collective, la Cour dénature celle-ci, outrepassé ses compétences, enfreint le principe de libre négociation collective et ne tient pas compte de la procédure spécifique respectueuse des droits des parties prévue par la loi générale de l'administration publique et qui concerne la suppression des droits acquis par une convention collective.
176. Dans leurs communications respectives en date du 20 décembre 2016, les organisations plaignantes ajoutent que: i) les employés de la Banque sont des employés publics, qui ne relèvent pas de l'Etat et auxquels s'applique le régime du secteur privé, et que, en vertu de l'article 2 de sa loi constitutive, la Banque est pleinement autonome au niveau administratif et fonctionnel, travaille sur son propre patrimoine et ne bénéficie pas de la garantie de l'Etat; ii) dans le cadre du recours en inconstitutionnalité, le Procureur général de la République demande que le recours soit déclaré recevable et exige de fixer un plafond de vingt ans; et iii) le jugement affecte également la procédure d'homologation de la cinquième convention collective de la Banque: en effet, le 14 décembre 2016, le Département des relations de travail du ministère du Travail et de la Sécurité sociale a demandé au SIBANPO des éclaircissements quant au champ d'application de la clause relative à l'allocation de cessation de travail de la nouvelle convention collective. Enfin, les organisations plaignantes déclarent encore une fois que le jugement de la cour constitue une contradiction juridique étant donné qu'il n'est pas possible de déclarer non recevable le recours en inconstitutionnalité déposé contre la clause de la convention collective et en même temps de modifier unilatéralement cette dernière.
177. Dans leurs communications en date des 6 et 7 avril 2017, les organisations plaignantes se réfèrent à un deuxième jugement de la Cour suprême relatif à une autre disposition de la convention collective de la Banque, jugement qui, selon leurs allégations, enfreint également le droit de libre négociation collective. Les organisations affirment en particulier que: i) l'article 35 de la quatrième convention collective en vigueur de la Banque concerne les modalités de paiement des salaires aux travailleurs de la Banque et stipule que «le salaire est hebdomadaire. Toute reconnaissance économique qui affecterait le salaire sera calculée sur le salaire hebdomadaire, c'est-à-dire le salaire mensuel divisé par quatre pendant les cinquante-deux semaines»; ii) en dépit du fait que l'article en question est inclus dans la convention collective de la Banque depuis plus de trente ans, la Banque a décidé d'appliquer

une autre modalité, distincte de la conventionnelle, et effectue une division par 4,33, ce qui revient à revoir à la baisse le salaire des travailleurs par rapport aux accords conclus; iii) le SIBANPO a soumis cette question à un débat judiciaire et, même si en première instance il a obtenu des résultats contraires, les jugements en première instance ont intégralement été annulés par 13 jugements en seconde instance, jugements émis entre le 27 février et le 15 juin 2012, le tribunal d'appel ayant estimé que la Banque s'était écartée de la convention collective; et iv) la Banque a déposé un recours devant la chambre du travail de la Cour suprême qui a annulé les décisions de seconde instance par 13 décisions émises entre le 10 et le 31 août 2012, considérant, sans preuve, que les modalités de paiement étaient comprises dans les grilles salariales et que l'employeur avait respecté la clause de la convention collective.

- 178.** En ce qui concerne les 13 décisions de la deuxième chambre de la Cour suprême, les organisations plaignantes affirment qu'elles constituent une suppression d'un avantage conventionnel obtenu par une négociation collective parfaitement légale et que lesdites décisions sont, par conséquent, contraires aux principes de négociation collective libre et volontaire et à celui de sécurité juridique. Elles ajoutent que, en vertu de la convention n° 98, les parties peuvent librement déterminer les matières qui feront l'objet de négociation et qui donneront lieu à des améliorations en faveur des travailleurs par rapport à la législation, motif pour lequel il est pleinement légitime que la convention collective prévoit une modalité de paiement plus favorable que celle envisagée par la législation.

B. Réponse du gouvernement

- 179.** Dans une communication en date du 20 octobre 2017, le gouvernement fait parvenir sa réponse à la deuxième allégation des organisations plaignantes, allégation relative à la violation présumée, par la deuxième chambre de la Cour suprême, de l'article 35 de la convention collective de la Banque, article qui traite de la modalité de paiement hebdomadaire aux travailleurs de l'entité. Le gouvernement déclare à cet égard que: i) la deuxième chambre de la Cour suprême, qui constitue la plus haute instance judiciaire chargée des affaires professionnelles dans le pays, a annulé les jugements en seconde instance, qui avaient estimé que l'entité bancaire s'était écartée de la convention collective; ii) estimant que la deuxième chambre n'avait pas utilisé de manière appropriée les preuves mises à sa disposition (grilles salariales de la Banque), le SIBANPO a contesté les jugements de la deuxième chambre devant la chambre constitutionnelle de la Cour suprême par un recours en inconstitutionnalité; iii) dans un jugement en date du 13 mai 2015, la chambre constitutionnelle a déclaré ce recours non recevable, considérant que le recours en inconstitutionnalité n'est pas pertinent dans les cas de simple interprétation de lois ou d'autres dispositions normatives, mais uniquement pour des questions étroitement liées à la Constitution, ce qui n'était pas le cas dans le présent dossier; et iv) à la demande du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, dans le cadre de la préparation de la réponse du gouvernement au comité, la deuxième chambre a fait savoir que ses décisions n'ont pas été motivées par des considérations d'ordre patrimonial ni par des critères d'opportunité mais se sont basées sur une interprétation objective de la législation conventionnelle qui faisait l'objet de l'examen.
- 180.** Eu égard à ce qui précède et après avoir rappelé l'évolution de la jurisprudence de la deuxième chambre en matière de reconnaissance du droit de négociation collective dans le secteur public, le gouvernement déclare que la conduite des fonctionnaires de la justice a été pleinement respectueuse des principes de l'OIT.
- 181.** Dans une communication du 13 septembre 2019, le gouvernement fait part de sa réponse à la première allégation des organisations plaignantes, relative à la modification unilatérale par la chambre constitutionnelle de la Cour suprême du champ d'application de l'article 45 de la convention collective de travail d'une banque du secteur public, prévoyant le versement

d'une indemnité de cessation de travail aux travailleurs de ladite banque. Le gouvernement fait valoir que la chambre constitutionnelle de la Cour suprême a jugé par une décision majoritaire que la clause contestée n'était pas inconstitutionnelle, pour autant que le plafond d'années de référence pour le paiement de l'indemnité n'excède pas vingt ans. Citant les extraits correspondants du jugement, le gouvernement indique que la chambre constitutionnelle: i) a reconnu, sur la base de l'article 75, paragraphe 3, de la loi sur la juridiction constitutionnelle, le pouvoir du Contrôleur général de la nation de déposer un recours en inconstitutionnalité lorsqu'il agit pour préserver les fonds publics; ii) a reconnu, par le biais d'un vote non unanime, la possibilité de contester, moyennant un recours en inconstitutionnalité, une convention collective, dans la mesure où les «obligations qui incombent aux organismes publics et à leurs salariés peuvent faire l'objet d'une analyse visant à vérifier le respect des principes de rationalité, d'économie et d'efficacité soit pour éviter toute restriction ou atteinte aux droits des travailleurs par une convention collective, soit pour éviter toute utilisation abusive des fonds publics»; iii) a rappelé, concernant le plafond fixé pour l'indemnité de cessation de travail par les conventions collectives, qu'elle avait accepté le principe que des conventions collectives fixent des plafonds plus élevés, compte tenu du fait que le Code du travail établit des règles minimales pouvant être dépassées dans les limites des principes de rationalité et de proportionnalité, et a pour cette raison validé l'existence de plafonds supérieurs à huit années de travail, mais inférieurs à vingt; iv) a reconnu la constitutionnalité de la clause contestée, mais l'a conditionnée à l'existence d'un plafond maximum visant à éviter une utilisation indue des fonds publics au détriment du service public devant être assuré par l'institution concernée, et a constaté en outre qu'il n'existait aucune raison valable justifiant un traitement privilégié des travailleurs de ladite institution.

C. Conclusions du comité

- 182.** *Le comité observe que le présent cas porte sur la violation présumée de deux dispositions de la convention collective d'une banque du secteur public par la Cour suprême du pays. Le comité note que les organisations plaignantes se réfèrent en premier lieu à la violation présumée de l'article 45 de la convention collective qui dispose que la Banque paiera à ses travailleurs une allocation de cessation de travail correspondant aux années travaillées, au moment de leur retraite, de leur pension, de leur démission ou de leur licenciement, et qu'elles allèguent à cet égard que: i) l'article en question, inclus dans les versions successives de la convention collective depuis des décennies, prévoit que le montant de l'allocation de cessation de travail sera d'un mois de salaire par année travaillée pour l'époque antérieure au 1^{er} mars 2001, mais que, pour la période postérieure à cette date, le calcul devra tenir compte de la modalité prévue par le Code du travail (l'article 29 du code du travail prévoit une indemnisation entre 19,5 et 22 jours de salaire par année travaillée, chiffre qui varie en fonction de l'ancienneté, avec un plafond maximum de référence pour le calcul du montant de l'allocation qui ne peut dépasser les huit dernières années travaillées); ii) le Contrôleur général de la République a déposé un recours en inconstitutionnalité contre la clause en question, prétendant qu'elle est abusive et contraire aux principes d'égalité, de rationalité et de bon usage des fonds publics; iii) même si, dans son arrêt d'août 2014, la chambre constitutionnelle de la Cour suprême a déclaré non recevable le recours en inconstitutionnalité et que, partant, la clause en question de la convention collective n'était pas inconstitutionnelle, le Haut Tribunal a conditionné son application à ce que le plafond maximum d'années prises en compte pour le calcul du montant de l'allocation n'excède pas vingt ans; iv) ledit arrêt est incohérent juridiquement étant donné qu'il réfute les arguments d'inconstitutionnalité avancés par le contrôleur tout en modifiant unilatéralement l'accord conclu par les signataires de la convention; v) la détermination d'un plafond pour le calcul du montant de l'allocation n'est basé sur aucun argument juridique et est le résultat de pressions politiques; vi) il convient de considérer le fait que la Banque en question jouit d'une autonomie budgétaire pleine et entière et que ses travailleurs sont régis par le régime du secteur privé; par conséquent, le montant de l'allocation n'a pas d'incidence sur les*

fonds publics; vii) il existe un mécanisme spécifique, prévu dans la loi générale de la fonction publique, qui respecte la bonne procédure, et qui concerne la suppression des droits acquis par une convention collective; et viii) il ressort de ce qui précède que le jugement en question est fondamentalement contraire à la convention n° 98, ratifiée par le Costa Rica, et au droit des interlocuteurs sociaux de négocier librement leurs conditions de travail et améliorer les avantages prévus par la législation.

183. Le comité prend note de la réponse du gouvernement, qui renvoie au texte de la décision rendue par la chambre constitutionnelle de la Cour suprême le 14 août 2014. Le comité observe qu'il ressort dudit arrêt que: i) le recours en inconstitutionnalité déposé par le Contrôleur général de la nation exigeant l'annulation de l'article 45 de la convention collective, relatif à l'allocation de cessation de travail, portait sur le montant de l'allocation ainsi que sur les circonstances prévues pour son octroi (tout type de fin de la relation de travail, et non exclusivement le licenciement sans justification); ii) la chambre constitutionnelle a estimé que la relation de travail existant entre les travailleurs et la Banque n'est pas régie exclusivement par le droit privé; iii) la chambre constitutionnelle a reconnu le pouvoir du Contrôleur général de la nation de déposer un recours en inconstitutionnalité lorsqu'il agit pour préserver les fonds publics; iv) la chambre constitutionnelle a estimé par le biais d'un vote majoritaire que «les obligations qui incombent aux organismes publics et à leurs salariés peuvent faire l'objet d'une analyse visant à vérifier le respect des principes de rationalité, d'économie et d'efficacité soit pour éviter toute restriction ou atteinte aux droits des travailleurs par une convention collective, soit pour éviter toute utilisation abusive des fonds publics; v) tout en reconnaissant le caractère constitutionnel de la clause de la convention collective en question, la chambre constitutionnelle a cependant décidé de limiter la validité de celle-ci à un plafond maximum de vingt années de travail pour le calcul de l'allocation; iv) la chambre a estimé que, bien qu'il soit tout à fait conforme à la Constitution de déterminer, par la convention collective, des avantages supérieurs aux minima prévus par le Code du travail, il appartient à la chambre de vérifier le respect des paramètres de rationalité et de proportionnalité pour éviter un usage abusif des fonds publics; et v) la chambre constitutionnelle a appliqué à la Banque la même solution que celle qu'elle avait appliquée à une autre institution publique dans un jugement antérieur en date du 17 mai 2006 (jugement n° 2006-06730).
184. Rappelant que les accords doivent être obligatoires pour les parties [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1334], le comité considère que le recours en inconstitutionnalité déposé par les bureaux du Procureur général de la nation contre l'article 45 de la convention collective de la Banque risque de saper la confiance des parties dans les mécanismes de négociation collective existants dans le secteur public du pays ni dans leur utilité pour parvenir à des solutions consensuelles dans les conflits collectifs. Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris des mesures législatives si besoin, afin que les autorités accordent la préférence autant que possible aux mécanismes de négociation collective dans l'évaluation des questions d'intérêt public en rapport avec les avantages économiques des clauses de conventions collectives du secteur public. En cas de préoccupations graves d'ordre économique nécessitant la modification des clauses des conventions collectives dans le secteur public, de telles situations devraient être traitées de préférence dans le cadre du dialogue social. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
185. Rappelant qu'il a examiné par le passé des allégations de recours fréquents à la Cour constitutionnelle pour contester la validité des clauses des conventions collectives dans le secteur public, et notant qu'il ressort des informations disponibles sur le portail Web de la Cour suprême que l'article 45 de la convention collective de la Banque fait l'objet de nouveaux recours en inconstitutionnalité, le comité observe que le recours systématique aux tribunaux pour invalider des clauses des conventions collectives pourrait saper la confiance

des parties dans les mécanismes de négociation collective dans le secteur public. Un compromis équitable et raisonnable doit être recherché entre, d'une part, la nécessité de préserver autant que faire se peut l'autonomie des parties à la négociation et, d'autre part, les mesures que doivent prendre les gouvernements pour surmonter leurs difficultés budgétaires. [Voir **Compilation**, op. cit., sixième édition, 2018, parag. 1485.]

- 186.** Le comité note que les organisations plaignantes allèguent en second lieu que, par 13 jugements émis entre février et août 2012, la deuxième chambre de la Cour suprême a ratifié la violation par la Banque de l'article 35 de la convention collective de l'entité, article relatif au paiement hebdomadaire des travailleurs de la Banque. Le comité note que les organisations plaignantes allèguent à cet égard que: i) depuis trente ans, les conventions collectives successives de la Banque ont prévu que «le salaire est hebdomadaire. Toute reconnaissance économique qui affecterait le salaire serait calculée sur le salaire hebdomadaire, c'est-à-dire le montant mensuel divisé par quatre pendant les cinquante-deux semaines»; ii) la Banque a décidé d'appliquer une modalité distincte à la conventionnelle et effectué une division par 4,33 du salaire mensuel, ce qui revient à réduire le salaire des travailleurs par rapport aux accords; iii) le SIBANPO a soumis la question au débat judiciaire et a obtenu, en seconde instance, 13 jugements favorables émis entre le 27 février et le 15 juin 2012; et iv) la deuxième chambre de la Cour suprême a cependant annulé les jugements en question, affirmant, sans preuves, que l'employeur avait déjà appliqué ladite clause de la convention. L'organisation plaignante allègue que les arrêts en question de la deuxième chambre de la Cour suprême ignorent les aménagements librement conclus entre les parties de la convention collective et sont, par conséquent, fondamentalement contraires à la convention n° 98.
- 187.** Le comité note que, pour sa part, le gouvernement, après avoir rappelé l'évolution de la jurisprudence de la deuxième chambre de la Cour suprême dans un sens favorable à la reconnaissance du droit de négociation collective dans le secteur public, déclare que, dans le présent cas, les actions des fonctionnaires de justice ont pleinement respecté les principes de l'OIT. Le gouvernement ajoute que le droit d'accès à la justice utilisé par le SIBANPO suppose le respect des décisions des organes de justice, même lorsque celles-ci ne sont pas favorables à leurs revendications. Le comité note que le gouvernement déclare en particulier que: i) le SIBANPO a contesté les arrêts de la deuxième chambre de la Cour suprême devant la chambre constitutionnelle de la Cour par un recours en inconstitutionnalité, estimant que la chambre n'avait pas utilisé les preuves de manière appropriée; ii) dans un jugement daté du 13 mai 2015, la chambre constitutionnelle a déclaré le recours irrecevable, estimant qu'il n'était pas pertinent de déposer un recours en inconstitutionnalité dans des cas de pure interprétation de lois ou autres dispositions législatives; et iii) à la demande du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, dans le cadre de la préparation de la réponse du gouvernement au comité, la deuxième chambre a fait savoir que ses décisions n'avaient pas été motivées par des considérations d'ordre patrimonial ni par des critères d'opportunité, mais étaient basées sur une interprétation objective de la législation conventionnelle qui faisait l'objet de l'examen.
- 188.** Le comité prend note des éléments fournis tant par les organisations plaignantes que par le gouvernement et observe qu'il ressort des arrêts en question de la deuxième chambre de la Cour suprême que la Cour a estimé que: i) le contenu de l'article 35 actuel de la convention collective de la Banque remonte à l'année 1983, quand il a été décidé que, à partir de 1984, les grilles salariales de la Banque seraient élaborées sur base d'un salaire hebdomadaire; ii) la clause en question de la convention collective permettait alors de passer du salaire mensuel au salaire hebdomadaire en divisant le premier par quatre (et non par 4,33); iii) la méthode de calcul ainsi établie par la convention collective a été mise en pratique immédiatement et a été incluse dans la grille salariale générale de la Banque; et iv) par conséquent, la grille salariale de la Banque et les moyennes mensuelles qui en découlent comprennent déjà la modification résultant de la norme conventionnelle.

189. Le comité observe qu'il ressort de ce qui précède que le débat autour de l'article 35 de la convention collective de la Banque qui a été porté devant les tribunaux concerne l'interprétation du champ d'application et des méthodes d'application de la modalité de paiement hebdomadaire contenue dans l'article en question. Rappelant qu'il a souligné l'importance de résoudre les conflits d'interprétation des conventions collectives dans le cadre des mécanismes prévus à cet effet par les conventions en question ou, dans tous les cas, d'un mécanisme impartial accessible à toutes les parties signataires, tel qu'un organe judiciaire indépendant (voir 382^e rapport, cas n° 3162, paragr. 296), et observant que le conflit d'interprétation concernant l'article 35 de la convention collective de la Banque a été examiné par quatre instances judiciaires successives, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.

Recommandation du comité

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

Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris des mesures législatives si besoin, pour garantir que les autorités accordent la préférence autant que possible aux mécanismes de négociation collective dans l'évaluation des questions d'intérêt public en rapport avec les avantages économiques des clauses de conventions collectives du secteur public. En cas de préoccupations graves d'ordre économique nécessitant la modification des clauses des conventions collectives dans le secteur public, de telles situations devraient être traitées de préférence dans le cadre du dialogue social. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

CAS N° 3271

RAPPORT INTERIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de Cuba présentée par l'Association syndicale indépendante de Cuba (ASIC)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des attaques, des actes de harcèlement et de persécution, des agressions et des licenciements de syndicalistes indépendants, entre autres actes de discrimination et d'ingérence antisyndicale commis par les autorités publiques, ainsi que la reconnaissance officielle d'une centrale syndicale unique contrôlée par l'Etat et l'absence de négociation collective et de reconnaissance juridique du droit de grève

191. Le comité a examiné le présent cas (présenté en décembre 2016) 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, approuvé par le Conseil d'administration à sa 333^e session (juin 2018), paragr. 214 à 242.] [Lien vers les examens précédents.](#)

- 192.** L'organisation plaignante a présenté des allégations supplémentaires dans des communications en date du 4 juin 2018 et des 14 février, 10 mai, 17 mai, 10 juin, 31 juillet et 27 août 2019.
- 193.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans six communications en date des 24 septembre et 26 novembre 2018 et des 27 mars, 7 mai, 13 et 26 septembre 2019.
- 194.** Cuba 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, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

- 195.** Lors de son précédent examen du cas, en juin 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 386^e rapport, paragr. 242]:
- a) Le comité prie le gouvernement de garantir la reconnaissance de l'ASIC, ainsi que son libre fonctionnement et l'exercice de ses activités syndicales, conformément aux principes de liberté syndicale.
 - b) Le comité prie le gouvernement, à la lumière des décisions en application des principes de liberté syndicale mentionnées dans ses conclusions, de veiller à ce qu'une enquête soit menée sur toutes les allégations relatives à des attaques et à d'autres formes de discrimination antisyndicale formulées dans la plainte, de faire en sorte, si ces allégations sont avérées, que les sanctions dissuasives et les mesures compensatoires correspondantes soient prises, et de fournir au comité des informations détaillées à cet égard et sur le résultat (avec copie des décisions ou jugements rendus) de toute procédure administrative ou judiciaire ayant trait aux allégations en question, y compris celles engagées contre les syndicalistes susmentionnés, ainsi que sur les supposées poursuites judiciaires engagées à l'encontre de M. Reyes Consuegras.
 - c) Le comité prie le gouvernement de l'informer sur l'exercice du droit de grève dans la pratique, y compris sur toute discrimination ou préjudice en matière d'emploi qui pourrait avoir été appliqué aux travailleurs pour avoir exercé ce droit pacifiquement.

B. Nouvelles allégations de l'organisation plaignante

- 196.** Dans ses communications en date du 4 juin 2018 et des 14 février, 10 mai, 17 mai, 10 juin, 31 juillet et 27 août 2019, l'organisation plaignante fournit de nouvelles informations concernant des allégations concrètes de violation des libertés publiques de dirigeants et de membres de l'Association syndicale indépendante de Cuba (ASIC).
- 197.** Selon elle, les militants et dirigeants syndicaux de l'ASIC et des organisations affiliées continuent d'être harcelés, réprimés et menacés par différentes forces de sécurité de l'Etat, de faire l'objet de détentions arbitraires et, en outre, d'être empêchés, sans explication ni motif légitime, de voyager pour se rendre à des manifestations internationales en lien avec leur travail de syndicalistes.
- 198.** L'organisation plaignante allègue en particulier que:
- a) Le 1^{er} mai 2018, les dix principaux dirigeants de l'ASIC ont été assignés à résidence pendant huit heures et ainsi privés de participer à une manifestation s'opposant à la tenue du défilé officiel organisé par le régime.
 - b) M. Iván Hernández Carrillo, secrétaire général de l'ASIC, a fait l'objet d'arrestations illégales et d'actes de harcèlement de la part des agents de la sécurité de l'Etat: i) au cours des cinq premiers mois de 2018, il a été arrêté à dix reprises et menacé de mort

par les agents de la sécurité de l'Etat; ii) le 26 mars 2018, il a été arrêté et violemment frappé par des agents de l'Etat; iii) le 18 décembre 2018, il a été arrêté, ses affaires personnelles ont été fouillées et plusieurs documents lui appartenant ont été saisis (notamment sa carte de membre de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)); iv) le 27 juillet 2019, des unités de la police et de la police politique secrète ont ordonné au syndicaliste de demeurer chez lui; ce dernier, se rendant compte qu'il n'y avait pas d'ordonnance judiciaire, a quitté son domicile, de sorte qu'il a été arrêté pendant cinq heures puis libéré; v) après avoir quitté le commissariat, il a été suivi pendant 96 heures par une voiture de police; vi) ses communications sont systématiquement interceptées, l'accès à sa messagerie électronique limité et l'accès à ses comptes sur les réseaux sociaux souvent bloqué; et vii) le dirigeant syndical susmentionné, qui purge actuellement une peine de vingt-huit ans de privation de liberté dans le cadre d'une permission extrapénale (une forme de liberté conditionnelle en droit cubain), vit dans la crainte permanente d'être de nouveau emprisonné.

- c) Il a été interdit à M. Víctor Manuel Domínguez García, directeur du Centre national de formation syndicale (CNCS), membre de l'ASIC, de voyager et de participer à des manifestations internationales en rapport avec ses activités syndicales: i) le 17 octobre 2017, il a été empêché de se rendre à Bruxelles pour suivre un séminaire sur le monde du travail à Cuba organisé par la CFDT; ii) le 31 mai 2018, il a été empêché de se rendre à Genève pour participer aux travaux de la Conférence internationale du Travail (CIT) et au 49^e congrès de la CFDT.
- d) M. Alejandro Sánchez Zaldívar, secrétaire général adjoint de l'ASIC, a fait l'objet de détentions arbitraires; il a été victime, avec ses proches, d'actes de harcèlement commis par les autorités publiques et il a été empêché de participer à plusieurs activités syndicales organisées hors de sa province natale: i) les 7 et 8 mars 2018, des agents du Département de sécurité de l'Etat (DSE) ont pénétré par effraction chez lui pour l'empêcher de se rendre à La Havane; ii) le 9 mars 2018, il a été convoqué au poste de police d'Artemisa et placé en garde à vue pendant plus de sept heures, au cours desquelles il a été dépouillé de ses effets personnels et menacé de voir son passeport confisqué; iii) en septembre 2018, il lui a été interdit de se rendre en Colombie pour participer à un atelier sur les affaires syndicales et les relations professionnelles organisé par l'Institut national des études sociales (INES); iv) le 1^{er} novembre 2018, les autorités douanières l'ont empêché de prendre un avion pour le Panama, où il devait participer à un atelier organisé par l'Université des travailleurs d'Amérique latine (UTAL); v) le 12 février 2019, son épouse a été harcelée sur son lieu de travail par un agent du DSE; en outre, il a été averti que, avec son épouse, il ne pourrait prendre part à aucune activité au cours du référendum constitutionnel organisé le 24 février 2019; vi) le 17 avril 2019, à minuit, deux agents de la Police nationale révolutionnaire (PNR) ont conduit le dirigeant syndical au poste de police de Cabañas et ont rédigé à son encontre un avertissement pour tentative délictuelle d'organisation de réunions contre-révolutionnaires à La Havane; vii) le 7 juin 2019, il a été empêché de quitter le pays pour se rendre à la Conférence internationale du Travail, à laquelle il devait participer en tant que membre de la délégation d'Alternativa Democrática Sindical de las Américas (ADS); et viii) le 12 juillet 2019, il a été soumis à un interrogatoire, au cours duquel il a été informé qu'il ne voyagerait plus à l'étranger et que, le 13 juillet 2019 (date à laquelle la dissidence commémore le naufrage du ferry le 13 mars), il serait dans l'obligation de demeurer à son domicile; par ailleurs, il s'est vu proposer de se mettre au service de la police.
- e) M. Carlos Reyes Consuegras, secrétaire des affaires syndicales et des relations professionnelles de l'ASIC, a fait l'objet de détentions arbitraires et d'actes de harcèlement commis par les autorités publiques: i) le 12 janvier 2018, après avoir participé à une réunion de l'ASIC à La Havane, il a été arrêté par les forces conjointes de la PNR et des agents du DSE dans la province de Cienfuegos, et certains effets

personnels lui ont été confisqués; ii) le 2 mars 2018, il a été retenu pendant plus de onze heures par les entités susmentionnées et ainsi empêché de participer à une réunion de l'ASIC; iii) le 8 mars 2018, il a été convoqué au poste de police où on lui a fait savoir qu'une procédure d'enquête avait été ouverte à son encontre pour délit présumé d'activités économiques illicites; et iv) le 19 novembre 2018, après avoir participé à un atelier sur les affaires syndicales et les relations professionnelles organisé par l'UTAL, il a été interrogé par des agents de la police politique du Bureau provincial de l'immigration et, devant son refus de fournir des informations concernant l'atelier, il s'est vu interdire tout déplacement hors de son lieu de résidence, à Cienfuegos.

- f) M. Yoanny Limonta García, réalisateur d'œuvres audiovisuelles pour le compte de l'ASIC, a fait l'objet de détentions arbitraires: i) le 7 février 2018, il a été arrêté par des agents de la PNR, conduit au poste de police de la même ville et ses outils de travail (une caméra, un trépied et un dispositif de mémoire flash) lui ont été confisqués; et ii) le 3 décembre 2018, alors qu'il se rendait au domicile du secrétaire général de l'ASIC pour tourner un film sur les droits de l'homme à Cuba, il a été arrêté, ses outils de travail lui ont de nouveau été confisqués et il a été menacé, s'il continuait à exercer ses activités de journaliste indépendant, d'être accusé d'usurpation de fonctions publiques.
- g) Le 17 janvier 2018, MM. Wilfredo Álvarez García et Bárbaro de la Nuez Ramírez ont été convoqués par le Département technique d'enquêtes (DTI) de Cienfuegos et retenus pendant six heures. Ils ont été contraints de revêtir la tenue des prisonniers de droit commun, ont été placés en cellule d'isolement, interrogés, pris en photo, ont dû donner leurs empreintes digitales, et ils n'ont eu la permission de quitter les lieux qu'à la condition de ne plus assister aux réunions organisées au domicile des dirigeants syndicaux de l'ASIC.
- h) M. Alexis Gómez Rodríguez, membre de l'ASIC, a été arrêté arbitrairement à deux reprises et, au cours de ces deux périodes de détention, on a tenté de le convaincre de devenir informateur au service de l'Etat: i) le 15 janvier 2018, il a été soumis à un interrogatoire au poste de police de la municipalité de Centro Habana et détenu pendant trente-huit heures; ii) le 23 février, il a été soumis à un interrogatoire et détenu pendant trente et une heures; et iii) d'après ses propres déclarations, au cours de ces deux périodes de détention, il aurait fait l'objet de traitements cruels et dégradants.
- i) Le 1^{er} novembre 2018, les autorités douanières ont empêché M. Osvaldo Rodríguez Díaz, avocat et membre de l'ASIC, de se rendre au Panama pour participer à un atelier organisé par l'UTAL. Le 15 novembre 2018, il a été convoqué à l'unité de police de la municipalité de Cotorro (La Havane), conduit dans une «maison spéciale», interrogé sur son travail avec le syndicalisme indépendant et il lui a été proposé de collaborer avec le DSE.
- j) Le 26 janvier 2018, M. Jorge Anglada Mayeta, membre de l'ASIC, a été jugé devant le Tribunal municipal populaire de la municipalité Diez de Octubre pour un délit présumé d'outrage à agent et il a été condamné à deux ans de privation de liberté. Selon l'organisation plaignante, ces accusations découlent d'un incident survenu le 2 mai 2017 au cours duquel le syndicaliste s'est opposé à l'arrestation d'un travailleur indépendant par un policier en civil.
- k) Les 26 février et 14 mars 2018, M. Roberto Arsenio López Ramos, président du Collège de pédagogues indépendants de Cuba (CPIC), a été convoqué par la police et, à ces deux reprises, il a été interrogé sur la coopération existante entre l'ASIC et l'organisation qu'il représente.

- l) Le 15 mars 2019, M. Charles Enchris Rodríguez Ledzema, vice-président du CPIC, a été convoqué au siège du DSE dans la municipalité de Güines et il lui a été proposé de devenir un délateur.
- m) M. Eduardo Enrique Hernández Toledo, membre de l'ASIC et travailleur indépendant (chauffeur de taxi), a fait l'objet d'actes de harcèlement et de poursuites pénales: i) parce qu'il est membre de l'ASIC, il a été victime d'actes de harcèlement commis par des inspecteurs de l'Etat, et sa licence de taxi lui a été retirée; ii) le 27 septembre 2018, à l'instigation d'une procureure, un groupe d'habitants a commis des actes de provocation auxquels le syndicaliste aurait répondu par les mots «à bas Raúl»; iii) pour cette raison, il a été arrêté et condamné à un an de privation de liberté pour outrage à l'autorité publique; et iv) le membre syndical purgerait sa peine dans le camp de travail forcé de «Pianni».
- n) Le 3 octobre 2018, MM. Mateo Moreno Ramón et Leandro Vladimir Aguilera Peña, membres de l'Association cubaine des petits entrepreneurs (ACPE), organisation affiliée à l'ASIC, ont été arrêtés par des agents du DSE à Pinar del Río, où ils avaient prévu d'organiser une réunion avec des travailleurs indépendants dans le but de les informer de leurs droits, et ils ont été contraints de rentrer à La Havane.
- o) M^{me} Magela Garcés Ramírez, galeriste et critique d'art, employée du ministère de la Culture, a été écartée du poste de travail qu'elle occupait dans la galerie Servando Cabrera de La Havane après la publication dans la revue *ART OnCuba* d'un texte intitulé «Les 100 questions de l'art cubain». A titre de mesure disciplinaire, elle a été affectée à un emploi moins rémunéré impliquant des qualifications et des conditions de travail différentes. N'acceptant pas la mesure, elle a présenté sa démission.
- p) A son retour du Panama, où elle a participé à un atelier sur les affaires syndicales et les relations professionnelles organisé par l'UTAL en novembre 2018, le domicile de M^{me} Sara Cuba Delgado, membre de l'ASIC, a été placé sous la surveillance du DSE.
- q) MM. Carlos Gómez Guevara et Yolsdan Armenteros Vázquez, membres de l'ASIC, ont déclaré avoir été suivis de près par trois agents du DSE à la suite d'une visite au domicile du secrétaire général de l'ASIC.
- r) Omara Ruiz Urquiola, professeure d'université, qui travaillait à l'Instituto Superior de Diseño de La Havane et qui avait publiquement exprimé son opposition au régime et son soutien au mouvement syndical indépendant, a été démise de ses fonctions le 29 juillet 2019.
- s) Le 5 août 2019, les forces de sécurité de l'Etat ont perquisitionné le domicile de M. Daniel Perea García, secrétaire provincial de l'ASIC à Santiago de Cuba, qui a été transféré et placé en détention à l'unité de police de Palma Soriana, puis libéré sans inculpation. Depuis 2018, le syndicaliste est victime de harcèlement continu, de détentions arbitraires et de menaces; en particulier les 6 février, 24 avril et 26 juin 2019, il a fait l'objet de menaces de la part d'un agent de la DSE dénommé «Adolfo», pour des déclarations faites sur les réseaux sociaux concernant les violations commises contre les professionnels de la médecine du programme «Masi Médicos» du Brésil. Le syndicaliste a porté plainte auprès du bureau du procureur général pour menaces mais n'a reçu aucune réponse de la part des autorités.
- t) Le 7 août 2019, M. Emilio Alberto Gottardi Gottardi, secrétaire provincial de l'ASIC à La Havane, a été arrêté devant son domicile par des unités combinées de la police nationale et de la sécurité de l'Etat, interrogé sur ses activités syndicales, notamment sur la dernière réunion tenue par le syndicat et menacé de poursuites judiciaires.

- u) Le 8 août 2019, à la suite d'une réunion au domicile du secrétaire général de l'ASIC dans la province de Matanzas, les syndicalistes Dannery Gómez Galeto, Willian Esmérito Cruz, Roque Iván Martínez Beldarrain et Yuvisley Roque Rajadel ont été arrêtés, interrogés et menacés; leurs biens ont été confisqués (y compris des documents de l'ASIC et une lettre adressée par le secrétariat du BIT à l'organisation syndicale) et leur argent leur a été retiré. Plus tard, aux premières heures du 24 août, les syndicalistes susmentionnés ainsi que le syndicaliste Yakdislania Hurtado Bicet ont été arbitrairement placés en détention pendant neuf heures, puis libérés après l'établissement d'un acte dans lequel ils se sont engagés à ne pas rencontrer de personnes «socialement dangereuses». De plus, Roque Rajadel et Martínez Beldarrain se sont vu proposer de travailler pour la sécurité de l'Etat.

199. L'organisation plaignante indique que, à la suite de la crise en République bolivarienne du Venezuela et de la menace de rupture de l'alliance entre les régimes des deux pays, les autorités publiques ont multiplié les actes de répression contre les syndicalistes indépendants ainsi que les détentions arbitraires, et le nombre de militants victimes d'actes de persécution et de harcèlement a augmenté. Elle allègue ainsi que: i) les coupures de services téléphoniques et les interceptions d'appels des membres de l'ASIC se sont considérablement accrues, ainsi que les coupures d'accès aux réseaux sociaux utilisés par ces syndicalistes; ii) la nouvelle méthode des forces de police consisterait à exercer un chantage sur les détenus dans le but de faire d'eux des informateurs; iii) à ce jour, environ une vingtaine de syndicalistes ont été interrogés et menacés; et iv) les actions du gouvernement auraient pour objectif de renvoyer le secrétaire général de l'ASIC en prison au motif qu'il n'aurait pas respecté les conditions de sa mise en liberté provisoire; on a en effet indiqué aux personnes interrogées que le secrétaire général recevait de l'argent de l'Agence centrale du renseignement (CIA) et que, si cette allégation était prouvée, il retournerait en prison; jusqu'à présent, la remise en prison a été évitée grâce aux pressions nationales et internationales.
200. Dans ses allégations supplémentaires, l'organisation plaignante se dit préoccupée par l'ingérence des autorités publiques dans le mouvement syndical indépendant. Elle réitère que ses membres continuent de subir de fortes pressions de la part des agents du DSE au cours des détentions arbitraires imposées par le régime dans le but de faire d'eux des informateurs, en leur promettant en contrepartie une prétendue amnistie et la fin du harcèlement.
201. Enfin, l'organisation plaignante dénonce la pratique – désormais courante – des autorités cubaines consistant à interdire aux dirigeants syndicaux indépendants de sortir du pays lorsqu'ils effectuent des déplacements dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions syndicales, notamment pour participer à des conférences et à des cours de formation.

C. Réponse du gouvernement

202. Dans ses communications en date des 24 septembre et 26 novembre 2018, des 27 mars, 7 mai, 13 et 26 septembre 2019, le gouvernement fournit ses observations.
203. Le gouvernement déclare que, tout comme les allégations examinées lors de l'examen antérieur de ce cas, ces nouvelles allégations sont fausses et relèvent de campagnes de manipulation politique qui visent à discréditer le pays et sont organisées et financées depuis l'étranger en vue d'orchestrer un changement de régime qui permettrait à une puissance étrangère de contrôler le pays, ce qui est contraire aux principes de souveraineté, d'autodétermination et de non-ingérence dans les affaires internes. Le gouvernement indique que les recommandations formulées par le comité lors de son examen antérieur du cas montrent clairement la persistance de pratiques sélectives et de la manipulation politique exercées contre les pays en développement à travers les méthodes de travail et les organes

de contrôle de l'OIT. Le gouvernement estime que ces pratiques vont à l'encontre de l'esprit de dialogue et de coopération nécessaire pour promouvoir effectivement les droits des travailleurs, qu'elles affaiblissent le tripartisme et ne contribuent pas à l'amélioration de la situation des travailleurs dans le monde. En outre, il considère que ces pratiques négatives ne correspondent pas aux principes d'objectivité, d'impartialité et de non-sélectivité qui doivent prévaloir dans le traitement des libertés syndicales, et le gouvernement espère donc que les éléments présentés dans ses observations permettront de rejeter toutes les allégations relatives au présent cas au motif qu'elles reposent sur de fausses bases.

Recommandation a)

204. En ce qui concerne la recommandation a), le gouvernement affirme une fois de plus que l'ASIC n'est pas une organisation syndicale compte tenu du fait que: i) l'ASIC n'a pas pour objectif de promouvoir ou de défendre les intérêts des travailleurs; ii) l'ASIC ne compte sur le soutien réel d'aucun collectif de travail et ne regroupe pas des travailleurs cubains; iii) les supposés dirigeants ou militants mentionnés dans la plainte ne représentent pas des collectifs de travail et ne sont pas eux-mêmes des travailleurs, étant donné qu'ils ne sont pas liés par une relation d'emploi à des entités ou des employeurs à Cuba, et ils ne sont donc ni concernés par les activités de l'OIT ni visés par le droit du travail; iv) le gouvernement des Etats-Unis, par l'intermédiaire du Groupe international pour la responsabilité sociale des entreprises de Cuba et de l'organisation américaine National Endowment for Democracy (Fondation nationale pour la démocratie), finance les dirigeants de l'ASIC lesquels, en échange d'une somme d'argent, ont pour mission de se faire passer pour des militants syndicaux indépendants, des dissidents ou des opposants au régime et de dénoncer des violations des droits des travailleurs imaginaires; v) le Code du travail de 2013 (loi n° 116 de 2013) énonce, parmi ses principes fondamentaux, le droit des travailleurs à s'associer volontairement et à créer des organisations syndicales; vi) les organisations syndicales réunies dans la Centrale des travailleurs de Cuba (CTC) sont autonomes, leurs membres approuvent leurs propres statuts et règlements, discutent et parviennent démocratiquement à des accords et élisent ou révoquent leurs administrateurs; vii) les syndicats nationaux comptent 3 151 128 membres, et 95,1 pour cent des travailleurs cubains sont syndiqués; et viii) les travailleurs cubains bénéficient d'un dialogue social participatif et démocratique, à tous les niveaux de la prise de décisions.

Recommandation b)

205. En ce qui concerne la recommandation b), le gouvernement indique que les personnes mentionnées dans la plainte ont eu un comportement antisocial et délictueux. Il dément l'allégation selon laquelle des détentions ou des arrestations arbitraires ou temporaires seraient pratiquées dans le pays, étant donné que celles-ci ont lieu dans le cadre de la procédure pénale en vigueur et dans le strict respect des garanties d'une procédure régulière reconnues par l'ordre juridique interne. En outre, il indique que les institutions et forces de l'ordre exercent leurs activités dans le strict respect de la législation et n'ont pas pour pratique de réprimer, d'intimider, de harceler, de torturer ou de maltraiter la population. Il rappelle que le système interne prévoit des procédures et des recours permettant de sanctionner tout agent ou autorité qui abuserait de son pouvoir.

206. Pour ce qui est des cas individuels évoqués par l'organisation plaignante, le gouvernement fait valoir que:

- a) Il est faux d'affirmer que M. Iván Hernández Carrillo est un prisonnier politique: i) en 2003, la chambre chargée des crimes contre la sécurité de l'Etat du Tribunal provincial populaire de La Havane l'a déclaré coupable d'actes portant atteinte à l'indépendance et à l'intégrité territoriale de l'Etat, délit visé par la loi sur la protection de

l'indépendance nationale et de l'économie de Cuba (loi n° 88 de 1999), et il l'a condamné à vingt-cinq ans de privation de liberté; ii) le 23 mars 2011, M. Hernández Carrillo a bénéficié d'une permission extrapénale (sa sanction prendra fin au premier semestre de 2028); iii) en vertu de l'alinéa b) de l'article 25 de la loi sur les migrations (loi n° 1312 de 1976 modifiée par le décret-loi n° 302 de 2012), il lui est interdit de quitter le pays; et iv) en juillet 2016, septembre 2017 et mars 2018, trois plaintes ont été déposées à son encontre pour des délits de désobéissance, d'instigation à la délinquance et d'outrage prévus par le Code pénal (loi n° 62 de 1987), et les autorités cubaines ont choisi de traiter ces délits comme des contraventions (imposition de mesures administratives, y compris d'amendes, et d'obligations spécifiques de faire ou de ne pas faire).

- b) M. Carlos Reyes Consuegras, qui n'est pas non plus engagé dans une relation d'emploi, a été jugé au pénal pour jeu non autorisé et il a, en outre, été condamné à payer une amende administrative pour location illégale d'un logement et une amende pour détention illégale de substances psychotropes. Par ailleurs, il a été poursuivi à deux reprises pour activité économique illicite. Pour ce qui est des agissements des autorités migratoires à son encontre, ils sont dus à son comportement antisocial et délictueux. Qui plus est, il n'a jamais été placé en détention mais simplement interrogé dans le respect des garanties prévues par la loi.
- c) M. Jorge Anglada Mayeta n'a pas été frappé par un agent de police alors qu'il tentait de défendre un travailleur indépendant. Il s'est jeté sur un policier en exercice sans raison valable et l'a agressé, ce qui est considéré comme un délit par toutes les législations pénales du monde. Le 16 février 2018, le Tribunal municipal populaire de la Vieille Havane, dans le respect des garanties d'une procédure régulière, l'a déclaré coupable d'outrage à agent et l'a condamné à une peine de deux ans de privation de liberté assortie d'une peine de limitation de liberté de même durée.
- d) MM. Víctor Manuel Domínguez García, Wilfredo Álvarez García, Bárbaro de la Nuez Ramírez, Alexis Gómez Rodríguez, Roberto Arsenio López Ramos et Charles Enchris Rodríguez Ledezma ont été poursuivis sur la base de plaintes portant sur des infractions qualifiées de délits par la législation cubaine (activités économiques illicites, jeux non autorisés, détention de substances psychotropes, spéculation et accaparement, détention, fabrication et vente d'instruments servant à commettre des délits, usurpation de fonctions publiques, recel, outrage, blessures graves, dommages, falsification de documents et troubles à l'ordre public). Compte tenu du fait que la législation nationale permet de traiter comme des contraventions les infractions peu dangereuses pour la société, les autorités cubaines ont appliqué des sanctions administratives.
- e) La procédure pénale à l'encontre de M. Eduardo Enrique Hernández Toledo n'a pas été engagée au motif que celui-ci aurait exercé ses droits syndicaux, et les autorités n'ont pas commis d'actes de persécution ou de harcèlement. Cette personne n'est pas un dirigeant syndical et n'a jamais fait l'objet de harcèlement ou de pressions de la part des autorités. M. Hernández Toledo a été jugé au pénal par le Tribunal municipal populaire de Trinidad pour délit d'outrage et condamné à un an de privation de liberté assorti d'une peine de travail correctionnel avec internement et, actuellement, il devrait bénéficier de la liberté conditionnelle.
- f) M. Yoanny Limonta García, qui n'est pas non plus dirigeant syndical et n'est pas engagé dans une relation d'emploi, a fait l'objet d'un contrôle de police en raison de récidive s'agissant de faits considérés comme des délits et d'autres comportements antisociaux (spéculation en 2011, détention, fabrication et vente d'instruments servant à commettre des délits en 2013 et usurpation de fonctions publiques en 2016).

- g) MM. Mateo Moreno Ramón et Leandro Vladimir Aguilera Peña n'ont pas été arrêtés, ils ont simplement reçu, en toute conformité avec la législation, des avertissements de la part des autorités compétentes qui visaient à les empêcher de commettre les faits délictueux qu'ils projetaient.
 - h) Les restrictions au droit de libre circulation de MM. Osvaldo Rodríguez Díaz et Alejandro Sánchez Zaldívar ont été appliquées conformément à la loi sur les migrations en vigueur. M. Sánchez Zaldívar n'est pas engagé dans une relation d'emploi depuis 2013 et il a un long passé de violations des normes, réglementations et lois en vigueur; il a notamment été poursuivi pour activités économiques illégales et désobéissance. En outre, les allégations d'actes de menace et de harcèlement qui auraient été commis sur lui et son épouse sont totalement fausses. M. Sánchez Zaldívar a participé à plusieurs manifestations et ateliers syndicaux à l'étranger financés par une puissance étrangère. En 2018, dans le cadre de ses activités contre Cuba, il s'est rendu à Genève pour la 107^e session de la Conférence internationale du Travail. Cette année, sa liberté de voyager n'a pas été arbitrairement restreinte; les autorités n'ont agi que dans le respect des dispositions de la législation sur les migrations.
 - i) M^{me} Magela Garcés Ramírez a écrit et publié un article dans lequel elle formulait des accusations graves et infondées à l'encontre de nombreux artistes et institutions artistiques et, devant la gravité de ces allégations, son employeur a estimé qu'elle devrait travailler pour une autre collection, raison pour laquelle elle a elle-même renoncé à ses fonctions.
 - j) M^{me} Sara Cuba Delgado n'a pas été surveillée ni harcelée par des agents de l'Etat.
207. En ce qui concerne les restrictions imposées aux membres et dirigeants syndicaux de l'ASIC qui les empêcheraient de voyager et de participer à des événements internationaux, le gouvernement fait savoir que c'est la législation sur les migrations en vigueur qui établit les motifs pour lesquels les autorités peuvent décider de limiter le droit d'un citoyen de quitter le pays et que ce pouvoir est exercé par les autorités compétentes de manière non arbitraire et dans le respect des garanties prévues par la loi. Il nie en outre avoir empêché certaines personnes de sortir de chez elles au cours des célébrations du 1^{er} mai et avoir procédé à des assignations à résidence.

Recommandation c)

208. En ce qui concerne la recommandation c) relative à l'exercice, dans la pratique, du droit de grève, le gouvernement indique que la législation en vigueur n'interdit nullement ce droit et que la législation pénale ne prévoit aucune sanction relative à son exercice. Le fait que les travailleurs n'aient pas recours à ce mécanisme n'est pas dû à une interdiction législative mais au fait qu'ils puissent recourir à d'autres moyens plus efficaces, par exemple la participation effective – sous de multiples modalités – et l'exercice d'un pouvoir réel dans la prise de décisions sur des sujets qui les concernent. De plus, la protection des dirigeants syndicaux contre de possibles actes de discrimination antisyndicale, y compris en ce qui concerne l'exercice du droit de grève, est régie par l'article 16 du Code du travail de 2013, qui établit que les dirigeants des organisations syndicales disposent de toutes les garanties nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et garantit leur protection contre les mutations, les mesures disciplinaires, les licenciements antisyndicaux ou toute autre mesure qui porte atteinte à leurs conditions de travail et qui leur est imposée en raison de leurs activités syndicales.
209. Le gouvernement espère que, sur la base de toutes les informations fournies, les allégations qui ont donné lieu à l'ouverture du présent cas seront rejetées en raison du fait qu'elles sont fallacieuses et ont été inventées pour des motifs tout autres que la protection des travailleurs.

D. Conclusions du comité

210. Le comité rappelle que la présente plainte porte sur de nombreuses allégations d'attaques, de harcèlement et de persécution de dirigeants et de membres de l'ASIC et de ses organisations affiliées, se traduisant par des détentions et des agressions, des restrictions au droit de libre circulation des dirigeants et membres syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, entre autres actes de discrimination et d'ingérence commis par les autorités publiques. En outre, l'organisation plaignante dénonce la reconnaissance d'une centrale syndicale unique contrôlée par l'Etat et l'absence de reconnaissance du droit de grève.
211. Le comité prend note des objections du gouvernement en ce qui concerne l'examen qu'il a effectué du présent cas. Il note en particulier que, de l'avis du gouvernement, les allégations présentées par l'organisation plaignante relèveraient de campagnes de manipulation politique financées depuis l'étranger et visant à discréditer Cuba, en violation des principes de souveraineté, d'autodétermination et de non-ingérence dans les affaires internes, et que les conclusions formulées par le comité lors de son examen antérieur du cas montrent clairement la persistance de pratiques sélectives et de la manipulation politique exercées contre les pays en développement à travers les méthodes de travail et les organes de contrôle de l'OIT. A cet égard, le comité souhaite rappeler que, dans le cadre de son mandat, il lui appartient d'examiner dans quelle mesure l'exercice des droits syndicaux peut être affecté dans des cas d'allégations d'atteintes aux libertés civiles. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 22.] Le comité rappelle en outre qu'il n'est pas compétent pour traiter les allégations de nature purement politique, mais il lui appartient d'examiner les dispositions de nature politique prises par un gouvernement dans la mesure où elles peuvent avoir des répercussions sur l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 24.]

Recommandation a)

212. En ce qui concerne la reconnaissance de l'ASIC ainsi que son libre fonctionnement et l'exercice de ses activités syndicales, le comité note que le gouvernement réitère que: i) l'ASIC n'est pas une organisation syndicale; ii) l'ASIC ne compte sur le soutien d'aucun collectif de travail; iii) les supposés dirigeants syndicaux de cette organisation ne sont pas liés par une relation d'emploi à des entités ou des employeurs à Cuba et ils n'ont, en outre, pas été élus par les travailleurs pour les représenter; iv) le droit de s'associer et de constituer librement des organisations syndicales est consacré par le Code du travail de 2013; et v) certains membres et dirigeants syndicaux de l'ASIC ne sont pas engagés dans une relation d'emploi. Tout en prenant bonne note de la réponse du gouvernement, le comité fait observer, en premier lieu, qu'il y a plusieurs décennies qu'il examine des allégations relatives à la non-reconnaissance d'organisations syndicales non affiliées à la CTC et à l'ingérence du gouvernement dans le droit au libre fonctionnement de ces dernières. [Voir cas n^{os} 1198, 1628, 1805, 1961, 2258 du Comité de la liberté syndicale.] Le comité rappelle que le droit à une reconnaissance par un enregistrement officiel est un aspect essentiel du droit syndical en ce sens que c'est la première mesure que les organisations de travailleurs ou d'employeurs doivent prendre pour pouvoir fonctionner efficacement et représenter leurs membres convenablement. En outre, il rappelle que la liberté syndicale implique le droit pour les travailleurs et les employeurs d'élire librement leurs représentants ainsi que d'organiser leur gestion et leur activité sans aucune intervention des autorités publiques. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 449 et 666.] Considérant que, selon les informations qu'il a reçues de l'organisation plaignante, certains membres et dirigeants syndicaux mentionnés dans la plainte sont des travailleurs indépendants et que certains d'entre eux ont été licenciés pour des motifs antisyndicaux, le comité rappelle, en second lieu, que le critère à retenir pour définir les personnes couvertes par le droit syndical n'est pas la relation d'emploi avec un employeur. Les travailleurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail doivent pouvoir, s'ils le souhaitent, constituer les organisations de leur choix. [Voir

Compilation, op. cit., paragr. 330.] Au vu de ce qui précède, le comité renvoie à ses conclusions précédentes et prie instamment le gouvernement de garantir la reconnaissance de l'ASIC, ainsi que son libre fonctionnement et l'exercice de ses activités syndicales.

Recommandation b)

Libertés publiques

213. *En ce qui concerne les restrictions présumées des libertés publiques, le comité rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, l'organisation plaignante avait allégué, dans sa plainte, des actes de discrimination antisyndicale, y compris des détentions arbitraires, des actes de harcèlement, des violations de domicile, des poursuites judiciaires, entre autres [voir 386^e rapport, paragr. 220], et il rappelle en outre qu'il avait demandé au gouvernement de mener une enquête sur toutes ces allégations. Le comité prend note des nombreuses allégations supplémentaires de l'organisation plaignante relatives à la perpétration de nouveaux actes de discrimination antisyndicale, notamment de détentions arbitraires, d'actes de harcèlement, de poursuites pénales et d'ingérence de la part des autorités publiques, ainsi que de restrictions au droit de libre circulation des dirigeants et membres de l'ASIC, et il prend également note de la réponse du gouvernement concernant 17 cas spécifiques sur les 40 mentionnés dans les allégations.*
214. *Par ailleurs, le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles MM. Iván Hernández Carrillo, Carlos Reyes Consuegras, Jorge Anglada Mayeta, Víctor Manuel Domínguez García, Alejandro Sánchez Zaldívar, Wilfredo Álvarez García, Bárbaro de la Nuez Ramírez, Alexis Gómez Rodríguez, Roberto Arsenio López Ramos, Charles Enchris Rodríguez Ledezma, Eduardo Enrique Hernández Toledo et Yoanny Limonta García, victimes des détentions arbitraires alléguées, auraient été jugés et condamnés pour différentes activités considérées comme des délits par la législation cubaine, sans rapport aucun avec leur activité syndicale, et ont bénéficié de toutes les garanties d'une procédure régulière. En ce qui concerne la situation particulière de MM. Mateo Moreno Ramón et Leandro Vladimir Aguilera Peña, le gouvernement indique que les autorités ont agi conformément à la législation afin d'empêcher les syndicalistes de commettre les faits délictueux qu'ils projetaient et il nie le fait que M^{me} Sara Cuba Delgado ait été surveillée et harcelée par des agents de l'Etat.*
215. *Le comité fait observer dans le même temps que: i) le gouvernement ne lui a pas donné copie des jugements concernant les cas des personnes susmentionnées; ii) si le gouvernement énumère les délits ou les antécédents judiciaires de chacun (activités économiques illicites, jeux non autorisés, détention de substances psychotropes, spéculation et accaparement, détention, fabrication et vente d'instruments servant à commettre des délits, usurpation de fonctions publiques, recel, outrage, dommages, falsification de documents, troubles à l'ordre public, désobéissance, comportements antisociaux en raison de détention, fabrication et vente d'instruments servant à commettre des délits), il ne donne aucun élément relatif à la perpétration de ces délits; iii) les délits dont les membres de l'ASIC et les organisations syndicales affiliées sont accusés, par leur nature même, sont très similaires à ceux que le comité a examinés dans le cadre du cas n° 2258, à la suite d'une plainte déposée en 2003 par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL); iv) la situation de M. Iván Hernández Carrillo, secrétaire général de l'ASIC, et de M. Víctor Manuel Domínguez García, directeur du CNCS, a déjà été examinée par le comité dans le cadre du cas n° 2258; et v) dans le cadre du cas précité, le gouvernement n'a pas fourni copie de la décision de condamnation prononcée contre M. Iván Hernández Carrillo et a nié l'existence d'une action en justice ou d'une quelconque autre nature contre M. Víctor Manuel Domínguez García.*

216. Le comité rappelle que, dans de nombreux cas où les plaignants alléguaient que des travailleurs ou des dirigeants syndicalistes avaient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales et où les réponses des gouvernements se bornaient à réfuter semblables allégations ou à indiquer que les arrestations avaient été opérées en raison d'activités subversives, pour des raisons de sécurité intérieure ou pour des crimes de droit commun, le comité s'est fait une règle de demander aux gouvernements en question des informations aussi précises que possible sur les arrestations incriminées, en particulier en ce qui concerne les actions judiciaires entreprises et le résultat de ces actions, pour lui permettre de procéder en connaissance de cause à l'examen des allégations. Il rappelle également que, dans de nombreux cas, le comité a demandé aux gouvernements intéressés de communiquer le texte des jugements prononcés avec leurs attendus. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 178 et 179.] Tenant compte des différents cas antérieurs présentés au comité, ayant trait à des mesures de harcèlement et de détention de syndicalistes d'organisations syndicales indépendantes de la CTC, le comité prie instamment le gouvernement de lui communiquer, sans plus tarder, une copie des jugements de condamnation prononcés à l'encontre de MM. Iván Hernández Carrillo, Carlos Reyes Consuegras, Jorge Anglada Mayeta, Víctor Manuel Domínguez García, Alejandro Sánchez Zaldívar, Wilfredo Álvarez García, Bárbaro de la Nuez Ramírez, Alexis Gómez Rodríguez, Roberto Arsenio López Ramos, Charles Enchris Rodríguez Ledezma, Eduardo Enrique Hernández Toledo et Yoanny Limonta García, et il le prie en outre de le tenir informé des résultats des procédures administratives et judiciaires en cours d'instruction.
217. Par ailleurs, le comité note avec regret que le gouvernement n'a pas fourni d'informations spécifiques en lien avec MM. Osvaldo Arcis Hernández (détention arbitraire), Bárbaro Tejeda Sánchez (violation de domicile et saisie de ses affaires personnelles), Pavel Herrera Hernández (détention arbitraire et licenciement antisyndical), Emilio Gottardi Gottardi (restriction de déplacement et menaces), Raúl Zerguera Borrell (restriction de déplacement), Aimée de las Mercedes Cabrera Álvarez (restriction de déplacement), Reinaldo Cosano Alén (restriction de déplacement), Felipe Carrera Hernández (détention arbitraire), Pedro Scull (menaces), Lázaro Ricardo Pérez (restriction de déplacement), Hiosvani Pupo (restriction de déplacement), Daniel Perea García (menaces et effraction), Dannery Gómez Galeto (détention arbitraire), Willian Esmérito Cruz (détention arbitraire), Roque Iván Martínez Beldarrain (détention arbitraire), Yuvisley Roque Rajadel (détention arbitraire), Yakdislania Hurtado Bicet (détention arbitraire) et M^{mes} Ariadna Mena Rubio (détention arbitraire) et Hilda Aylin López Salazar (détention arbitraire). Le comité rappelle que, si des personnes menant des activités syndicales ou exerçant des fonctions syndicales ne peuvent prétendre à l'immunité vis-à-vis de la législation pénale ordinaire, les activités syndicales ne devraient pas en elles-mêmes servir de prétexte aux pouvoirs publics pour arrêter ou détenir arbitrairement des syndicalistes. Les interpellations et les interrogatoires systématiques ou arbitraires par la police des dirigeants et des militants syndicaux contiennent un risque d'abus et peuvent constituer une sérieuse entrave à l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 132 et 128.] Le comité prie instamment le gouvernement, à la lumière des décisions mentionnées dans ses conclusions, de veiller à ce qu'une enquête soit menée sur toutes les allégations relatives à des attaques et à des restrictions aux libertés publiques concernant les personnes susmentionnées, et il le prie également de lui transmettre des informations détaillées au sujet de chacune d'entre elles et du résultat (avec copie des décisions ou jugements rendus) de toute procédure administrative ou judiciaire ayant trait aux allégations susmentionnées.
218. En ce qui concerne les restrictions présumées au droit de libre circulation, le comité note que, d'après l'organisation plaignante, il est devenu courant que les autorités cubaines interdisent aux dirigeants et membres de l'ASIC de sortir du pays lorsqu'ils effectuent des déplacements pour participer à des événements internationaux en lien avec leurs activités syndicales, y compris pendant la Conférence internationale du Travail. Il ressort également des allégations communiquées par l'organisation plaignante que les autorités publiques

auraient imposé des restrictions au droit de libre circulation des membres de l'ASIC et d'organisations affiliées en vue de les empêcher de prendre part à des réunions syndicales ou à des manifestations publiques organisées sur le territoire national.

219. En ce qui concerne les restrictions présumées qui empêcheraient certains membres de l'ASIC de voyager à l'étranger en vue de participer à des activités en lien avec leurs fonctions syndicales, y compris les réunions et les invitations de l'OIT, le comité note que, selon le gouvernement: i) c'est la législation sur les migrations en vigueur qui établit les motifs pour lesquels les autorités peuvent décider de limiter le droit d'un citoyen de quitter le pays, et ce pouvoir est exercé de manière non arbitraire; ii) en vertu de cette même législation, MM. Osvaldo Rodríguez Díaz et Alejandro Sánchez Zaldívar n'ont pas le droit de quitter le pays; iii) M. Iván Hernández Carrillo, secrétaire général de l'ASIC, purge actuellement une sanction pénale; et iv) M. Carlos Reyes Consuegras a eu par le passé un comportement antisocial et délictueux pour lequel il lui est interdit de sortir du territoire. Le comité fait observer que, en vertu des alinéas d), e), f) et h) de l'article 25 de la loi sur les migrations (loi n° 1312 de 1976 modifiée par le décret-loi n° 302 de 2012), qui interdisent à toute personne la sortie du territoire: «d) lorsque la défense ou la sécurité nationales l'exigent; e) lorsqu'elle a contracté des obligations vis-à-vis de l'Etat cubain ou en matière de responsabilité civile, si celles-ci ont été expressément établies par les autorités compétentes; f) si elle ne dispose pas de l'autorisation requise, en vertu des lois visant à préserver la main-d'œuvre qualifiée nécessaire au développement économique, social, scientifique et technique du pays, ainsi qu'à la sécurité et à la protection des informations officielles. [...]; h) lorsque, pour d'autres raisons d'intérêt public, les autorités compétentes en décident ainsi», les autorités publiques jouissent d'un important pouvoir discrétionnaire pour déterminer si une personne a le droit de voyager à l'étranger, ce qui pourrait avoir une incidence sur le droit des dirigeants de l'ASIC et d'autres organisations syndicales non affiliées à la CTC de constituer des organisations et d'exercer leurs activités syndicales librement. Le comité a fait valoir que les syndicalistes, comme toute autre personne, devraient jouir de la liberté de mouvement. Ils devraient en particulier avoir le droit, dans le respect de la législation nationale, qui ne doit pas être contraire aux principes de la liberté syndicale, de participer à des activités syndicales organisées à l'étranger. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 190.] Le comité rappelle l'importance particulière qu'il attache au droit des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs d'être présents et de participer à des réunions des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs ainsi que de l'OIT. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1069.] Regrettant l'indication du gouvernement selon laquelle la présence d'un dirigeant syndical à la Conférence internationale du Travail en 2018 constitue un acte de ce dirigeant contre le gouvernement cubain, le comité s'attend à ce que le gouvernement s'abstienne de restreindre indûment le droit des dirigeants et membres de l'ASIC d'organiser et d'exercer librement leurs activités syndicales, y compris lorsque celles-ci ont lieu en dehors du territoire national.
220. En ce qui concerne les restrictions présumées au droit de libre circulation des dirigeants et membres syndicaux de l'ASIC sur le territoire national, le comité note que le gouvernement nie avoir procédé à des assignations à résidence et avoir empêché des membres de l'ASIC de sortir de chez eux durant les célébrations du 1^{er} mai, et il nie également les accusations de l'organisation plaignante selon lesquelles plusieurs de ces restrictions auraient eu pour objectif d'empêcher les membres du syndicat de participer à des réunions syndicales et auraient entravé leur liberté d'expression. Tout en prenant note du caractère contradictoire des versions présentées par le gouvernement et l'organisation plaignante, le comité se doit de rappeler que le fait de restreindre à une région limitée la liberté de mouvement d'une personne et de lui interdire l'accès de la région où le syndicat auquel elle appartient exerce son activité, et où elle remplit normalement ses fonctions syndicales, est incompatible avec la jouissance normale du droit d'association et avec l'exercice du droit de poursuivre une activité syndicale et de remplir des fonctions syndicales. [Voir **Compilation**, op. cit.,

paragr. 200.] Ainsi, le comité espère fermement que le gouvernement garantira pleinement aux dirigeants de l'ASIC la liberté de mouvement nécessaire à l'exercice de leurs activités syndicales sur le territoire national sans ingérence du gouvernement.

Mutations et licenciements antisyndicaux

221. *En ce qui concerne les licenciements antisyndicaux présumés de MM. Kelvin Vega Rizo et Pavel Herrera Hernández, le comité prie à nouveau le gouvernement de lui communiquer dans les plus brefs délais ses observations à cet égard. Pour ce qui est de la mutation de M^{me} Magela Garcés Ramírez, en l'absence d'éléments permettant de prouver son appartenance à une quelconque organisation syndicale ou d'attester que sa mutation ait eu lieu pour des motifs antisyndicaux, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation. En ce qui concerne le licenciement de M^{me} Omara Ruíz Urquiola, le comité prie l'organisation plaignante de fournir de plus amples informations concernant son caractère antisyndical allégué.*

Actes d'ingérence

222. *Enfin, s'agissant de l'infiltration présumée du gouvernement dans le mouvement syndical ainsi que des actes d'ingérence, le comité note que l'organisation plaignante allègue que le gouvernement continue à s'ingérer dans le mouvement syndical indépendant et que les membres du syndicat subissent toujours de fortes pressions de la part des agents du DSE au cours des détentions arbitraires, le but étant de faire d'eux des informateurs. Constatant l'absence de réponse du gouvernement, le comité prie ce dernier de lui fournir sans délai ses observations à cet égard.*

Recommandation c)

223. *En ce qui concerne la recommandation c) du comité relative à l'exercice du droit de grève dans la pratique, le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles: i) la législation en vigueur ne proscriit pas le droit de grève et la législation pénale ne prévoit pas de peines sanctionnant l'exercice de ce droit; ii) dans la pratique, les travailleurs n'ont pas recours à ce mécanisme, compte tenu du fait qu'il existe des mécanismes de règlement des différends plus efficaces; et iii) l'article 16 du Code du travail de 2013 offre aux dirigeants syndicaux une protection contre les mutations, l'imposition de mesures disciplinaires ou les licenciements antisyndicaux. Rappelant que l'exercice du droit de grève est, pour les travailleurs et leurs organisations, un moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 752], le comité veut croire que le gouvernement veillera au respect de ce droit dans la pratique.*

Recommandations du comité

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

- a) Renvoyant à ses conclusions précédentes, le comité prie instamment le gouvernement de garantir la reconnaissance de l'Association syndicale indépendante de Cuba (ASIC), ainsi que son libre fonctionnement et l'exercice de ses activités syndicales.*
- b) Le comité prie instamment le gouvernement de lui communiquer, sans plus tarder, une copie des jugements de condamnation prononcés à l'encontre de MM. Iván Hernández Carrillo, Carlos Reyes Consuegras, Jorge Anglada Mayeta, Víctor Manuel Domínguez García, Alejandro Sánchez Zaldívar,*

Wilfredo Álvarez García, Bárbaro de la Nuez Ramírez, Alexis Gómez Rodríguez, Roberto Arsenio López Ramos, Charles Enchris Rodríguez Ledezma, Eduardo Enrique Hernández Toledo et Yoanny Limonta García, et il le prie en outre de le tenir informé des résultats des procédures administratives et judiciaires en cours d'instruction.

- c) Le comité prie instamment le gouvernement, à la lumière des décisions mentionnées dans ses conclusions, de veiller à ce qu'une enquête soit menée sur toutes les allégations relatives à des attaques et à des restrictions aux libertés publiques concernant MM. Osvaldo Arcis Hernández, Bárbaro Tejeda Sánchez, Pavel Herrera Hernández, Emilio Gottardi Gottardi, Raúl Zerguera Borrell, Aimée de las Mercedes Cabrera Álvarez, Reinaldo Cosano Alén, Felipe Carrera Hernández, Pedro Scull, Lázaro Ricardo Pérez, Hiosvani Pupo, Daniel Perea García, Dannery Gómez Galetto, Willian Esmérito Cruz, Roque Iván Martínez Beldarrain, Yuvisley Roque Rajadel, Yakdislania Hurtado Bicet, ainsi que M^{mes} Ariadna Mena Rubio et Hilda Aylin López Salazar, et il le prie également de lui transmettre des informations détaillées au sujet de chacune des personnes précitées et du résultat (avec copie des décisions ou jugements rendus) de toute procédure administrative ou judiciaire ayant trait aux allégations susmentionnées.*
- d) En ce qui concerne les restrictions présumées qui empêcheraient certains membres de l'ASIC de voyager à l'étranger en vue de participer à des activités internationales en lien avec leurs fonctions syndicales, y compris les réunions et invitations de l'OIT, le comité s'attend à ce que le gouvernement s'abstienne de restreindre indûment le droit des dirigeants et membres de l'ASIC d'organiser et d'exercer librement leurs activités syndicales, y compris lorsque celles-ci ont lieu en dehors du territoire national.*
- e) S'agissant des restrictions présumées au droit de libre circulation des dirigeants et membres syndicaux de l'ASIC sur le territoire national, le comité espère fermement que le gouvernement garantira pleinement aux dirigeants syndicaux la liberté de mouvement nécessaire à l'exercice de leurs activités syndicales sur le territoire national.*
- f) Pour ce qui est des licenciements antisyndicaux présumés de MM. Kelvin Vega Rizo et Pavel Herrera Hernández, le comité prie à nouveau le gouvernement de lui communiquer dans les plus brefs délais ses observations à cet égard.*
- g) En ce qui concerne le licenciement de M^{me} Omara Ruíz Urquiola, le comité prie l'organisation plaignante de fournir de plus amples informations concernant son caractère antisyndical allégué.*
- h) S'agissant de l'infiltration présumée du gouvernement dans le mouvement syndical ainsi que des actes d'ingérence, le comité prie instamment le gouvernement de lui transmettre sans plus tarder ses observations à cet égard.*
- i) En ce qui concerne l'exercice du droit de grève dans la pratique, le comité veut croire que le gouvernement veillera à ce qu'il soit respecté.*

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

- l'Association syndicale des travailleurs agricoles, bananiers et paysans (ASTAC) et
- l'Association syndicale de l'entreprise Frutas Selectas S.A. (FRUTSESA)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent, d'une part, le refus d'enregistrement d'une organisation syndicale de travailleurs des bananeraies regroupant les travailleurs de plusieurs entreprises du secteur et, d'autre part, la perpétration d'actes antisyndicaux visant à empêcher la constitution d'un syndicat d'entreprise dans le même secteur

225. Le comité a examiné ce cas (présenté en mai 2015) pour la dernière fois à sa réunion de mars 2017 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 381^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 329^e session (mars 2017), paragr. 420 à 442.] [Lien vers les examens précédents.](#)
226. L'Association syndicale des travailleurs agricoles, bananiers et paysans (ASTAC) a présenté des allégations supplémentaires dans des communications en date des 30 mars et 14 décembre 2017, des 5 janvier, 7 mars, 21 mai, 18 septembre et 1^{er} décembre 2018, et du 16 juin 2019.
227. Le gouvernement a fait parvenir sa réponse dans des communications en date des 14 mars, 25 juillet, 22 octobre et 3 août 2018, et des 18 février et 8 juillet 2019.
228. L'Equateur 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° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

A. Examen antérieur du cas

229. Lors de son examen antérieur du cas en mars 2017, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 381^e rapport, paragr. 442]:
- a) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que la législation nationale est conforme aux principes de la liberté syndicale, s'agissant du nombre minimum de 30 membres requis par la législation pour la constitution d'un syndicat d'entreprise ainsi que de la possibilité de former des organisations de premier niveau qui regroupent des travailleurs de plusieurs entreprises. Le comité renvoie le suivi de ces aspects législatifs à la CEACR.
 - b) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour permettre sans délai l'enregistrement de l'ASTAC et pour que, dans l'intervalle, ses membres bénéficient des garanties et protections nécessaires.
 - c) Le comité prie le gouvernement de veiller à la réalisation, dans les plus brefs délais, d'une enquête indépendante sur les différents actes antisyndicaux qui auraient accompagné la

création du syndicat d'entreprise et de l'informer des résultats de cette enquête ainsi que des éventuelles mesures prises par les autorités publiques à la suite de cette enquête, y compris en ce qui concerne l'enregistrement du syndicat.

- d) Le comité veut croire que la plainte pénale déposée par le secrétaire général du syndicat d'entreprise susmentionné aboutira sans délai à des enquêtes et des décisions pertinentes de la part des autorités compétentes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- e) Le comité prie le gouvernement de faire en sorte que, par l'intermédiaire de l'organisation d'employeurs concernée, l'entreprise susmentionnée ait la possibilité d'exprimer, si elle le souhaite, son point de vue sur les allégations relatives à la constitution d'un syndicat en son sein.

B. Allégations supplémentaires des organisations plaignantes

230. Dans ses communications, l'ASTAC présente des allégations supplémentaires relatives à des pratiques agressives et discriminatoires dans le secteur bananier contre toute tentative de syndicalisation, des actes de discrimination antisyndicale (dont des licenciements antisyndicaux), des actes de représailles à l'encontre de ses dirigeants et membres, et des menaces de mort.

231. L'organisation plaignante allègue en particulier que:

- a) en mars 2017, 21 membres de l'ASTAC ont été licenciés par mesure de représailles pour s'être oralement plaints lors de la visite du Défenseur du peuple à la plantation de Sitio Nuevo du groupe Manobal. Le 28 mars 2018, l'ASTAC a déposé une plainte contre l'entreprise relative à ces actes de représailles;
- b) le 24 mars 2017, une autre exploitation agricole du secteur appartenant au même groupe a refusé l'accès au Défenseur du peuple et à l'organisation plaignante;
- c) des dirigeants et des membres de l'ASTAC craignent pour leur intégrité physique, compte tenu des pratiques agressives qui ont cours dans le secteur bananier, y compris l'engagement de tueurs à gages;
- d) le 4 octobre 2017, l'exploitation agricole Orodelti a procédé au licenciement antisyndical de sept membres de l'ASTAC et a fait circuler une liste noire aux autres plantations du secteur. L'organisation plaignante fait spécifiquement référence à la situation d'un membre qui, à la suite de son licenciement, n'a pas pu se rendre à son domicile situé sur une autre exploitation. Une plainte a été déposée en lien avec ces éléments;
- e) le 29 novembre 2017, dix dirigeants syndicaux de l'organisation plaignante ont été licenciés de l'exploitation agricole Álamos du groupe Noboa; des pressions ont été exercées sur 200 travailleurs pour qu'ils se désaffilient du syndicat, et six d'entre eux ayant refusé ont été renvoyés;
- f) le 23 février 2018, le secrétaire général de l'ASTAC, M. Jorge Washington Acosta Orellana, a déposé une plainte auprès des services du procureur général pour des menaces de mort. L'organisation plaignante affirme également que ses dirigeants sont suivis par des inconnus;
- g) le 27 février 2018, le bureau du Défenseur du peuple a déclaré recevable une nouvelle requête de l'organisation plaignante dans laquelle elle dénonçait notamment des entraves à la création d'un syndicat sectoriel capable de représenter les travailleurs des bananeraies;

- h) en 2018, un total de 150 membres de l'ASTAC ont été licenciés de cinq exploitations agricoles différentes (Álamos, ACMAD-OTISGRAFT, María Isabel, La Julia et Agrilechos/REYBANPAC) à la suite de tentatives de création d'un syndicat d'entreprise ou par mesure de représailles pour avoir dénoncé les conditions de travail dans leur plantation. Le 8 novembre 2018, l'organisation plaignante a déposé une plainte pour discrimination antisyndicale contre la dernière plantation susmentionnée.

232. Quant à son enregistrement, l'ASTAC signale que, bien que le gouvernement ait indiqué que le ministère du Travail s'en occuperait directement, pour l'heure, aucun représentant de l'organisation n'est parvenu à rencontrer le ministre pour discuter de l'enregistrement de l'association et de la situation des travailleurs des bananeraies en Equateur. Soulignant que le ministère du Travail a reconnu deux syndicats sectoriels, dans l'horticulture et pour le travail domestique, l'ASTAC estime que les motifs que le ministère invoque pour refuser l'enregistrement du syndicat sont d'ordre politique et personnel, car le père du ministre du Travail de l'époque occupait le poste de directeur exécutif de l'organisation patronale la plus importante de l'industrie bananière, et les entreprises bananières pèsent fortement sur les décisions politiques du pays du fait de la place prépondérante du secteur dans l'économie de l'Equateur.

233. Enfin, l'ASTAC estime que la publication, d'avril 2017 à mai 2018, de trois accords ministériels par le ministère du Travail (MDT-2017-0029 qui régit spécifiquement les relations de travail dans le secteur agricole, agro-industriel et de l'élevage, MDT-2018-0096 qui met en place un contrat de travail spécial pour les activités à temps partiel dans le secteur agricole et MDT-2018-0074 qui met en place un contrat de travail spécial pour les activités à temps partiel dans le secteur bananier) constitue un grave recul en matière de liberté syndicale, de droit à la négociation collective, de droit à une rémunération équitable et à un salaire minimum. L'organisation plaignante estime que ces accords: i) excluent la négociation collective des sources de réglementation des modalités contractuelles; ii) individualisent les relations de travail et délaissent le rôle des organisations syndicales et de la négociation collective en prévoyant que certains éléments du salaire et de la journée de travail peuvent faire l'objet d'accord entre les parties; et iii) que le contrat de travail spécial irrégulier à temps partiel prévu pour le secteur bananier, en cautionnant la signature de contrats temporaires pour des activités permanentes et en autorisant l'employeur à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, peut être employé à des fins antisyndicales par les employeurs et expose les travailleurs à une instabilité professionnelle.

C. Réponse du gouvernement

234. Le gouvernement a présenté ses observations relatives aux recommandations du comité et aux allégations supplémentaires de l'ASTAC dans des communications en date des 14 mars, 25 juillet, 22 octobre et 3 août 2018, et des 18 février et 8 juillet 2019.

235. En ce qui concerne le nombre minimum de membres requis pour la constitution d'un syndicat d'entreprise et la possibilité de former des organisations de premier niveau regroupant des travailleurs de plusieurs entreprises, le gouvernement indique que: i) le décret exécutif n° 193 a été promulgué le 23 octobre 2017 et régit l'octroi de la personnalité juridique aux organisations sociales afin de réduire au maximum les exigences administratives superflues incombant aux organisations sociales citoyennes, d'en faciliter leur gestion et leur développement; ii) une proposition a été émise le 13 mars 2018 pour modifier l'accord ministériel n° 0130 de 2013, dont le deuxième paragraphe de l'article 2 prévoit qu'il faut au moins 30 membres pour constituer un syndicat, afin de supprimer ce nombre minimum et préciser qu'il sera déterminé par le Code du travail; iii) il reviendra au Conseil national du travail et des salaires, un organe consultatif tripartite, d'établir le nombre minimum de membres ainsi que ses critères de définition; et iv) le projet de Code organique intégral du travail et de promotion de l'emploi est actuellement en cours de rédaction.

236. En ce qui concerne l'enregistrement de l'ASTAC en tant qu'organisation syndicale, le gouvernement réitère que la demande d'approbation et d'enregistrement de ses statuts a été refusée en 2014 car les 31 membres fondateurs étaient des travailleurs dépendant de plusieurs entreprises; de même, la demande d'approbation des statuts et d'octroi de la personnalité juridique pour reconnaître l'ASTAC a été refusée en 2016 parce qu'elle contenait des vices de forme et de fond. Le gouvernement ajoute que: i) le ministère de l'Agriculture et de l'Elevage a accordé une personnalité juridique à l'ASTAC en tant qu'organisation de production agricole le 9 février 2017; ii) pour l'heure, le gouvernement ne dispose pas d'informations lui permettant d'affirmer que l'organisation susmentionnée a introduit une nouvelle demande de constitution d'organisation syndicale ou entamé des recours administratifs ou juridiques pour poursuivre les démarches officielles de reconnaissance administrative; et iii) le gouvernement invite l'ASTAC à renouveler les démarches conformément aux exigences légales. En ce qui concerne les allégations de l'ASTAC relatives au refus du ministère du Travail de dialoguer avec les représentants de l'organisation, le gouvernement affirme que le ministère du Travail n'a pas refusé de rencontrer les représentants de l'organisation, qu'il a participé à toutes les réunions qui ont eu lieu avec différentes autorités et a même offert ses conseils à propos du cadre juridique du travail régissant les organisations syndicales, dissipant des doutes quant au contenu normatif des accords ministériels récemment publiés.
237. En ce qui concerne les allégations de menaces de mort à l'encontre du coordonnateur général de l'ASTAC, M. Jorge Acosta, le gouvernement indique que: i) conformément à l'article 75 de la Constitution, toute personne a accès gratuitement à la justice et à la protection effective, impartiale et immédiate de ses droits; ii) si le gouvernement de l'Equateur a l'obligation de veiller au bien-être de ses citoyens, ceux-ci doivent s'adresser aux instances légales concernées qui leur accorderont l'attention voulue; et iii) il n'y a aucune trace d'une plainte pénale déposée par le coordonnateur général de l'ASTAC dans le système électronique de consultation des procédures du Conseil de la magistrature, seule y figure une demande de protection qui a été archivée.
238. En ce qui concerne la réalisation d'une enquête indépendante sur les différents actes antisyndicaux qui auraient été menés au moment de la création de l'Association des travailleurs des bananeraies 7 de Febrero, le gouvernement indique que la demande d'ouverture d'une enquête relative à des actes antisyndicaux doit être motivée par le dépôt d'une plainte préalable par la partie intéressée pour établir les faits attentatoires aux droits constitutionnels allégués et que le ministère du Travail n'a enregistré aucune plainte relative à des actions menées contre la création de l'association.
239. Le gouvernement transmet également les observations de l'entreprise Frutas Selectas S.A. (FRUTSESA) (ci-après «l'entreprise de fruits») qui indique que, à la suite d'une enquête approfondie sur les faits incriminés, elle a établi que: il n'existait pas d'associations syndicales auxquelles le comité fait référence; la plainte est illégitime et prête à confusion; elle ne connaît pas l'identité de leurs représentants et membres; il s'agit d'une violation du principe constitutionnel de respect de la sécurité juridique; et, face à l'impossibilité d'identifier un plaignant légitime, l'entreprise estime qu'elle n'a pas à fournir de commentaires supplémentaires. Elle indique également que la décision de refuser la constitution d'un syndicat d'entreprise compte tenu du nombre insuffisant de membres émane du ministère du Travail. En ce qui concerne la plainte pour intimidation qui aurait été déposée par M. Luis Ochoa, secrétaire général de l'Association des travailleurs des bananeraies 7 de Febrero, contre M. Tito Gentilini, l'entreprise indique que ce dernier ne représente pas l'entreprise et qu'il y a seulement travaillé en tant que consultant externe.
240. En ce qui concerne la publication des trois accords ministériels, le gouvernement signale que la législation équatorienne garantit pleinement la liberté syndicale, le droit d'organisation et le droit à un salaire équitable. Le gouvernement indique que, si les législateurs équatoriens

ont bien tenté de garantir une stabilité indéfinie de l'emploi aux travailleurs, ils ont laissé la possibilité aux employeurs de recourir à d'autres modalités contractuelles, comme les contrats occasionnels, temporaires ou saisonniers (article 11 du Code du travail) pour s'adapter aux besoins spécifiques des secteurs de production. En outre, conformément à l'article 23.1 du Code du travail, le ministère du Travail est habilité à réglementer les relations de travail spéciales non régies par le Code du travail, y compris dans le secteur agricole. Par conséquent, compte tenu du niveau élevé d'informalité dans le secteur agricole et des besoins spécifiques de ce secteur, suivant des périodes précises de semis et de récolte qui ne correspondent pas aux heures réglementaires de travail établies dans le Code du travail, le ministère du Travail a décidé de s'adapter aux réalités économiques, sociales et juridiques des secteurs agricole et bananier et d'adopter lesdits accords ministériels.

- 241.** Le gouvernement affirme que ces accords ministériels n'incluent aucune interdiction ni limitation de la liberté syndicale et visent à réglementer les relations professionnelles existantes et à éviter la précarisation des droits au travail. En ce qui concerne le droit à une rémunération équitable, le gouvernement indique que le salaire minimum est établi dans la grille salariale sectorielle que le ministère du Travail publie tous les ans et qui est déterminée par un dialogue social entre les organisations de travailleurs légalement établies à l'échelle nationale, les employeurs et le ministère du Travail. Toutefois, le gouvernement estime que le salaire minimum établi dans la grille salariale sectorielle peut être amélioré moyennant un accord entre les parties et rappelle que les organisations professionnelles ont un rôle essentiel à jouer dans l'amélioration continue des rémunérations en Equateur. Le gouvernement indique également que ces accords ministériels ont laissé la possibilité de préserver une stabilité irrégulière pour les travailleurs, à l'instar du contrat saisonnier prévu dans le Code du travail en vigueur, puisque l'employeur peut faire appel à ses travailleurs à chaque cycle ou phase de productivité. En ce qui concerne spécifiquement les allégations de restriction du droit à la liberté syndicale, le gouvernement affirme que ce droit est garanti par la Constitution. Enfin, le gouvernement fait référence à un recours en inconstitutionnalité que l'ASTAC a intenté le 22 août 2018 contre les accords susmentionnés et signale que, le 2 mai 2019, la Cour constitutionnelle a rejeté le recours aux motifs que la partie requérante n'a pas présenté d'arguments pour étayer la façon dont les accords en question transgresseraient la Constitution et les conventions internationales ratifiées par l'Equateur.

D. Conclusions du comité

- 242.** *Le comité note que, dans le présent cas, les organisations plaignantes dénoncent, d'une part, le refus d'enregistrement d'une organisation syndicale de travailleurs des bananeraies regroupant les travailleurs de plusieurs entreprises du secteur et la perpétration d'actes antisyndicaux à l'encontre des dirigeants et des membres de cette organisation; et, d'autre part, la perpétration d'actes antisyndicaux visant à empêcher la constitution d'un syndicat d'entreprise dans le même secteur.*
- 243.** *Premièrement, le comité rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, il avait prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que la législation nationale est conforme aux principes de la liberté syndicale, s'agissant du nombre minimum de 30 membres légalement requis pour la constitution d'un syndicat d'entreprise ainsi que de la possibilité de former des organisations de premier niveau qui regroupent des travailleurs de plusieurs entreprises et avait renvoyé le suivi de ces aspects législatifs à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement relatives à la réglementation de l'octroi de la personnalité juridique aux organisations sociales et au projet de réforme de l'accord ministériel n° 0130 de 2013 et du Code du travail destiné à charger le Conseil national du travail et des salaires, un organe consultatif tripartite, d'établir le nombre minimum de membres ainsi que ses critères de définition. Le comité porte ces informations à l'attention de la CEACR à qui il a transmis les aspects législatifs du présent cas.*

244. Deuxièmement, le comité rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, il avait demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour permettre l'enregistrement de l'ASTAC. Le comité prend note des indications de l'ASTAC selon lesquelles, malgré les recommandations du comité, le ministère du Travail n'aurait toujours pas rencontré le syndicat, ledit ministère a reconnu deux syndicats sectoriels (dans l'horticulture et pour le travail domestique) et certains motifs d'ordre politique et social empêcheraient la constitution de l'organisation syndicale en question. Le comité prend note que le gouvernement réitère pour sa part que la demande d'approbation et d'enregistrement des statuts de l'ASTAC a été refusée, car les 31 membres fondateurs étaient des travailleurs dépendant de plusieurs entreprises, et la demande d'approbation des statuts et d'octroi de la personnalité juridique pour reconnaître l'ASTAC en tant qu'organisation sociale a été refusée en 2016 parce qu'elle contenait des vices de forme et de fond. Le gouvernement ajoute que: i) le ministère de l'Agriculture et de l'Elevage a accordé une personnalité juridique à l'ASTAC en tant qu'organisation de production agricole le 9 février 2017; ii) il ne dispose pas d'informations lui permettant d'affirmer que l'ASTAC a entamé des recours administratifs ou juridiques pour poursuivre les démarches officielles de reconnaissance administrative ou présenter une nouvelle demande de constitution d'organisation syndicale; et iii) il dément que le ministère du Travail a refusé de rencontrer les dirigeants de l'ASTAC et affirme qu'il a même prodigué des conseils relatifs aux récents changements législatifs ayant une incidence sur le secteur bananier.
245. Le comité regrette de devoir noter une fois encore que, au motif que ses membres ne travaillent pas pour le même employeur, l'ASTAC n'a toujours pas été reconnue comme une organisation syndicale. Tout en soulignant à nouveau que des syndicats sectoriels ont été reconnus dans d'autres secteurs d'activité du pays, le comité rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, il avait noté avec préoccupation qu'un grand nombre de travailleurs du secteur de l'agriculture en Equateur sont non seulement dans l'impossibilité réelle de créer des syndicats d'entreprise en raison de l'exigence d'un nombre minimum de membres qui n'est pas adapté à la structure du secteur où prédominent de petites unités de production, mais font aussi face à d'importantes difficultés pour dépasser cet obstacle moyennant le regroupement de travailleurs en organisations sectorielles. Le comité observe que, d'une part, l'ASTAC indique qu'aucun représentant de son organisation n'est parvenu à rencontrer le ministère du Travail pour discuter de l'enregistrement du syndicat et de la situation des travailleurs des bananeraies en Equateur alors que, d'autre part, le gouvernement signale que le ministère du Travail n'a pas refusé de dialoguer avec les représentants de l'organisation syndicale en question et a même prodigué des conseils. En outre, tout en prenant note de l'indication du gouvernement selon laquelle l'ASTAC n'a pas fait appel de la décision lui refusant son enregistrement, le comité attire l'attention du gouvernement sur le fait que l'un des principaux motifs de la présente plainte fait référence à l'enregistrement de l'ASTAC et à l'impossibilité législative de constituer des syndicats sectoriels. Rappelant que la reconnaissance de l'ASTAC en tant qu'organisation de production agricole ne lui garantit pas la protection de ses droits syndicaux, le comité prie une fois encore le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'enregistrement de l'ASTAC en tant qu'organisation syndicale si cette dernière réitère sa demande d'enregistrement et pour que, dans l'intervalle, ses membres bénéficient des garanties et protections nécessaires.
246. Troisièmement, le comité rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, il avait prié le gouvernement de veiller à la réalisation, dans les plus brefs délais, d'une enquête indépendante sur les différents actes antisyndicaux, dont des licenciements et des menaces, qu'aurait subi l'Association des travailleurs des bananeraies 7 de Febrero de l'entreprise de fruits et de l'informer des résultats de cette enquête. Le comité prend note que le gouvernement indique que l'ouverture d'une enquête doit être motivée par le dépôt d'une plainte par la partie intéressée, et le ministère du Travail signale ne pas avoir enregistré de plainte relative à des actes visant à s'opposer à la création du syndicat d'entreprise.

247. De plus, le comité prend note des nouvelles informations transmises par l'organisation plaignante dénonçant une série de licenciements antisyndicaux dans différentes exploitations agricoles du secteur, des actes d'intimidation et la diffusion d'une liste noire contenant les noms des membres de l'ASTAC et note que le gouvernement ne fournit aucune observation spécifique quant aux allégations d'actes antisyndicaux, dont des licenciements antisyndicaux, des actes de représailles et l'établissement de listes noires. Le comité observe que, sur la base des pièces communiquées par l'organisation plaignante, cette dernière a déposé deux plaintes, en 2010 et 2016, auprès des services du Défenseur du peuple; le Défenseur du peuple a effectué deux visites sur le terrain à la suite de plaintes de la part de membres de l'ASTAC; et l'ASTAC a déposé des plaintes auprès des services du procureur général, le 8 novembre 2017 et les 8 novembre et 28 mars 2018, relatives à des licenciements antisyndicaux, l'établissement de listes noires, des actes de persécution et de représailles. En ce qui concerne l'établissement de listes noires, le comité rappelle que la pratique consistant à établir des listes noires de dirigeants et militants syndicaux met gravement en péril le libre exercice des droits syndicaux, et, d'une manière générale, les gouvernements devraient prendre des mesures sévères à l'égard de telles pratiques. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1121.]
248. Au vu de ce qui précède et en ce qui concerne les plaintes que l'ASTAC a déposées le 8 novembre 2017 et les 8 novembre et 28 mars 2018 relatives à l'établissement de listes noires et à la perpétration d'actes antisyndicaux, le comité prie le gouvernement de réaliser les différentes enquêtes, de transmettre des copies de leurs résultats et, si les actes antisyndicaux étaient avérés, de prendre des mesures suffisamment dissuasives pour sanctionner les responsables. De plus, le comité prie instamment le gouvernement de rencontrer les représentants des deux organisations plaignantes pour examiner les allégations de discrimination antisyndicale dans le secteur bananier dont il est question dans la plainte.
249. Quatrièmement, le comité rappelle que, lors de son examen antérieur, il avait prié le gouvernement de mener une enquête à propos des allégations de menaces de mort contre M. Luis Ochoa, secrétaire général de l'Association des travailleurs des bananeraies 7 de Febrero, qui auraient motivé le dépôt d'une plainte pénale pour intimidation. Tout en prenant note des indications de l'entreprise selon lesquelles l'auteur des menaces visant M. Luis Ochoa n'est pas un représentant de l'entreprise, le comité regrette de noter que le gouvernement ne communique aucune information spécifique quant à la situation de M. Luis Ochoa ni au statut de sa plainte pénale et rappelle à nouveau 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 il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 84.] Par conséquent, le comité prie instamment le gouvernement de communiquer sans délai des informations précises sur les allégations de menaces de mort contre M. Luis Ochoa, secrétaire général de l'Association des travailleurs des bananeraies 7 de Febrero, et de le tenir informé à cet égard.
250. Le comité prend également note des allégations supplémentaires communiquées par l'organisation plaignante relatives aux menaces de mort dont aurait été victime le secrétaire général de l'ASTAC, M. Jorge Washington Acosta Orellana, et pour lesquelles il a déposé plainte auprès des services du procureur le 23 février 2018. A ce propos, le gouvernement indique que seule une demande de protection, archivée depuis, figure dans le système électronique de consultation des procédures du Conseil de la magistrature et que le dirigeant concerné peut, s'il souhaite bénéficier de mesures de protection, s'adresser aux instances pertinentes qui lui apporteront l'attention voulue. Notant que le 23 février 2018 l'ASTAC a porté plainte auprès des services du procureur général pour les menaces de mort dont aurait été victime son secrétaire général (dossier n° 090101818024320), le comité prie

instamment le gouvernement de veiller à ce que la plainte que le secrétaire général de l'ASTAC, M. Jorge Washington Acosta Orellana, a déposée le 7 mars 2018 donne lieu à une enquête et à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour prévenir la répétition de tels actes et assurer sa sécurité; le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- 251.** Enfin, en ce qui concerne les allégations relatives au caractère antisyndical des trois accords ministériels promulgués par le ministère du Travail (MDT-2017-0029, MDT-2018-0096 et MDT-2018-0074), le comité note que l'ASTAC estime que: i) leur publication constitue un grave recul en matière de liberté syndicale, de droit à la négociation collective, de droit à une rémunération équitable et à un salaire minimum; ii) ils individualisent les relations de travail et délaissent le rôle des organisations syndicales; iii) le gouvernement, en cautionnant le recours à des contrats de travail temporaires pour des activités permanentes et en autorisant l'employeur à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, expose les travailleurs à une instabilité professionnelle; et iv) le recours à des contrats de travail temporaires dans le secteur bananier pourrait être employé à des fins antisyndicales. Pour sa part, le gouvernement affirme que les accords n'incluent aucune limitation de la liberté syndicale ni de la négociation collective garanties par la Constitution puisque, selon lui, leur objectif principal serait d'adapter la législation aux réalités et besoins propres au secteur bananier et de réglementer les relations professionnelles dans ce secteur. En outre, le gouvernement signale que ces accords laissent la possibilité aux employeurs de préserver une stabilité irrégulière pour les travailleurs, l'employeur pouvant faire appel à ses travailleurs à chaque cycle ou phase de productivité, et que la Cour constitutionnelle a rejeté le recours en inconstitutionnalité intenté par l'ASTAC. Tout en rappelant que le comité n'a pas pour mandat d'évaluer l'action législative et réglementaire menée par le gouvernement pour régler les conditions minima d'emploi et les conditions contractuelles dans un secteur particulier [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 34], le comité rappelle que, dans certaines circonstances, le renouvellement de contrats à durée déterminée pendant plusieurs années pourrait avoir des incidences sur l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1094.] En l'absence d'éléments pour évaluer l'incidence de la publication de ces accords ministériels sur l'exercice de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective dans le secteur bananier, le comité invite le gouvernement à analyser les effets de la réforme sur l'exercice de la liberté syndicale conjointement aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

Recommandations du comité

- 252.** Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a)** Le comité prie une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'enregistrement de l'Association syndicale des travailleurs agricoles, bananiers et paysans (ASTAC) en tant qu'organisation syndicale si cette dernière réitère sa demande d'enregistrement et pour que, dans l'intervalle, ses membres bénéficient des garanties et protections nécessaires.
 - b)** En ce qui concerne les plaintes que l'ASTAC a déposées le 8 novembre 2017 et les 8 novembre et 28 mars 2018 relatives à l'établissement de listes noires et à la perpétration d'actes antisyndicaux, le comité prie le gouvernement de réaliser les différentes enquêtes, transmettre des copies de leurs résultats et, si les actes antisyndicaux étaient avérés, prendre des mesures suffisamment dissuasives pour sanctionner les responsables.

- c) *En ce qui concerne les allégations relatives à la perpétration d'actes antisyndicaux à l'encontre des dirigeants et des membres de l'Association des travailleurs des bananeraies 7 de Febrero et de l'ASTAC, le comité prie le gouvernement de rencontrer les représentants des deux organisations plaignantes pour examiner les allégations de discrimination antisyndicale dans le secteur bananier dont il est question dans la plainte.*
- d) *Le comité prie instamment le gouvernement de communiquer sans délai des informations précises sur les allégations de menaces de mort contre M. Luis Ochoa, secrétaire général de l'Association des travailleurs des bananeraies 7 de Febrero, et de le tenir informé à cet égard.*
- e) *Le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que la plainte que le secrétaire général de l'ASTAC, M. Jorge Washington Acosta Orellana, a déposée le 7 mars 2018 donne lieu à une enquête et à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour prévenir la répétition de tels actes et assurer sa sécurité; le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- f) *En ce qui concerne les allégations relatives au caractère antisyndical des trois accords ministériels publiés par le ministère du Travail (MDT-2017-0029, MDT-2018-0096 et MDT-2018-0074), le comité invite le gouvernement à analyser les effets de la réforme sur l'exercice de la liberté syndicale conjointement aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

CAS N° 3279

RAPPORT OU LE COMITE DEMANDE A ETRE TENU INFORME DE L'EVOLUTION DE LA SITUATION

**Plainte contre le gouvernement de l'Equateur
présentée par
l'Union nationale des éducateurs (UNE)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, pendant près de dix ans, le gouvernement a mené des attaques contre l'UNE qui ont abouti à la dissolution de l'organisation par voie administrative en 2016

- 253. La plainte figure dans une communication de l'Union nationale des éducateurs (UNE) en date du 15 mai 2017.
- 254. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 28 février et 24 octobre 2018.
- 255. L'Equateur 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

256. Dans sa communication en date du 15 mai 2017, l'organisation plaignante indique que l'UNE rassemble les enseignants depuis 1944 et défend depuis de nombreuses années l'éducation et les droits des travailleurs du secteur de l'éducation. L'organisation plaignante indique que, en 2009, le gouvernement a tenté de mettre en place un système d'évaluation des enseignants dont l'une des conséquences potentielles pour ces derniers était la perte de leur emploi et que, face au refus du gouvernement d'engager un dialogue à cet égard, elle a appelé à une grève nationale qui s'est achevée après plusieurs semaines lorsque les enseignants avaient obtenu l'assurance qu'ils ne risquaient pas de perdre leur emploi. L'organisation plaignante allègue que, à partir de ce moment, le gouvernement a mené des actions contre l'UNE en vue de la discréditer aux yeux de l'opinion publique à travers des campagnes de harcèlement et de stigmatisation des actions syndicales de l'organisation diffusées par les organes nationaux de radio, de presse et de télévision.
257. L'organisation plaignante allègue que le gouvernement refuse d'enregistrer le comité exécutif national de l'UNE, élu en novembre 2013, ainsi que les comités exécutifs des 23 provinces dans lesquelles l'UNE compte un siège. L'organisation plaignante déclare que l'enregistrement a été refusé pour des manquements supposés de sa part, auxquels elle avait répondu point par point. Elle allègue en outre que les dirigeants de l'UNE ne bénéficient pas de congés syndicaux et qu'aucune cotisation syndicale n'est prélevée, que cette allégation avait été présentée dans le cadre du cas n° 2755 et que le gouvernement n'avait pas donné suite aux recommandations formulées dans ledit cas. L'organisation plaignante indique que des procédures administratives ont été ouvertes contre des enseignants et des dirigeants et que certains ont été licenciés ou mutés ou que leurs heures de travail avaient été réduites ou augmentées de manière exagérée. En outre, M^{me} Mery Zamora, ancienne présidente de l'UNE, avait fait l'objet de poursuites pénales engagées par les autorités publiques. L'organisation plaignante ajoute que, en 2015, le ministère de l'Education avait créé une organisation parallèle, dénommée «Réseau des enseignants pour la révolution éducative», et que le gouvernement avait fait pression sur les enseignants pour qu'ils se désaffilient de l'UNE et adhèrent au nouveau syndicat.
258. L'organisation plaignante allègue que, face au refus persistant des autorités d'enregistrer le comité exécutif de l'UNE, les enseignants avaient convoqué une assemblée extraordinaire le 14 mai 2016 afin de reprendre le processus d'enregistrement de leur comité exécutif depuis le début et que, en juillet 2016, le sous-secrétariat à l'éducation avait engagé le processus de dissolution de l'UNE par voie administrative en s'appuyant sur le décret exécutif n° 16 et avait déclaré la dissolution de l'organisation par décision du 18 août 2016. L'organisation plaignante indique que, aux fins de la liquidation de ses actifs, la police nationale avait effectué des perquisitions des locaux de ses différents sièges et confisqué des biens. Une commission de liquidation avait été désignée et avait licencié les employés, vendu les biens immobiliers et bloqué les comptes courants de l'organisation sur lesquels étaient déposées les cotisations de retraite des enseignants. L'organisation plaignante indique que, face à cette situation, elle avait déposé un recours contentieux administratif et un recours extraordinaire en protection, qui avait été rejeté. En outre, le gouvernement s'était saisi de la Caisse de prévoyance des enseignants équatoriens, dont les fonds s'élevaient à 400 millions de dollars, et avait transféré son administration à la banque de l'Institut équatorien de sécurité sociale, s'ingérant de manière injustifiée dans les activités, la gestion des actifs et l'administration du fonds créé en 1991 par l'UNE.

B. Réponse du gouvernement

259. Dans ses communications en date des 28 février et 24 octobre 2018, le gouvernement indique que l'UNE est une organisation sociale et non une organisation syndicale et que l'annulation de la décision de dissolution émanant du ministère de l'Education ne relève ni

de la compétence ni des attributions du ministère du Travail. Le gouvernement précise que, sans préjudice de ce qui précède, dans le cadre de l'ouverture au dialogue, des contacts ont été pris entre le ministère du Travail et l'avocat de l'UNE pour examiner les alternatives à la dissolution et à la liquidation de cette organisation et que, lors de ces réunions, il avait été indiqué que les parties étaient dans l'attente de l'issue du recours contentieux administratif déposé contre la décision administrative de dissolution.

- 260.** Le gouvernement indique que, en octobre 2017, le décret n° 16, qui constituait l'une des bases juridiques de la dissolution de l'UNE, avait été abrogé et remplacé par le décret exécutif n° 193 en vertu duquel les conditions requises pour que les organisations sociales puissent obtenir la personnalité juridique avaient été allégées. Le gouvernement indique en outre que, en vertu de l'arrêt n° 018-18-SIN-CC rendu le 1^{er} août 2018 par la Cour constitutionnelle, les travailleurs du secteur public étaient désormais soumis au Code du travail et habilités à constituer des organisations syndicales. Le gouvernement indique avoir invité l'UNE à entamer la procédure administrative d'enregistrement en tant qu'organisation syndicale devant le ministère du Travail. Il déclare en outre qu'il encourage le dialogue tripartite et la concertation et que, à la suite de cette ouverture au dialogue, l'UNE a entamé la procédure d'enregistrement de ses organisations sociales dans plusieurs provinces du pays à travers sept directions régionales: 42 organisations sociales de l'UNE ont été enregistrées et 28 seraient en cours d'enregistrement.

C. Conclusions du comité

- 261.** *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que, pendant près de dix ans, le gouvernement a mené des attaques contre l'UNE qui ont abouti à la dissolution de l'organisation par voie administrative en 2016.*
- 262.** *Le comité note que, selon l'organisation plaignante: i) à partir de 2009, année au cours de laquelle l'UNE avait appelé à une grève contre le système d'évaluation des enseignants que le gouvernement souhaitait mettre en place, ce dernier avait mené une campagne visant à la discréditer, avait refusé l'enregistrement de son comité exécutif, ouvert des procédures administratives à l'encontre d'enseignants et de dirigeants, ordonné le licenciement ou la mutation de certains d'entre eux et avait engagé des poursuites pénales à leur encontre; ii) en 2015, le gouvernement avait créé une organisation syndicale d'enseignants parallèle et avait fait pression sur les enseignants pour qu'ils se désaffilient de l'UNE et adhèrent au nouveau syndicat; et iii) en juillet 2016, le ministère de l'Education avait prononcé la dissolution de l'UNE pour des manquements présumés à ses propres statuts et avait désigné une commission de liquidation qui avait licencié les employés, vendu les biens immobiliers et bloqué les comptes de l'organisation; en outre, l'administration de la caisse de prévoyance des enseignants avait été transférée à la banque de l'Institut de sécurité sociale. Le comité note que, selon les informations fournies, l'UNE a déposé un recours contentieux administratif et un recours extraordinaire en protection, qui a été rejeté. Le comité note en outre que, selon les allégations, l'UNE ne perçoit pas de cotisations syndicales, que cette allégation a été présentée dans le cadre du cas n° 2755 et que le gouvernement n'aurait pas donné suite aux recommandations formulées dans ledit cas. [Voir 359^e rapport du Comité de la liberté syndicale, paragr. 52 à 55.]*
- 263.** *Le comité note que, pour sa part, le gouvernement indique ce qui suit: i) l'UNE est une organisation sociale et non une organisation syndicale, et l'annulation de la décision de dissolution émanant du ministère de l'Education ne relève ni de la compétence ni des attributions du ministère du Travail; ii) sans préjudice de ce qui précède, des contacts ont été pris entre le ministère du Travail et l'avocat de l'UNE pour examiner les alternatives à la dissolution et à la liquidation de cette organisation, et les parties étaient dans l'attente de l'issue du recours contentieux administratif qui était en cours d'instruction; iii) en octobre 2017, le décret n° 16, qui constituait l'une des bases juridiques de la dissolution de l'UNE,*

a été abrogé et remplacé par le décret exécutif n° 193 en vertu duquel les conditions requises pour que les organisations sociales puissent obtenir la personnalité juridique ont été allégées; et iv) le ministère du Travail a invité l'UNE à entamer la procédure administrative d'enregistrement en tant qu'organisation syndicale devant le ministère du Travail et, au mois d'avril 2018, l'UNE avait enregistré 42 organisations sociales dans le pays et 28 seraient en cours d'enregistrement.

264. Le comité observe qu'il ressort des informations fournies par l'organisation plaignante et par le gouvernement que la décision de dissolution de l'UNE arrêtée par le ministère de l'Education en 2016 n'a pas été annulée. Le comité observe en outre que les procédures judiciaires engagées par l'UNE aux fins de l'annulation de cette décision n'ont pas abouti: i) selon l'organisation plaignante, un recours extraordinaire en protection a été rejeté; et ii) d'après des informations relevant du domaine public, le recours déposé auprès du Tribunal du contentieux administratif a été classé le 20 septembre 2017.
265. Le comité observe en outre que, d'après des informations relevant du domaine public, la commission de liquidation de l'UNE a achevé son mandat et que, le 25 avril 2019, le ministère de l'Education a transmis le rapport établi par cette commission aux dirigeants de l'UNE au moment de sa dissolution. Le comité observe que le ministère de l'Education aurait restitué auxdits dirigeants les biens confisqués à l'UNE et leur aurait demandé de prendre une décision quant à l'affectation de ces biens, étant donné qu'ils appartenaient à une organisation qui était toujours en cours de liquidation.
266. Tout en prenant bonne note de l'indication du gouvernement selon laquelle il est ouvert au dialogue et à la concertation, le comité constate avec regret que, comme il ressort de ce qui précède, l'UNE, en tant qu'organisation nationale, demeure dissoute. Observant que, dans sa réponse, le gouvernement se contente d'indiquer que la décision de dissolution ne relève ni de la compétence ni des attributions du ministère du Travail puisqu'elle émane du ministère de l'Education, le comité souligne que les enseignants, comme l'ensemble des autres travailleurs, devraient bénéficier du droit à la liberté syndicale [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 362] et que l'obligation de veiller au respect de ce droit ne se limite pas au ministère du Travail mais s'étend à l'ensemble des autorités et institutions du pays. Le comité observe en outre que la dissolution examinée dans le présent cas touche le plus grand syndicat d'enseignants du pays, qui mène des activités dans le domaine de l'éducation et défend les intérêts des travailleurs de ce secteur depuis plus de soixante-dix ans, et que sa dissolution par voie administrative a entraîné non seulement la disparition de l'organisation dans son ensemble, mais aussi la perte des avantages et des accords négociés dans différents domaines au cours de son existence.
267. Par ailleurs, prenant note du fait que l'UNE a enregistré des organisations dans plusieurs provinces du pays et que le gouvernement indique avoir invité l'UNE à entamer la procédure administrative d'enregistrement en tant que nouvelle organisation syndicale auprès du ministère du Travail, le comité veut croire que les mesures nécessaires seront prises pour veiller à ce que cet enregistrement ait lieu, si l'UNE le demande. En outre, le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la restitution intégrale des avoirs saisis à l'organisation et garantir que toute autre conséquence liée à la dissolution administrative de l'UNE est éliminée. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
268. Enfin, s'agissant de l'allégation selon laquelle le gouvernement n'aurait pas mis en œuvre les recommandations formulées dans le cadre du cas n° 2755 concernant le recouvrement des cotisations syndicales, le comité rappelle que ces recommandations demeurent pleinement en vigueur.

Recommandation du comité

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

Le comité veut croire que toutes les mesures nécessaires seront prises pour veiller à ce que l'enregistrement de l'UNE en tant qu'organisation syndicale auprès du ministère du Travail ait lieu, si l'UNE le demande. En outre, le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la restitution intégrale des avoirs saisis à l'organisation et garantir que toute autre conséquence liée à la dissolution administrative de l'UNE est éliminée. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

CAS N° 2609

RAPPORT INTERIMAIRE

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par

- le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG)
- le Mouvement syndical et populaire autonome du Guatemala
- les Syndicats globaux du Guatemala
- la Confédération de l'unité syndicale du Guatemala (CUSG)
- la Confédération générale des travailleurs du Guatemala (CGTG)
- l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSITRAGUA) et
- le Mouvement des travailleurs paysans et paysannes de San Marcos (MTC)

appuyée par

la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent un grand nombre d'assassinats et d'actes de violence à l'encontre de syndicalistes ainsi que des lacunes structurelles qui débouchent sur une situation d'impunité sur le plan pénal et en matière de travail

270. Le comité a examiné ce cas (présenté en octobre 2007) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2018 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 387^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre 2018), paragr. 367 à 414.] [Lien vers les examens précédents.](#)

271. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 23 janvier, 4 mai, 23 mai, 23 juillet et 28 août 2019.

272. 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. Examen antérieur du cas

273. A sa réunion d'octobre 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 387^e rapport, paragr. 414]:

- a) Le comité exprime de nouveau sa profonde et croissante préoccupation face à la gravité de ce cas qui fait état de nombreux assassinats, tentatives d'assassinat, agressions et menaces de mort et face au climat d'impunité qui prévaut.
- b) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de continuer à prendre et de renforcer de toute urgence toutes les mesures qui s'imposent pour garantir que, dans la conception et le déroulement des enquêtes, l'éventuelle nature antisyndicale des homicides de membres du mouvement syndical est pleinement et systématiquement prise en considération et que les enquêtes ciblent à la fois les auteurs matériels et les commanditaires des faits. Confiant dans les contributions de la nouvelle Sous-commission d'application de la feuille de route à cet égard, le comité prie le gouvernement de le tenir informé dans les meilleurs délais des mesures prises et des résultats obtenus à cet égard, notamment au sujet des cas signalés au paragraphe 29 du présent rapport.
- c) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des résultats de l'enquête concernant l'homicide de M. Barrera Barco.
- d) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des résultats de l'enquête relative au meurtre de M. Carlos Antonio Hernández Mendoza.
- e) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des résultats de l'enquête relative au meurtre de M. Estrada Navas, en tenant dûment compte des possibles liens entre les activités syndicales de la victime et son assassinat.
- f) En ce qui concerne M. De la Cruz Aguilar, le comité prie l'organisation plaignante de fournir au ministère public des éléments complémentaires concernant l'allégation d'assassinat.
- g) Soulignant l'importance de prendre en considération les liens éventuels entre les homicides et les activités syndicales des victimes dans les enquêtes conjointes en cours sur l'assassinat de trois membres du Syndicat des travailleurs du commerce de Coatepeque, le comité prie le gouvernement de le tenir informé des développements et résultats de ces enquêtes.
- h) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'obtention des informations balistiques concernant l'homicide de M. Julián Capriel Marroquín.
- i) Le comité prie le gouvernement de l'informer des motifs pour lesquels le mécanisme de protection des témoins n'est pas appliqué aux enquêtes pénales examinées dans le cadre du présent cas.
- j) Le comité prie instamment le gouvernement de faire en sorte que, en application de l'instruction générale n° 1/2015, toutes mesures soient prises, dans les plus brefs délais et avec la plus grande diligence, pour que les auteurs matériels et les commanditaires des meurtres commis sur les personnes d'Alejandro García Felipe, Domingo Nach Hernández et Juan Carlos Chavarría Cruz soient identifiés et punis, et de veiller notamment à ce que les enquêtes prennent dûment en considération les liens possibles entre les faits et l'activité syndicale exercée par les trois victimes. Le comité prie enfin le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- k) Observant que trois des quatre derniers homicides dénoncés dans le cadre de ce cas portent sur des dirigeants syndicaux et des membres de syndicats municipaux, le comité prie le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour assurer le plein respect de la liberté syndicale dans les municipalités et empêcher que de futurs actes de violence soient perpétrés contre les membres des syndicats municipaux. Le comité prie enfin le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- l) Le comité prie le gouvernement de réexaminer dans les plus brefs délais, par le biais des espaces de dialogue existant entre le ministère de l'Intérieur et les organisations syndicales et de la nouvelle Sous-commission d'application de la feuille de route, les mécanismes de

protection accordée aux membres du mouvement syndical en situation de risque. Le comité prie enfin le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- m) Le comité prie à nouveau le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les plaintes pour menaces de mort à l'endroit de plusieurs membres du Syndicat des employés municipaux organisés de Tiquisate (SEMOT) déposées devant le ministère public soient examinées avec la rapidité voulue et que des mesures de protection adaptées soient immédiatement accordées aux membres du SEMOT faisant l'objet de ces menaces. Le comité prie enfin le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- n) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les enquêtes actuellement en cours élucident la vague de criminalité dont ont fait l'objet les membres du Syndicat des travailleurs du commerce de Coatepeque et prennent également en considération les allégations mentionnées de tentative d'assassinat et de menaces de mort. Le comité prie enfin le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- o) De manière générale, le comité prie tout particulièrement le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux les plus représentatifs, de: i) augmenter substantiellement les ressources humaines et financières de l'Unité spéciale d'enquête; ii) renforcer et pérenniser la collaboration entre l'Unité spéciale d'enquête sur les délits contre les syndicalistes et la Division spécialisée dans l'investigation criminelle (DEIC) de la police civile; iii) assurer la pleine application de l'instruction générale n° 1/2015 du ministère public, afin que dans la conception et le déroulement des enquêtes soit pleinement et systématiquement pris en considération le caractère éventuellement antisyndical des meurtres de membres du mouvement syndical; iv) profiter au mieux de la collaboration avec la CICIG sur les enquêtes portant sur les meurtres de membres du mouvement syndical; v) donner un nouvel élan à la collaboration entre le ministère public et le mouvement syndical; vi) prendre les mesures nécessaires pour assurer que le plus grand nombre possible de meurtres de membres du mouvement syndical soit examiné par des juridictions de haut risque; et viii) veiller à ce que soient adoptées dans les meilleurs délais toutes les mesures de sécurité personnelle sollicitées par les membres du mouvement syndical en situation de risque. Rappelant que le gouvernement peut continuer à solliciter l'assistance technique du Bureau à cet égard, le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.
- p) Le comité attire de nouveau spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

274. Par des communications en date des 23 janvier, 4 mai, 23 mai, 23 juillet et 28 août 2019, le gouvernement fournit un certain nombre d'informations sur les initiatives institutionnelles prises pour enquêter sur les actes de violence antisyndicale dénoncés dans le cadre du présent cas, pour protéger les membres du mouvement syndical, ainsi que des renseignements spécifiques sur le déroulement des enquêtes et procédures judiciaires concernant des cas concrets d'homicides et de menaces de mort.

275. Le gouvernement fait savoir que le 18 décembre 2018 et le 13 août 2019, la Sous-commission d'application de la feuille de route de la Commission nationale tripartite des relations de travail et de la liberté syndicale a rencontré le pouvoir judiciaire, le ministère public et le ministère de l'Intérieur pour faire le point des questions en jeu dans le présent cas. Au cours de la réunion du 13 août 2019, le ministère public a indiqué que les 24 et 31 juillet 2019, les auteurs des meurtres de MM. Tomás Francisco Ochoa (dirigeant du Syndicat des travailleurs de la viande transformée (SITRABREMEN)) et David Figueroa (président du conseil d'administration du Syndicat des travailleurs de l'Université de San Carlos de Guatemala, dont le siège est à Petén), commis en septembre 2017 et juin 2018, ont été condamnés à des peines de prison, de sorte que, à ce jour, un total de 20 condamnations et 4 acquittements ont été rendus pour 90 meurtres de membres syndicaux enregistrés depuis 2004. Le gouvernement indique que l'un des facteurs qui ont contribué à l'obtention d'une

condamnation rapide dans les deux cas mentionnés a été la disponibilité de l'agenda judiciaire.

276. Le gouvernement indique que l'Unité spéciale d'enquêtes sur les délits contre les syndicalistes du ministère public s'est étoffée ces dernières années, que le budget alloué au ministère public a été multiplié par cinq, et qu'un enquêteur et un procureur adjoint supplémentaires sont prévus pour renforcer ladite unité spéciale. Le gouvernement indique en outre que, lors de la réunion du 13 août 2019, la pleine mise en œuvre de l'instruction générale n° 1-2015 du ministère public a été abordée afin que le caractère éventuellement antisyndical des assassinats de membres du mouvement syndical soit pleinement et systématiquement pris en compte dans la conception et le déroulement des enquêtes. Le gouvernement fait savoir que, lors du traitement des dossiers, les mesures nécessaires sont prises pour déterminer le profil syndical des victimes et établir ainsi s'il existe un lien entre leur activité syndicale et les causes spécifiques qui ont donné lieu à l'événement en cause. Le gouvernement indique également que la Sous-commission d'application de la feuille de route sera chargée de réactiver les groupes de travail syndicaux du ministère public et du ministère de l'Intérieur.
277. Le gouvernement signale en outre que, en coordination avec la police nationale civile chargée des enquêtes, la Division spécialisée dans l'investigation criminelle (DEIC) et la Direction des enquêtes criminelles du ministère public ont été chargées de mener leurs enquêtes dans des dossiers distincts afin d'établir les faits, les circonstances dans lesquelles l'acte criminel a pu avoir lieu, et la participation des auteurs et des commanditaires. Aussitôt que des actes criminels sont connus, une coordination a lieu entre les enquêteurs et le procureur adjoint chargé de l'affaire.
278. Le gouvernement souligne ensuite que, grâce à la coopération entre le ministère public et la Commission internationale contre l'impunité au Guatemala (CICIG), d'importants résultats ont été obtenus dans les enquêtes sur les meurtres de membres du mouvement syndical. Sur les 12 cas sélectionnés par les organisations syndicales lors du groupe de travail technique syndical, 4 ont déjà été jugés (2 condamnations et, dans 2 autres cas, les poursuites pénales ont été abandonnées parce que l'auteur du crime est décédé) et les 8 autres cas font l'objet d'enquêtes.
279. En ce qui concerne l'examen des meurtres de membres du mouvement syndical par les tribunaux de haut risque, le gouvernement signale que 5 cas sont en cours d'examen devant ces tribunaux: 3 à Izabal, 1 à Jalapa et 1 à Retalhuleu, et que le risque élevé identifié est dû aux structures criminelles opérant dans cette zone. Sur ces 5 cas, 3 font l'objet d'un mandat d'arrêt.
280. En ce qui concerne les mécanismes de protection accordés aux membres du mouvement syndical en situation de risque, le gouvernement fait savoir que, en 2018, 133 demandes ont été reçues du ministère public, du ministère du Travail, des bureaux du Procureur aux droits de l'homme et du ministère de l'Intérieur et que, en 2019, 14 demandes ont été reçues. En 2017, 106 mesures d'établissement de périmètres de sécurité ont été recommandées, 1 mesure de sécurité personnelle, et dans 18 cas aucune mesure n'a été prise, le résultat de l'analyse des risques ayant été jugé faible. En 2018, 129 mesures d'établissement de périmètres de sécurité ont été prises, 2 mesures de sécurité personnelle, et dans 2 cas, aucune mesure n'a été prise. En 2019, sur un total de 14 demandes, il y a eu 12 mesures d'établissement de périmètres de sécurité, 1 mesure personnelle et 1 mesure a été refusée. Il est également indiqué que, dans le cadre du dialogue mené au sein de la Sous-commission d'application de la feuille de route, plusieurs propositions ont été présentées en vue d'améliorer la coordination et l'octroi des mécanismes de protection: un contact plus immédiat entre le ministère public et le ministère de l'Intérieur permettrait d'accéder immédiatement aux plaintes déposées par les dirigeants syndicaux, les syndicalistes et les

défenseurs des droits des travailleurs, afin qu'elles puissent être unifiées ou se voir attribuer un numéro de dossier au sein de l'Unité spéciale d'enquête sur les délits contre les syndicalistes et de savoir quelles mesures de sécurité ont été prises par le ministère de l'Intérieur. Le gouvernement fait également référence au fonctionnement du numéro d'appel d'urgence 1543, qui répond aux syndicalistes, aux journalistes, aux militants, aux travailleurs de la justice, aux défenseurs des droits de l'homme et aux personnes LGBT/Q. Le gouvernement indique qu'il est possible de dire si la situation d'urgence est due à une affaire antisyndicale et qu'il y a déjà eu un cas dans lequel il a été possible de soupçonner que la menace était liée de l'activité syndicale de la victime.

281. Le gouvernement se réfère ensuite aux discussions qui ont eu lieu au sein de la Sous-commission d'application de la feuille de route sur le fonctionnement de l'Instance d'analyse des attaques contre les défenseurs des droits de l'homme. Au cours du débat, le ministère de l'Intérieur a indiqué que l'instance susmentionnée avait cessé de fonctionner en octobre 2018 parce que certaines organisations souhaitaient que des cas spécifiques relevant de la compétence du ministère public soient analysés dans cet espace. En collaboration avec la Commission présidentielle chargée de coordonner la politique de l'exécutif en matière de droits de l'homme (COPREDEH), le ministère de l'Intérieur est en train de prendre les mesures nécessaires pour que cette instance soit réactivée conformément à l'objectif pour lequel elle a été créée.

282. Le gouvernement déclare par ailleurs que les personnes qui coopèrent aux enquêtes pénales peuvent bénéficier de la protection offerte par l'Office de protection des témoins du ministère public selon des critères (nécessité, importance et urgence) qui sont évalués par rapport à la valeur probante du témoignage fourni. Le gouvernement indique que, bien que les affaires jugées par l'unité spéciale du ministère public puissent ouvrir droit à une telle protection, aucune personne à ce jour n'a déclaré disposer d'informations vérifiables permettant d'éclaircir les faits, sans lesquelles la procédure d'admission ne peut commencer, ni donné son consentement ou son engagement à entamer une telle procédure.

283. Le gouvernement déclare en outre que, pour prévenir les crimes contre les travailleurs syndiqués dans les municipalités du pays, qui pourraient être en danger du fait de leurs activités syndicales, les mesures de protection suivantes sont prévues: i) depuis le 17 mars 2017, des mesures d'établissement d'un périmètre de sécurité ont été prises à l'intention des membres du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Villa Canales; cette sécurité est assurée par des patrouilles permanentes dans les installations et les lieux de travail du syndicat afin de prévenir les atteintes à la vie des personnes; ii) depuis le 11 août 2018, des mesures d'établissement d'un périmètre de sécurité ont été prises en faveur des membres du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Melchor de Mencos, Petén; cette sécurité est assurée par l'unité de police du secteur, qui effectue des patrouilles permanentes, afin de les protéger contre tout événement dommageable; iii) depuis le 7 juin 2018, des mesures de sécurité sont prévues pour les membres du Syndicat des travailleurs municipaux de Jalapa sous forme de rondes constantes afin d'assurer leur sécurité par l'intermédiaire de l'unité de police; et iv) depuis le 16 décembre 2016, des mesures d'établissement d'un périmètre de sécurité sont prévues pour les membres du syndicat des employés municipaux organisés de Tiquisate (SEMOT); ce service est assuré par des unités de police, à tour de rôle, et périodiquement.

284. Le gouvernement fournit les informations spécifiques suivantes sur l'état d'avancement des enquêtes et des poursuites relatives aux cas concrets d'homicides et de menaces de mort: i) en ce qui concerne l'homicide de M. Bruno Ernesto Figueroa, dirigeant d'une filiale du Syndicat national des travailleurs de la santé, qui a eu lieu le 10 août 2010, le gouvernement fait savoir qu'une personne a été condamnée pour complicité et association illicite; que huit personnes sont poursuivies pour assassinat et tentative d'assassinat, et que l'audience de présentation des preuves était prévue pour le 27 février 2019; ii) en ce qui concerne

M. Miguel Ángel Ramírez Enríquez, assassiné le 2 mars 2008 et cofondateur du Syndicat des travailleurs des bananeraies du Sud (SITRABANSUR), l'un des auteurs de l'assassinat aurait été arrêté et l'audience était prévue pour le 5 février 2019; iii) en ce qui concerne M^{me} Brenda Marleni Estrada Tambito, conseillère juridique de l'UNSI TRAGUA Historique, assassinée en 2016, il est signalé que l'enquête sur son meurtre a été confiée au bureau du Procureur chargé des crimes contre la vie et qu'elle est actuellement menée devant un tribunal chargé des féminicides, qui serait en train de juger la personne qui était son ancien partenaire; iv) en ce qui concerne l'assassinat de M. Marvin Leonel Arévalo, dirigeant du Syndicat des travailleurs du transport routier, commis le 6 mai 2008, son auteur a été appréhendé et inculpé d'homicide volontaire et l'audience était prévue pour février 2019; v) l'enquête sur l'assassinat de M. Eliseo Villatoro Cardona, membre du comité exécutif du SEMOT du département d'Escuintla, survenu le 9 novembre 2016, est en cours, et le cas est à l'examen devant l'Unité spéciale d'enquête sur les délits contre les syndicalistes; vi) le dossier relatif à l'homicide de M. Manuel de Jesús Ramírez, secrétaire général du Syndicat des travailleurs de l'assistance technique et administrative à l'Institut de la défense publique pénale, qui a perdu la vie le 1^{er} juin 2012, a été porté devant une juridiction de haut risque, car son meurtre a été requalifié en assassinat; depuis le 23 avril 2019, son auteur matériel présumé a été placé en détention préventive; vii) en ce qui concerne le meurtre en 2013 de M. Jorge Barrera Barco, membre du CUSG, au cours de la procédure, il a été conclu qu'il était impossible de déterminer qui en étaient les personnes responsables en tant qu'auteurs matériels, de sorte que le dossier a été envoyé aux archives; viii) en relation avec le meurtre en 2013 de M. Carlos Antonio Hernández Mendoza, membre du comité exécutif du Syndicat national des travailleurs de la santé, bien que des déclarations aient été reçues de personnes censées être des témoins, la procédure a été rejetée après la démonstration faite que ces personnes n'avaient pas dit la vérité, de sorte que l'enquête a redémarré pour découvrir qui d'autre était impliqué; ix) l'enquête relative au meurtre de M. Estrada Navas, membre de la CUSG, qui s'est produit en mars 2014, est toujours en cours; x) en ce qui concerne l'homicide, le 14 mai 2014, de M. De la Cruz Aguilar, membre de la CUSG, le ministère public a convoqué les représentants des organisations syndicales afin que, dans le cadre des travaux menés par le groupe de travail technique syndical et le ministère public, des représentants de la CUSG puissent y participer et fournissent des renseignements supplémentaires sur cet assassinat allégué, puisque le ministère public a rappelé que M. De la Cruz Aguilar n'est apparu dans le système d'information de contrôle de l'enquête du ministère public qu'en qualité de témoin dans un autre dossier; xi) en ce qui concerne l'assassinat de trois membres du Syndicat des travailleurs du commerce de Coatepeque, bien que les procédures suivent leur cours, les enquêtes menées à ce jour n'ont pas permis d'identifier les auteurs des assassinats de MM. Luis Haroldo García Ávila, Amado Corazón Monzón et Armando Donald Sánchez Betancourt; xii) en ce qui concerne la vague de criminalité dont ont fait l'objet les membres du Syndicat des travailleurs du commerce de Coatepeque, les contacts avec les membres du syndicat ont été permanents et la Sous-commission d'application de la feuille de route va demander au ministère public que l'Unité d'analyse criminelle du bureau du Procureur des droits de l'homme (bureau qui appartient à l'Unité spéciale d'enquête sur les délits contre les syndicalistes) inclue dans sa programmation une analyse de la vague de criminalité dont ont été victimes les membres du syndicat; xiii) en ce qui concerne le meurtre de M. Julián Capriel Marroquín, secrétaire général adjoint du Syndicat des vendeurs de la place publique de Jocotán, survenu le 16 juillet 2009, l'enquête est en cours et des indices balistiques permettent de savoir à qui appartient l'arme utilisée; xiv) concernant le meurtre de M. Alejandro García Felipe, secrétaire général de la filiale locale du département de Santa Rosa du Syndicat national des travailleurs de la santé du Guatemala (survenu le 29 avril 2018), de M. Domingo Nach Hernández, secrétaire général du Syndicat des travailleurs municipaux de la municipalité de Villa Canales (survenu entre le 15 et le 20 juin 2018) et de M. Juan Carlos Chavarría Cruz, secrétaire général du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Melchor de Mencos, Petén (survenu le 21 juin 2018), le gouvernement fait savoir que, bien que les enquêtes soient toujours en cours, il n'a pas été possible d'identifier les auteurs des assassinats. En ce qui

concerne M. Juan Carlos Chavarría Cruz, il a été attesté que la victime était le secrétaire général de son syndicat; ont été obtenus les témoignages de la personne occupant actuellement le poste de secrétaire général du syndicat, ainsi que des 16 membres du comité exécutif en relation avec les faits survenus et l'activité syndicale menée par la victime; ont également été obtenus les témoignages de 16 personnes occupant des postes au comité exécutif et membres du syndicat, qui ont fait des déclarations sur les faits survenus et les activités syndicales menées par la victime; et xv) concernant la tentative d'homicide, en septembre 2016, de M. José Alejandro Chinchilla, secrétaire général du Syndicat de la municipalité de Petapa, il est précisé que, bien que le ministère public ait porté plainte contre deux personnes, la défense a fait valoir que le ministère public n'était pas en mesure de prouver les attaques d'une manière irréfutable, de sorte qu'un non-lieu a été prononcé; le ministère public a alors présenté un appel, qui a été rejeté; un recours en cassation a été récemment formé.

C. Conclusions du comité

- 285.** *Le comité rappelle que, dans le présent cas, les organisations plaignantes dénoncent un grand nombre d'assassinats et d'actes de violence perpétrés à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, ainsi que la situation d'impunité qui en découle.*
- 286.** *Le comité rappelle également que la situation de violence antisyndicale examinée en l'espèce faisait partie des allégations de la plainte déposée en 2012 contre le Guatemala en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT concernant la violation alléguée de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. La commission observe que, depuis son dernier examen du présent cas, le Conseil d'administration du BIT a décidé à sa session de novembre 2018: i) de déclarer close la procédure engagée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT concernant la plainte visée; ii) de demander fermement au gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux guatémaltèques et avec l'assistance technique du Bureau, de continuer à consacrer tous les efforts et ressources nécessaires à la mise en œuvre complète et durable de la feuille de route adoptée en octobre 2013 dans le cadre du suivi de la plainte mentionnée ci-dessus; et iii) d'établir que le gouvernement du Guatemala fera rapport au Conseil d'administration, lors de ses réunions d'octobre-novembre 2019 et d'octobre-novembre 2020, sur les mesures supplémentaires prises pour mettre en œuvre la feuille de route.*
- 287.** *Le comité prend note des observations envoyées par le gouvernement par le biais des communications en date des 23 janvier, 4 mai, 23 mai, 23 juillet et 28 août 2019. Le comité regrette de nouveau profondément le nombre d'homicides de membres du mouvement syndical enregistrés depuis 2004 qui, selon les informations fournies par le gouvernement en octobre 2018 dans le cadre du suivi par le Conseil d'administration de la plainte mentionnée déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, s'élève à 90 personnes (le dernier homicide signalé par le gouvernement et les organisations syndicales est celui de M. David Figueroa, président du conseil d'administration du Syndicat des travailleurs de l'Université de San Carlos de Guatemala, dont le siège est à Petén, en juillet 2018). Le comité note également avec une profonde préoccupation le grand nombre d'actes de violence contenus dans la plainte. Le comité attire à nouveau l'attention du gouvernement sur le fait 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 il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 84.]*

Allégations d'assassinats de membres du mouvement syndical et autres actes de violence antisyndicale

- 288.** Le comité note, d'après les informations fournies par le gouvernement, que, sur un total de 90 cas d'homicides de dirigeants syndicaux et de syndicalistes enregistrés depuis 2004, 20 condamnations ont été prononcées dans 18 cas (2 cas comptant pour 2 jugements chacun) et 4 décisions de relaxe. Le comité note en particulier que, depuis son dernier examen du cas, des condamnations assorties de peines de prison ont été prononcées en juillet 2019 contre les auteurs des assassinats de M. Tomás Francisco Ochoa (dirigeant du SITRABREMEN assassiné en septembre 2017) et de M. David Figueroa (président du conseil d'administration du Syndicat des travailleurs de l'Université de San Carlos de Guatemala, dont le siège est à Petén, assassiné en juillet 2018).
- 289.** Le comité note en outre que le gouvernement fait état d'une série d'efforts institutionnels visant à rendre plus efficaces les enquêtes et les procédures judiciaires relatives aux assassinats de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, notamment: i) les réunions tenues en décembre 2018 et août 2019 par la Sous-commission d'application de la feuille de route, (organe tripartite créé en 2018 pour assurer la mise en œuvre des engagements pris en 2013 par l'Etat à la suite de la plainte présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT alléguant la violation de la convention n° 87 par le Guatemala) avec le pouvoir judiciaire, le ministère public et le ministère de l'Intérieur; ii) le renforcement prévu de l'Unité spéciale d'enquête sur les délits commis à l'encontre de syndicalistes (ci-après «l'Unité spéciale d'enquête») avec un enquêteur et un assistant du procureur supplémentaires; iii) la pleine application de l'instruction générale n° 1/2015 visant à prendre pleinement et systématiquement en considération le caractère éventuellement antisyndical des meurtres de membres du mouvement syndical, comme en témoignent les mesures prises dans les enquêtes récentes sur les homicides; iv) la poursuite de la coopération et des enquêtes conjointes entre la Division spécialisée dans l'investigation criminelle (DEIC) et le ministère public; v) la collaboration menée ces dernières années avec la CICIG dans 12 cas d'assassinats de membres du mouvement syndical; vi) l'examen de cinq meurtres de membres du mouvement syndical par les juridictions de haut risque et l'existence d'un programme judiciaire permettant d'examiner rapidement deux cas récents d'homicide; et vii) la réactivation prévue par la Sous-commission d'application de la feuille de route des groupes de travail syndicaux du ministère public et du ministère de l'Intérieur en vue de faciliter le dialogue entre le mouvement syndical et ces institutions sur la prévention des actes de violence antisyndicale et les enquêtes en la matière.
- 290.** Le comité prend également note des informations fournies par le gouvernement sur l'état d'avancement des enquêtes et des procédures judiciaires relatives à des cas spécifiques d'assassinats de membres du mouvement syndical. Outre les condamnations susmentionnées prononcées en juillet 2019 dans 2 cas d'homicides récents, le comité prend note des progrès signalés en janvier 2019 dans 5 autres cas: i) les poursuites engagées contre 8 personnes pour assassinat et tentative d'assassinat en 2010 sur la personne de M. Bruno Ernesto Figueroa, dirigeant d'une filiale du Syndicat national des travailleurs de la santé; ii) l'arrestation de l'un des auteurs de l'assassinat, en 2008, de M. Miguel Ángel Ramírez Enríquez, cofondateur du SITRABANSUR; iii) la préparation du procès, devant un tribunal chargé des féminicides, du compagnon de M^{me} Brenda Marleni Estrada Tambito, conseillère juridique de l'UNSITRAGUA Historique, assassinée en 2016; iv) l'arrestation de la personne accusée d'homicide volontaire pour le meurtre de M. Marvin Leonel Arévalo, dirigeant du Syndicat des travailleurs du transport routier, décédé en 2018; et v) le placement en détention préventive depuis avril 2019 de l'auteur présumé de l'assassinat de M. Manuel de Jesús Ramírez, secrétaire général de l'Union de l'Institut de défense publique pénale. Le comité note que, en ce qui concerne 4 de ces 5 cas, le gouvernement a indiqué que les prochaines étapes de la procédure se dérouleraient en février 2019 mais que, pour le moment, aucune information complémentaire n'a été reçue en la matière.

291. Le comité note également que, en ce qui concerne les autres cas d'homicide pour lesquels il avait demandé dans son dernier rapport des renseignements spécifiques sur les enquêtes en cours, les informations détaillées fournies par le gouvernement ne font pas état de progrès spécifiques (homicides de MM. Eliseo Villatoro Cardona, dirigeant du SEMOT, en 2016; Carlos Antonio Hernández Mendoza, du Syndicat national des travailleurs de la santé, en 2013; José Estrada Navas, membre de la CUSG, en mars 2014; homicides de MM. Luis Haroldo García Ávila, Amado Corazón Monzón et Armando Donaldo Sánchez Betancourt, tous membres du syndicat des travailleurs du commerce de Coatepeque; homicide de M. Julián Capriel Marroquín, secrétaire général adjoint du Syndicat des vendeurs de la place publique de Jocotán, commis en 2009; homicides, en 2018, de MM. Alejandro García Felipe, secrétaire général d'une filiale du Syndicat national des travailleurs de la santé; Domingo Nach Hernández et Juan Carlos Chavarría Cruz, secrétaires généraux de syndicats de travailleurs municipaux; et tentative d'homicide, en 2016, contre M. José Alejandro Chinchilla), ou font état de la mise aux archives des dossiers pour impossibilité d'identifier les coupables (homicide de M. Jorge Barrera Barco, membre de la CUSG, commis en 2013).
292. Le comité prend dûment note des diverses informations fournies par le gouvernement et apprécie le niveau de détail des informations fournies sur l'état d'avancement des enquêtes en cours sur les homicides. Le comité prend dûment note des initiatives institutionnelles dont il a été rendu compte et se félicite en particulier des débats tripartites et interinstitutionnels de fond qui ont eu lieu au sein de la Sous-commission d'application de la feuille de route. Le comité souligne le rôle essentiel que la sous-commission peut jouer en assurant, de manière tripartite, un suivi régulier des mesures prises dans le domaine de la lutte contre la violence antisyndicale et l'impunité et en favorisant les synergies entre les différentes institutions publiques concernées. A cet égard, le comité veut croire que la sous-commission atteindra son objectif de réactivation des groupes de travail syndicaux du ministère public et du ministère de l'Intérieur. Le comité souligne que l'effort interinstitutionnel visant à améliorer l'efficacité des enquêtes sur les actes de violence antisyndicale est particulièrement pertinent dans un contexte où les pouvoirs publics ne bénéficieront plus du soutien de la CICIG, dont les activités ont pris fin le 3 septembre 2019.
293. Le comité se félicite également des condamnations prononcées en juillet 2019 pour 2 meurtres récents ainsi que de l'indication que, s'agissant en particulier des meurtres récents, l'instruction générale n° 1-2015 du ministère public est appliquée de manière systématique. Tout en prenant dûment note des progrès signalés vis-à-vis de cinq autres meurtres, le comité souligne que certains d'entre eux datent de plus de dix ans, raison pour laquelle il est particulièrement important que toutes les mesures soient prises pour accélérer la résolution de ces cas.
294. Le comité doit également noter que, depuis son dernier examen du cas en octobre 2018, les résultats globaux obtenus dans les enquêtes et la clarification des actes de violence antisyndicale n'ont pas changé significativement et que la plupart des préoccupations majeures exprimées subsistent toujours, en particulier: i) le nombre encore fort bas d'affaires d'homicides ayant donné lieu à une condamnation (18 sur 90 plus une décision d'internement en hôpital psychiatrique) en dépit du temps écoulé depuis le moment des faits; ii) le nombre encore plus réduit de cas de condamnation des commanditaires (2); et iii) le nombre très élevé de cas en cours d'instruction pour lesquels, d'après la documentation fournie par le gouvernement, aucune possibilité d'identification des auteurs matériels ni des commanditaires des faits n'est entrevue à court terme. A cet égard, le comité rappelle une fois de plus que l'absence de jugements contre les coupables entraîne une impunité de fait qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc extrêmement dommageable pour l'exercice des activités syndicales. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 52.]

295. En outre, lors de ses trois précédents examens du cas, le comité avait observé avec une préoccupation particulière l'absence de progrès dans les enquêtes relatives aux assassinats pour lesquels des indices d'un mobile antisyndical possible ont été identifiés (soit parce que de nombreux membres d'un même syndicat avaient été tués, soit parce que la CICIG ou le ministère public lui-même avaient déjà identifié expressément un éventuel mobile antisyndical, ou encore parce que les victimes faisaient partie de syndicats pour lesquels le comité sait fort bien qu'au moment des faits ils faisaient l'objet d'actes antisyndicaux). Le comité faisait référence à cet égard à 20 victimes membres du Syndicat des travailleurs des bananeraies d'Izabal, du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Coatepeque, du Syndicat des travailleurs du commerce de Coatepeque, du Syndicat de microbus urbains du secteur Camposanto Magnolia, du Syndicat national des travailleurs de la santé du Guatemala, du Syndicat des travailleurs municipaux de Malacatán, San Marcos, du Syndicat des travailleurs de l'assistance technique et administrative à l'Institut de défense publique pénale et du Syndicat de l'Union des employés des services des migrations. [Voir 387^e rapport, paragr. 339, 382^e rapport, paragr. 339, et 378^e rapport, paragr. 310.] A cet égard, le comité prend dûment note des progrès déjà mentionnés dans les enquêtes signalées par le gouvernement sur l'assassinat de MM. Bruno Ernesto Figueroa, du Syndicat national des travailleurs de la santé du Guatemala, et Miguel Ángel Ramírez Enríquez, du Syndicat des travailleurs de l'assistance technique et administrative à l'Institut de défense publique pénale. Le comité prend toutefois note avec regret que: i) sur les 20 assassinats mentionnés, et en dépit des années écoulées depuis l'établissement des faits, il n'y a encore que 2 condamnations à ce jour; ii) à l'exception des meurtres de MM. Bruno Ernesto Figueroa et Miguel Ángel Ramírez Enríquez, le gouvernement ne fournit pas d'informations précises sur l'état d'avancement des enquêtes ou des initiatives prises dans les autres affaires; iii) à l'exception du cas du Syndicat des travailleurs du commerce de Coatepeque, le comité ne dispose toujours pas d'éléments permettant d'établir un lien entre les différentes enquêtes sur les homicides de membres de la même organisation syndicale; et iv) en dépit de ses demandes antérieures, le comité n'a connaissance d'aucun élément indiquant que les instructions en cours ont été repensées en vue de prendre dûment en compte les activités syndicales des victimes.
296. Au vu de ce qui précède, compte dûment tenu, d'une part, des mesures que le gouvernement continue de prendre, des résultats signalés et de la difficulté de faire la lumière sur les meurtres les plus anciens examinés dans le présent cas, et, d'autre part, de sa profonde préoccupation face à la persistance du haut niveau d'impunité à l'égard des nombreux meurtres et actes de violence antisyndicale dénoncés dans le cadre de cette plainte, le comité prie une fois encore le gouvernement, avec la participation active et le suivi de la Sous-commission d'application de la feuille de route, de continuer à prendre et de renforcer de toute urgence toutes les mesures nécessaires pour enquêter efficacement sur tous les actes de violence perpétrés à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, afin d'établir les responsabilités et de sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces actes, en tenant pleinement compte de l'activité syndicale des victimes. A cet égard, le comité prie instamment le gouvernement: i) de pérenniser et de renforcer le rôle de la Sous-commission d'application de la feuille de route; ii) de faciliter, avec l'appui de la sous-commission, la réactivation des groupes de travail syndicaux du ministère public et du ministère de l'Intérieur; iii) d'augmenter substantiellement les ressources humaines et financières de l'Unité spéciale d'enquête; iv) de continuer à renforcer et à pérenniser la collaboration entre l'Unité spéciale d'enquête et la DEIC de la police civile; v) de prendre les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes accordent l'attention et les ressources voulues aux enquêtes sur les homicides visés au paragraphe 23 du présent rapport; et vi) de continuer de renforcer le dialogue avec les autorités judiciaires afin que, par l'intermédiaire des tribunaux de haut risque ou d'autres mécanismes appropriés, les cas de violence antisyndicale soient examinés rapidement par les tribunaux pénaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

Protection des membres du mouvement syndical en situation de risque

297. Lors de l'examen précédent du cas, prenant note des demandes du mouvement syndical de reconsidérer les mécanismes d'octroi de mesures de sécurité, préoccupé par la recrudescence des meurtres de membres du mouvement syndical enregistrés entre avril et juillet 2018 et notant que les mesures de sécurité accordées étaient presque entièrement fondées sur l'établissement d'un périmètre de sécurité et non sur la personne, le comité avait prié le gouvernement de réexaminer dans les plus brefs délais les mécanismes de protection accordés aux membres du mouvement syndical en situation de risque.
298. A cet égard, le comité note que le gouvernement indique que l'amélioration des mécanismes de protection des membres du mouvement syndical en situation de risque a donné lieu à des discussions de fond au sein de la Sous-commission d'application de la feuille de route, notamment en ce qui concerne les possibilités de renforcer et de rendre plus immédiate la coordination entre le ministère public et le ministère de l'Intérieur dans ce domaine. Le comité note également que, devant la sous-commission susmentionnée, le ministère de l'Intérieur a indiqué qu'il prenait les mesures nécessaires pour réactiver l'Instance d'analyse des attaques contre les défenseurs des droits de l'homme, qui est inactive depuis octobre 2018. Le comité prend également note des informations sur la poursuite de l'exploitation du numéro de téléphone d'urgence 1543 et sur l'existence d'un programme de protection des témoins en cas de violence antisyndicale.
299. Le comité prend également note des informations générales fournies en juillet 2019 par le gouvernement sur les mesures de protection fournies aux membres du mouvement syndical en situation de risque, selon lesquelles: i) en 2018, sur 133 demandes de mesures de protection reçues, 129 mesures d'établissement d'un périmètre de sécurité ont été accordées, ainsi que 2 mesures de sécurité personnelle, et dans 2 cas aucune mesure n'a été prise; et ii) à ce jour, en 2019, sur 14 mesures de protection demandées, 12 ont été accordées, ainsi que 1 mesure d'établissement d'un périmètre de sécurité, et 1 demande a été rejetée.
300. Le comité prend dûment note de ces informations. L'attention du comité est attirée par la réduction drastique, par rapport à 2017 et 2018, du nombre de demandes de mesures de protection enregistrées de janvier à août 2019, par la persistance du très faible pourcentage de mesures de sécurité personnelle accordées, ainsi que par la suspension des activités de l'Instance d'analyse des attaques contre les défenseurs des droits de l'homme du ministère de l'Intérieur depuis octobre 2018. Rappelant à nouveau que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de 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 [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 84], le comité prie le gouvernement, avec la participation active et le suivi de la Sous-commission d'application de la feuille de route, de prendre les mesures nécessaires pour: i) la réactivation et le renforcement du groupe de travail syndical du ministère de l'Intérieur et de l'Instance d'analyse des attaques contre les défenseurs des droits de l'homme de ce ministère; ii) une meilleure coordination entre le ministère public et le ministère de l'Intérieur dans l'octroi et la gestion des mesures de sécurité en faveur des membres du mouvement syndical; et iii) la fourniture des fonds nécessaires afin que les membres du mouvement syndical en situation de risque bénéficient le plus tôt possible de toutes les mesures de sécurité nécessaires, notamment les mesures personnelles, dans les plus brefs délais. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

301. Lors de son précédent examen du cas, observant que trois des quatre derniers homicides dénoncés dans le cadre de ce cas portaient sur des dirigeants syndicaux et des membres de syndicats municipaux, le comité avait prié le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour assurer le plein respect de la liberté syndicale dans les municipalités et empêcher que de futurs actes de violence soient perpétrés contre les membres des syndicats municipaux. En outre, le comité avait expressément exhorté le gouvernement à accorder immédiatement des mesures de protection adaptées aux membres du SEMOT faisant l'objet de menaces. Le comité note que le gouvernement indique à cet égard que des mesures d'établissement d'un périmètre de sécurité sont actuellement appliquées aux membres de quatre syndicats municipaux, dont le SEMOT. Notant que des élections municipales se sont tenues sur l'ensemble du territoire national le 16 juin 2019 et que, par le passé, l'installation de nouvelles autorités municipales s'est accompagnée, dans certaines municipalités, d'actes de violence contre les syndicats municipaux locaux, le comité prie le gouvernement de maintenir sa pleine vigilance et de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris par le biais de l'attribution de mesures de sécurité personnelles, pour prévenir et dissuader tout meurtre et tout autre acte de violence contre les syndicats municipaux.

Recommandations du comité

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

- a) Le comité exprime de nouveau sa profonde et croissante préoccupation face à la gravité de ce cas qui fait état de nombreux assassinats, tentatives d'assassinat, agressions et menaces de mort et face au climat d'impunité qui prévaut; le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter la commission de tout nouvel acte de violence antisyndical.*
- b) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement, avec la participation active et le suivi de la Sous-commission d'application de la feuille de route, de continuer de prendre et d'intensifier sans délai les mesures nécessaires pour enquêter efficacement sur tous les actes de violence perpétrés à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, afin d'établir les responsabilités et de sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces actes, en tenant compte de l'activité syndicale des victimes. A cet égard, le comité prie instamment le gouvernement: i) de pérenniser et de renforcer le rôle de la Sous-commission d'application de la feuille de route; ii) de faciliter, avec l'appui de la sous-commission, la réactivation des groupes de travail syndicaux du ministère public et du ministère de l'Intérieur; iii) d'augmenter substantiellement les ressources humaines et financières de l'Unité spéciale d'enquête; iv) de continuer à renforcer et à pérenniser la collaboration entre l'Unité spéciale d'enquête et la DEIC de la police civile; v) de prendre les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes accordent l'attention et les ressources voulues aux enquêtes sur les homicides visés au paragraphe 295; et vi) de continuer de renforcer le dialogue avec les autorités judiciaires afin que, par l'intermédiaire des tribunaux de haut risque ou d'autres mécanismes appropriés, les cas de violence antisyndicale soient examinés rapidement par les tribunaux pénaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

- c) *Le comité prie le gouvernement, avec la participation active et le suivi de la Sous-commission d'application de la feuille de route, de prendre les mesures nécessaires pour: i) la réactivation et le renforcement du groupe de travail syndical du ministère de l'Intérieur et de l'Instance d'analyse des attaques contre les défenseurs des droits de l'homme de ce ministère; ii) une meilleure coordination entre le ministère public et le ministère de l'Intérieur dans l'octroi et la gestion des mesures de sécurité en faveur des membres du mouvement syndical; et iii) la fourniture des fonds nécessaires afin que les membres du mouvement syndical en situation de risque bénéficient le plus tôt possible de toutes les mesures de sécurité nécessaires, notamment les mesures personnelles, dans les plus brefs délais. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- d) *Le comité prie le gouvernement de maintenir sa pleine vigilance et de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris par le biais de l'attribution de mesures de sécurité personnelles, pour prévenir et dissuader tout meurtre et tout autre acte de violence contre les syndicats municipaux.*
- e) *Le comité attire de nouveau spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 3266

RAPPORT DEFINITIF

**Plainte contre le gouvernement du Guatemala
présentée par
le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que l'obligation pour les organisations syndicales d'obtenir un numéro d'identification fiscale porte atteinte aux principes de la libre syndicalisation, puisque les autorités administratives sont habilitées à connaître et à contrôler d'une manière excessive les activités et l'administration interne des syndicats

- 303. La plainte figure dans une communication du Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG) en date du 20 février 2017.
- 304. Le gouvernement a envoyé sa réponse dans deux communications en date du 20 décembre 2017 et du 3 mai 2019.
- 305. 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

- 306.** Dans sa communication en date du 20 février 2017, le MSICG allègue que l'obligation de fournir un numéro d'identification fiscale (NIT) pour pouvoir ouvrir des comptes bancaires et bénéficier de la déduction des impôts sur les dons faits aux syndicats permet aux autorités fiscales de connaître et de contrôler de manière excessive les activités et l'administration interne des organisations syndicales, ce qui est contraire au droit des organisations syndicales d'organiser librement leur administration et leurs activités sans ingérence.
- 307.** L'organisation plaignante indique que pendant de nombreuses années les organes de contrôle de l'OIT ont interrogé l'Etat guatémaltèque sur l'existence d'un système de contrôle des syndicats découlant de l'obligation pour les syndicats de faire rapport annuellement à la Direction générale du travail sur la gestion de leurs ressources. Les observations de l'OIT ont conduit à l'adoption, en 2001, d'une série de réformes du Code du travail qui, sans supprimer totalement le contrôle sur les syndicats, ont momentanément allégé la pression sur ces derniers. Néanmoins, l'administration fiscale n'a pas tardé à remplacer cette supervision et a commencé à exiger des organisations syndicales un NIT pour le transfert des cotisations syndicales de leurs membres, ce qui implique: i) l'embauche d'un comptable pour procéder aux enregistrements pertinents dans le registre fiscal; ii) l'approbation de livres et de pièces comptables différents de ceux prévus par le Code du travail; et iii) l'assujettissement des syndicats aux contrôles fiscaux du Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale (SAT). Cette pratique a fait l'objet d'une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, qui a formulé ses recommandations dans le cadre du cas n° 2259. L'organisation plaignante indique que, bien que le gouvernement n'ait pas suivi les recommandations formulées dans le cas susmentionné, dans la pratique, les syndicats n'étaient plus tenus de se soumettre aux contrôles fiscaux susmentionnés.
- 308.** Cependant, l'organisation plaignante dénonce le fait que le gouvernement a récemment commencé à exiger des syndicats un NIT pour l'ouverture d'un compte bancaire, ce qui a un impact sur la gestion et la tenue des fonds des organisations syndicales. En outre, le décret n° 10-2012 et l'accord gouvernemental n° 223-2013 imposent la présentation d'un NIT pour pouvoir bénéficier de la déduction des dons faits aux syndicats. L'organisation plaignante indique que le SAT exige, pour l'attribution d'un NIT, que les syndicats se soumettent à des contrôles fiscaux (article 19 du décret n° 6-91 (Code des impôts)). Elle explique à cet égard que l'article 30 du Code des impôts prévoit l'obligation pour «toute personne physique ou morale, y compris l'Etat et ses entités décentralisées ou autonomes», de fournir aux fonctionnaires du SAT «des informations sur les actes, contrats, activités commerciales, professionnelles ou autres, avec des tiers, nécessaires au calcul ou à l'établissement de l'impôt» et que ces prérogatives permettraient donc à l'administration fiscale de revoir des décisions de l'assemblée, les statuts, les accords du comité exécutif et les comptes du syndicat.
- 309.** L'organisation plaignante indique que les règlements antérieurs au décret n° 10-2012 et à l'accord gouvernemental n° 223-2013 ont toujours prévu l'exemption fiscale des organisations syndicales et la possibilité pour les affiliés de déduire leurs cotisations ordinaires et extraordinaires de l'impôt sur le revenu portant sur les dons et contributions, en précisant que les intéressés ont le droit subjectif de les déclarer et de demander leur déduction s'ils le souhaitent. Elle précise également que, en assujettissant les syndicats à des contrôles fiscaux, ils se voient soumis à la fois aux exigences du Code du travail et à celles de la législation fiscale, ce qui est contraire à l'article 210 du Code du travail qui dispose que les syndicats ne sont pas soumis à des obligations fiscales. Cette situation porte également atteinte au principe de spécialité, puisque c'est le Code du travail qui régit l'action des syndicats et leurs relations avec leurs affiliés.
- 310.** Enfin, l'organisation plaignante dénonce l'absence de recours contre les mesures de contrôle du SAT, du fait des attributions que la législation confère à ce dernier, et précise que les organisations syndicales concernées ne peuvent s'y opposer, car il existe un système de sanctions administratives et pénales qui permet de procéder à la perquisition du siège

syndical et à la saisie de tous documents physiques et électroniques, fichiers, équipements informatiques et autres documents relatifs à leurs activités (articles 69 et 71 du Code des impôts et article 358, D), du Code pénal).

B. Réponse du gouvernement

311. Dans ses communications en date des 20 décembre 2017 et 3 mai 2019, le gouvernement, se référant à l'obligation faite aux syndicats de présenter un NIT, fournit les indications suivantes: i) conformément à l'article 120 du Code des impôts, tous les contribuables et les personnes responsables sont tenus de s'enregistrer auprès de l'administration fiscale avant de commencer leurs activités; ii) à ce jour, la majorité des syndicats légalement constitués dans le pays se sont inscrits au registre des contribuables pour se conformer aux obligations fiscales (accréditation des cotisations syndicales) ou même pour pouvoir bénéficier de dons, de biens ou de services en provenance du pays ou de l'étranger, car sans le NIT ces organisations n'y ont pas droit; iii) à ce jour, les organisations syndicales inscrites au registre fiscal unifié ne se sont pas opposées à leur enregistrement, dans la mesure où elles remplissaient les conditions établies; la procédure est gratuite et les organisations qui ont demandé à être exonérées de différents impôts en application de la loi ont pu faire valoir leur droit sur la base de la disposition correspondante; iv) en l'espèce, la réticence du MSICG à s'enregistrer auprès du SAT tient au fait que cette organisation n'a pas de personnalité juridique propre; elle a pourtant été tenue de fournir les documents attestant de sa composition légale et le nom de son représentant légal au registre des syndicats du ministère du Travail et de la Sécurité sociale; v) il n'est pas dans l'intention du SAT d'entraver et/ou de superviser l'activité syndicale, le contrôle et la surveillance des syndicats ne relevant pas de sa compétence; vi) le NIT est une exigence fiscale, instituée par le système juridique guatémaltèque, qui impose à toute personne, physique ou morale, de s'acquitter de ses obligations vis-à-vis du SAT, le but étant de garantir la transparence dans la gestion des fonds; vii) en vertu de l'article 8 de la convention n° 87, les syndicats sont tenus de respecter la légalité, et le Comité de la liberté syndicale a déclaré antérieurement que les questions relatives à la législation fiscale générale ne sont pas du ressort du comité sauf lorsque, en pratique, ce type de législation est utilisé à des fins d'ingérence dans les activités des syndicats.

C. Conclusions du comité

312. *Le comité note que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante fait valoir que l'obligation pour les syndicats d'obtenir un NIT pour pouvoir ouvrir un compte bancaire et bénéficier de la déduction des impôts sur les dons faits aux syndicats implique dans la pratique la soumission de ces dons aux contrôles fiscaux du SAT, ce qui est contraire au droit des organisations syndicales d'organiser librement leur administration et leurs activités sans ingérence des autorités. Le comité note également que l'organisation plaignante affirme que, dans le cadre de l'examen du cas n° 2259, le Comité de la liberté syndicale avait déjà formulé des recommandations relatives au contrôle fiscal des organisations syndicales, mais que la nécessité d'obtenir un NIT pour pouvoir ouvrir un compte bancaire et bénéficier de la déduction des impôts sur les dons faits aux syndicats apporte de nouveaux éléments qui doivent être soumis à l'examen du comité.*

313. *Le comité prend note des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles: i) l'attribution d'un NIT à un syndicat exige l'assujettissement de ce dernier à des contrôles de l'administration fiscale; ii) le décret n° 10-2012 et l'accord gouvernemental n° 223-2013 prévoient l'obligation de présenter un NIT pour pouvoir déduire les impôts sur les dons aux syndicats; iii) l'article 30 du Code des impôts crée l'obligation de fournir aux fonctionnaires du SAT des informations sur les actes, contrats, activités commerciales et professionnelles avec des tiers, y compris la collecte des cotisations syndicales, les dons de tiers et toutes les*

dépenses supérieures à 100 quetzales, qui, étant déductibles de l'impôt sur le revenu, sont soumis au contrôle de l'autorité administrative; iv) le pouvoir de contrôle du SAT s'étendrait à l'examen des décisions de l'assemblée, des statuts, des accords du comité exécutif et des comptes syndicaux, de sorte que les syndicats seraient de facto sous la supervision et le contrôle de cet organisme; v) l'article 225 du Code du travail, conformément à l'ensemble de la législation antérieure au décret n° 10-2012 du Code du travail et à l'accord gouvernemental n° 223-2013, prévoit une exonération de l'impôt sur le revenu pour les organisations syndicales; vi) les syndicats devant se soumettre aux contrôles fiscaux et aux obligations du Code du travail, ils se voient donc assujettis à deux formes de contrôle; et vii) du fait des pouvoirs conférés au SAT par la loi, les syndicats concernés ne sauraient opposer aucune résistance à leurs activités d'inspection, car il existe un système de sanctions administratives et pénales permettant, entre autres, de perquisitionner les bureaux des syndicats et de saisir les dossiers qui s'y trouvent en application des dispositions du Code des impôts et du Code pénal.

314. Le comité note que le gouvernement, pour sa part, indique que: i) pour des raisons de transparence dans la gestion des fonds, l'article 120 du Code des impôts dispose que tous les contribuables et les responsables sont tenus de s'enregistrer auprès de l'administration fiscale; ii) la majorité des syndicats légalement constitués dans le pays sont inscrits au registre des contribuables afin de respecter leurs obligations fiscales ou pour pouvoir bénéficier de dons, de marchandises ou de services en provenance du pays ou de l'étranger; iii) à ce jour, les organisations syndicales inscrites au registre fiscal unifié ne se sont pas opposées à leur enregistrement, dans la mesure où elles remplissaient les conditions établies et ont pu bénéficier des différentes exemptions accordées par la loi; et iv) la réticence du MSICG à s'enregistrer auprès du SAT tient au fait que cette organisation n'a pas de personnalité juridique propre, bien qu'elle ait été tenue de fournir des documents attestant de sa composition légale et le nom de son représentant légal au registre des syndicats du ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
315. En ce qui concerne le cas n° 2259 (déclaré clos) évoqué par l'organisation plaignante, le comité rappelle que, lors de son dernier examen de suivi du cas, tout en prenant note des informations communiquées par le gouvernement concernant les allégations de contrôle indu et d'ingérence de l'Etat dans l'utilisation des fonds syndicaux, le comité a conclu qu'il n'y avait pas eu d'ingérence de l'Etat dans les affaires financières des syndicats [voir 348^e rapport, cas n° 2259, novembre 2007], raison pour laquelle il n'a pas poursuivi l'examen de cette allégation.
316. Le comité note qu'en l'espèce l'organisation plaignante invoque deux éléments nouveaux par rapport à la situation déjà examinée par le comité dans le cas n° 2259, à savoir: i) l'obligation pratique de demander un NIT pour l'ouverture d'un compte bancaire; et ii) l'obligation légale de fournir le NIT pour pouvoir bénéficier des exonérations pour les dons faits aux organisations syndicales, conformément au décret n° 10-2012 et à l'accord gouvernemental n° 223-2013. Le comité note toutefois que les allégations de l'organisation plaignante se limitent à indiquer que, dans le cadre de la situation décrite, les pouvoirs de l'administration fiscale pourraient constituer un risque pour les organisations syndicales et que la plainte ne contient aucune allégation spécifique selon laquelle le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale exercerait un contrôle ou s'ingérerait dans la gestion interne des organisations syndicales. Rappelant que les questions relatives à la législation fiscale générale ne sont pas du ressort du comité sauf lorsque, en pratique, ce type de législation est utilisé à des fins d'ingérence dans les activités des syndicats [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 28] et en l'absence d'allégations concrètes d'ingérence dans les activités syndicales, le comité ne procédera pas à l'examen du présent cas.

Recommandation du comité

317. *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° 3135

RAPPORT DEFINITIF

Plainte contre le gouvernement du Honduras présentée par la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH)

Allégations: L'organisation plaignante allègue l'ouverture de procédures disciplinaires visant à imposer des sanctions et des licenciements, d'autres actes antisyndicaux, et le refus par la Direction générale des revenus (DEI), institution de l'Etat, de négocier avec le syndicat

318. Le comité a examiné le présent cas (présenté en août 2015) pour la dernière fois à sa réunion de juin 2016 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 378^e rapport approuvé par le Conseil d'administration à sa 327^e session (juin 2016), paragr. 401 à 419.] [Lien vers les examens précédents.](#)

319. Le gouvernement a fait part de ses observations par des communications en date des 28 septembre 2016 et 28 février 2019.

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

A. Examen antérieur du cas

321. A sa réunion de juin 2016, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 378^e rapport, paragr. 419]:

- a) Le comité prie le gouvernement de l'informer du résultat: i) du recours en *amparo* interjeté devant la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice en lien avec le licenciement de MM. Jorge Alberto Argueta Romero et Carlos Alberto Rodríguez; et ii) du recours en inconstitutionnalité intenté par le Syndicat des travailleurs de la Direction générale des revenus (SITRADEI) contre le mécanisme d'évaluation de la fiabilité dénommé le «polygraphe».
- b) Par ailleurs, le comité prie l'organisation plaignante de fournir des informations plus détaillées concernant les allégations relatives: i) à l'ouverture de procédures disciplinaires visant à procéder au licenciement des syndicalistes qui ne se soumettent pas à l'épreuve du polygraphe; et ii) à l'arrestation de syndicalistes, suite à l'intervention de la police et de l'armée dans les postes de douane du pays, pour des faits de corruption allégués.

B. Réponse du gouvernement

322. Dans ses communications en date des 28 septembre 2016 et 28 février 2019, le gouvernement a fait parvenir les informations suivantes:

- i) Le 23 janvier 2015, la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a ordonné le rejet du recours en *amparo* interjeté par le représentant de M. Jorge Alberto Argueta Romero contre la décision rendue par la Cour d'appel du travail au motif que la décision de l'organe juridictionnel était dûment motivée.
- ii) En ce qui concerne le licenciement de M. Carlos Alberto Rodríguez Espinal, le 21 juin 2016, la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a rejeté le recours en *amparo* en faveur du dirigeant syndical, confirmant ainsi la décision de la Cour d'appel du travail.
- iii) En ce qui concerne le recours en inconstitutionnalité intenté par le Syndicat des travailleurs de la Direction générale des revenus (SITRADEI) contre le mécanisme d'évaluation de la fiabilité dénommé le «polygraphe», le gouvernement fait savoir que, par décision en date du 30 mars 2016, la Cour suprême de justice a décidé de rejeter le recours sur la base d'une décision antérieure de la même chambre pour les mêmes motifs, dans laquelle elle a jugé que les épreuves de fiabilité (polygraphie) ne violent ni les garanties ni les droits constitutionnels.

323. Enfin, le gouvernement indique que la Direction générale des revenus (DEI) a été supprimée et liquidée par le décret exécutif n° PCM-083-2015, en date du 26 novembre 2015, et que le Commissaire présidentiel à l'administration fiscale exerce désormais les pouvoirs et fonctions en matière fiscale.

C. Conclusions du comité

324. *Le comité rappelle que la présente affaire concerne des actions ou omissions présumées de la DEI survenues entre août 2011 et janvier 2015, à savoir: l'intention d'éliminer le Syndicat des travailleurs de la Direction générale des revenus (SITRADEI) par des actes de persécution antisyndicale contre les dirigeants et les membres du SITRADEI; l'ouverture de procédures disciplinaires visant à licencier les syndicalistes qui ne se soumettent pas à l'épreuve du polygraphe; et l'arrestation de syndicalistes, suite à l'intervention de la police et de l'armée dans les postes de douane du pays, pour des faits de corruption allégués.*

325. *En ce qui concerne les allégations relatives à MM. Jorge Alberto Argueta Romero et Carlos Alberto Rodríguez, le comité note que la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a ordonné le 23 janvier 2015 le rejet du recours en *amparo* interjeté par M. Jorge Alberto Argueta Romero et que, le 21 juin 2016, elle a rejeté le recours en *amparo* en faveur de M. Carlos Alberto Rodríguez, confirmant ainsi leurs licenciements.*

326. *En ce qui concerne le recours en inconstitutionnalité intenté par le SITRADEI contre le mécanisme d'évaluation de la fiabilité dénommé le «polygraphe», le comité prend dûment note que la Cour suprême de justice a décidé de rejeter le recours en inconstitutionnalité intenté par le syndicat susmentionné, car il y avait eu une décision antérieure de la même chambre qui avait jugé que ces épreuves ne constituaient pas une violation des droits et garanties constitutionnels. Rappelant que, lors de son examen antérieur du cas, le comité avait reconnu la crainte des travailleurs que l'épreuve du polygraphe ne puisse être utilisée à des fins antisyndicales, le comité veut croire que, si des plaintes concernant l'utilisation du test polygraphique à des fins antisyndicales sont soumises au gouvernement, il fera en sorte que les enquêtes pertinentes soient menées le plus rapidement possible.*

327. *En ce qui concerne les allégations relatives à l'ouverture de procédures disciplinaires et à l'arrestation de syndicalistes, le comité note que l'organisation plaignante ne fournit pas les informations demandées. Dans ces circonstances, et en l'absence de renseignements supplémentaires de la part de l'organisation plaignante, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

Recommandation du comité

328. *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° 3261

RAPPORT DEFINITIF

Plainte contre le gouvernement du Luxembourg présentée par la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que le refus de l'Office national de conciliation de faire droit à une demande de non-conciliation constitue une atteinte au droit de grève

329. La présente plainte figure dans une communication de la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (ci- après LCGB) en date du 21 mars 2017.
330. Le gouvernement a fait parvenir ses observations en date des 2 juin 2017 et 26 juillet 2019.
331. Le Luxembourg 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.

A. Allégations de l'organisation plaignante

332. Dans une communication en date du 21 mars 2017, la LCGB indique avoir demandé en septembre 2014, conjointement avec la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (ci-après OGB-L), l'ouverture de négociations pour le renouvellement de la convention collective pour le personnel de la société Cargolux airlines international (ci-après l'entreprise).
333. L'organisation plaignante explique que la direction de l'entreprise avait dénoncé la convention collective en date du 29 décembre 2014 sur base de l'article L.162-10 (1) du Code du travail, de telle sorte que, en vertu de l'article L.162-10 (2), cette dernière aurait cessé ses effets au 1^{er} décembre 2015.
334. Par courrier en date du 15 janvier 2015, les organisations syndicales signataires LCGB et OGB-L ont saisi l'Office national de conciliation (ONC) institué auprès du ministre ayant le travail dans ses attributions conformément à l'article L.163-2 du Code du travail, estimant qu'après huit réunions il y a lieu de considérer que les négociations ont échoué.

335. L'organisation plaignante allègue que, suite à la saisine de l'ONC, ce dernier a proposé plusieurs dates pour la tenue de la première réunion de la commission paritaire (26 février, 5 mars et 12 mars 2015), mais que toutes les réunions fixées par l'ONC ont été décommandées à la demande expresse de Cargolux.

336. La LCGB indique que: i) aucun règlement du litige n'est intervenu dans le délai imparti par la loi, à savoir l'article L.164-5(4) combiné à l'article L.164-2(3) du Code du travail; ii) par suite, en tant que syndicat majoritaire et partie au litige, il a adressé, le 9 décembre 2015, un courrier à l'ONC dans lequel il décrète la non-conciliation en se fondant sur les dispositions de l'article L. 164-5 (3) du Code et demande à l'ONC de dresser un procès-verbal de non conciliation conformément à l'article L.164-5 (4) du Code. La LCGB indique que:

Selon l'art. L.164-5:

- 1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au chapitre V du présent titre, soit par le constat de non-conciliation.
- 2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige habilitées à le signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article L.162-4, paragraphe 4.

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

- 3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.
- 4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Selon l'article L.164-2 (3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'Office national de conciliation.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

337. L'organisation plaignante allègue que, par décision du 10 décembre 2015, l'ONC a refusé de faire droit à la demande de voir dresser un procès-verbal de non-conciliation au motif que les conditions d'une non-conciliation ne seraient pas remplies étant donné, d'une part, que le délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire n'aurait pas commencé à courir, alors qu'une telle réunion n'a jamais eu lieu et, d'autre part, que l'organisation syndicale LCGB ne serait pas à considérer comme une partie au litige. Un recours administratif a été dirigé contre ladite décision en date du 11 janvier 2016.

338. La LCGB considère qu'une telle pratique administrative est manifestement non conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective en ce qu'elle porte manifestement atteinte au droit de grève.

B. Réponse du gouvernement

339. Dans une communication datée du 6 juin 2017, le gouvernement fait parvenir la position du gouvernement relativement au recours introduit par la LCGB contre la décision de l'ONC (recours n° 37.395 du rôle organisation syndicale LCGB & consorts c/ ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire - Office national de conciliation).
340. Le gouvernement reconnaît la difficulté de fixer la date de la réunion de l'ONC, tant du fait de l'employeur que des syndicats eux-mêmes, et met en avant une mésentente manifeste entre la LCGB et l'OGBL. Le gouvernement fait observer qu'il n'y a jamais eu de volonté sérieuse et unanime des parties de participer à une réunion de l'ONC. Pour le gouvernement, les parties se sont ainsi placées en dehors de la procédure de conciliation telle que prévue par le législateur.
341. Le gouvernement fait savoir que, le 9 décembre 2015, la LCGB a décrété la non-conciliation, alors que selon lui il n'a pas qualité pour le faire. Le gouvernement souligne que pour pouvoir décréter la non-conciliation en vertu de l'article L.164-5(3) du Code du travail un ou plusieurs syndicats ayant fait partie de la commission de négociation doivent remplir les conditions de majorité prévues à l'article L.162-4 (4) du Code du travail, conditions qui leur permettraient de signer une convention collective de travail.
342. D'après ce texte, le gouvernement indique que le ou les syndicats voulant signer une convention collective doivent avoir obtenu 50 pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective; ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres. En l'espèce, le gouvernement montre que, chiffres à l'appui, la LCGB ne remplit pas cette condition:
- Lors de l'élection pour les délégations du personnel du 3 août 2011, la LCGB a recueilli 6 034 suffrages, tandis que le seuil de 50 pour cent était de $(5\,626 + 6\,034 + 3\,066 = 14\,726:2)$ soit 7 363 suffrages.
- Lors de l'élection pour les délégations du personnel du 13 novembre 2013, la LCGB a recueilli 9 447 suffrages, tandis que le seuil de 50 pour cent était de $(7\,364 + 9\,447 + 2\,852 = 19\,663:2)$ soit 9 831,5 suffrages.
343. Dans une communication en date du 26 juillet 2019, le gouvernement indique que la cour administrative d'appel, par jugement du 17 octobre 2017, a confirmé la décision du tribunal administratif du Grand-Duché du 4 avril 2017 déclarant irrecevable le recours de la LCGB.

C. Conclusions du comité

344. *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, le refus de l'ONC de faire droit à sa demande de non-conciliation constituerait une atteinte au droit de grève et que, dans le cas d'espèce, le refus de constater la non-conciliation procéderait de la volonté de l'employeur de retarder les travaux de la commission paritaire, et donc la date à compter de laquelle les parties au litige, ou l'une d'elles, peuvent décréter la non-conciliation.*
345. *Le comité note que le gouvernement reconnaît la difficulté de fixer la date de la première réunion de l'ONC, mais que selon lui tant l'employeur que les syndicats eux-mêmes en porteraient la responsabilité. Le gouvernement laisse également entendre que la question diviserait la LCGB et l'OGBL. Le comité note également les indications du gouvernement selon lesquelles la LCGB n'a pas obtenu 50 pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements*

relevant du champ d'application de la convention collective et que, de ce fait, elle n'a pas qualité pour déclarer l'absence d'accord.

346. *Le comité note que les jugements fournis par le gouvernement ne traitent pas de la question de fond et ne permettent pas de conclure à un quelconque manquement administratif de la part de l'ONC en matière de non-conciliation. A cet égard, le comité note selon ces jugements que l'ONC ne décrète pas la non-conciliation mais se limite à la «constater». Le comité estime, au vu des informations portées à sa connaissance, qu'il ne dispose pas d'éléments permettant de remettre en cause les conclusions de la juridiction administrative et de considérer que le retard engendré ainsi que l'action de l'ONC relèveraient d'une irrégularité de procédure et porteraient atteinte aux principes de la liberté syndicale.*

347. *Par ailleurs le comité prend note d'un communiqué publié par la LCGB le 6 août 2019, selon lequel la LCGB, l'OGBL et la direction de l'entreprise ont signé deux nouvelles conventions collectives, la première couvrant la période du 1^{er} décembre 2018 au 31 décembre 2019 et la seconde couvrant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022. Dans ces circonstances, le comité estime que le présent cas n'appelle pas d'examen plus approfondi.*

Recommandation du comité

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

CAS N° 3334

RAPPORT OU LE COMITE DEMANDE A ETRE TENU INFORME DE L'EVOLUTION DE LA SITUATION

Plainte contre le gouvernement de la Malaisie 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: L'organisation plaignante allègue
des atteintes aux droits relatifs à la liberté
syndicale et à la négociation collective***

349. *La plainte figure dans une communication de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) en date du 16 juillet 2018.*

350. *Le gouvernement a présenté ses observations dans ses communications des 12 mars et 10 septembre 2019.*

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 352.** Dans sa communication du 16 juillet 2018, l'UITA allègue que la direction de l'hôtel Hilton de Kuala Lumpur (ci-après «l'hôtel») a enfreint les droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective.
- 353.** L'UITA allègue que le gouvernement malaisien n'a pas respecté les obligations qui sont les siennes au titre des conventions n^{os} 98 et 87 en permettant à la direction de l'hôtel d'exploiter au cours des cinq dernières années les lacunes du système de relations professionnelles pour empêcher les employés de l'hôtel de constituer et d'enregistrer légalement un syndicat et d'exercer leur droit de négociation collective. L'UITA insiste sur le fait que ces obstacles à l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective présentent un caractère systémique et débordent le cadre de la présente affaire. Les divers éléments de cette dernière sont présentés ci-après.
- 354.** Le 8 avril 2013, les employés de l'hôtel ont demandé, dans un courrier adressé à la direction, que le Syndicat national des travailleurs de l'hôtellerie, de la restauration et des bars (NUHBRW) soit reconnu en tant que représentant du personnel de l'hôtel pour les négociations collectives. Le 30 avril 2013, le syndicat a informé le directeur général des relations professionnelles que la direction de l'hôtel n'avait pas répondu à sa lettre dans le délai de 21 jours prescrit. L'hôtel a finalement répondu au syndicat le 6 mai 2013 et fait savoir qu'il refusait de reconnaître le syndicat, au motif que la direction n'était pas certaine que ce dernier ait recruté une majorité des employés.
- 355.** Le 3 juin 2013, le syndicat a écrit au directeur général des relations professionnelles pour demander qu'un scrutin secret soit organisé le plus rapidement possible. Le 19 juin 2013, le syndicat a reçu une lettre du directeur général des relations professionnelles, datée du 23 mai 2013, dans laquelle ce dernier demandait divers documents. Le syndicat a fourni les documents demandés le jour même.
- 356.** Le 24 juillet 2013, le syndicat a écrit au directeur des syndicats pour lui demander les résultats de l'enquête effectuée pour déterminer l'ampleur de l'affiliation syndicale, afin qu'il puisse officiellement demander au directeur général des relations professionnelles de fixer la date du scrutin secret. Le 15 août 2013, le syndicat a reçu une réponse du directeur des syndicats indiquant que les conclusions de l'enquête avaient été communiquées au directeur général des relations professionnelles le 10 juillet 2013. Le syndicat a par conséquent adressé à ce dernier un courrier le 20 août 2013 pour lui demander de tenir une réunion afin de fixer la date du scrutin le plus rapidement possible.
- 357.** Le 13 septembre 2013, le syndicat a de nouveau écrit à la directrice des relations professionnelles de Kuala Lumpur, indiquant dans ce courrier qu'il avait été informé que le Département ministériel attendait que l'hôtel lui communique une liste de ses employés avant de convoquer une réunion pour fixer la date du scrutin secret. Le syndicat a fait observer que l'hôtel pouvait aisément fournir la liste en question, celle-ci étant informatisée, et qu'aucune raison valable ne justifiait donc ce retard.
- 358.** Le 22 octobre 2013, la directrice des relations professionnelles de Kuala Lumpur a écrit au syndicat et à l'hôtel pour les informer qu'une réunion était prévue le 11 novembre 2013. Au cours de cette réunion, le syndicat a appris que l'hôtel s'était opposé à ce que des employés occupant le poste de chef d'équipe/superviseur puissent se syndiquer. L'hôtel a affirmé que les employés en question devaient être exclus de l'affiliation et de la représentation syndicales, car leur poste comportait une fonction d'encadrement, de direction, de confidentialité ou de sécurité, catégories visées à l'article 9 de la loi sur les relations professionnelles (IRA) de 1967. Le syndicat a proposé que le scrutin ait lieu sans les employés occupant les postes en question, et de régler ultérieurement la question du statut de ces derniers. L'hôtel a toutefois maintenu que, une fois exclus du scrutin, les employés concernés perdraient définitivement la possibilité de s'affilier au syndicat et d'être représentés par ce dernier. Le syndicat a rejeté cette prise de

position et demandé à l'hôtel de fournir une liste des noms et des descriptions de poste des chefs d'équipe/superviseurs pour la prochaine réunion, prévue le 22 novembre 2013.

359. Lors de la réunion du 22 novembre 2013, la direction de l'hôtel a déclaré que 200 des 750 employés de l'établissement étaient des chefs d'équipe/superviseurs qui n'avaient pas le droit de se syndiquer, a rejeté la demande du syndicat relative à la liste des noms, postes et attributions, et a insisté par ailleurs sur le fait qu'aucun scrutin secret ne pouvait avoir lieu tant que l'ampleur de l'affiliation syndicale n'aurait pas été définie. Une représentante du gouvernement, qui présidait la réunion, a fait savoir qu'elle s'entretiendrait avec les employés et soumettrait un rapport officiel.
360. Dans une lettre datée du 19 mars 2014, la directrice des relations professionnelles de Kuala Lumpur a informé les deux parties qu'elle avait officiellement fait part de ses conclusions en vue d'une suite à donner. Suite à un nouvel atermoiement et à une communication du syndicat, le directeur général des relations professionnelles a informé les deux parties, le 14 juillet 2014, que le gouvernement avait conclu, en se fondant sur l'article 9 de l'IRA, que les postes de chef d'équipe (activités liées aux aliments et aux boissons), de coordonnateur des cuisines (services de restauration), de secrétaire (services techniques) et de chef de hall comportaient des fonctions d'encadrement, de direction, de confidentialité ou de sécurité, et que les employés concernés ne pouvaient par conséquent pas s'affilier à un syndicat.
361. Le 17 juillet 2014, le syndicat a pris acte de la décision et a de nouveau demandé à la directrice des relations professionnelles de Kuala Lumpur de tenir une réunion pour organiser un scrutin secret. Le 24 septembre 2014, le syndicat, s'enquérant par téléphone des raisons pour lesquelles sa lettre était restée sans réponse, a appris que l'hôtel avait omis de répondre et qu'une action en justice allait être engagée contre lui. Le 30 septembre 2014, le syndicat a envoyé une lettre pour connaître l'état d'avancement de la procédure. Dans sa réponse, le directeur général des relations professionnelles a indiqué que la procédure était suspendue en raison du recours formé par l'hôtel devant la Cour d'appel au sujet de l'ampleur de l'affiliation syndicale, mais qu'elle se poursuivrait lorsque la Cour d'appel aurait rendu son verdict.
362. Le 15 juillet 2017, soit plus de quatre ans après la demande d'enregistrement du syndicat, le Département ministériel des relations professionnelles de Kuala Lumpur l'a informé que l'appel interjeté par l'hôtel était encore en instance. Une réunion de conciliation entre les parties a été prévue pour le 25 juillet 2017. La direction de l'hôtel n'y ayant pas assisté, une autre réunion a été fixée le 5 septembre 2017, à laquelle la direction n'a toutefois pas assisté non plus.
363. Lorsque, le 2 octobre 2017, des représentants de la direction et du syndicat se sont réunis au Département ministériel des relations professionnelles de Kuala Lumpur pour signer un accord au sujet de la tenue d'un scrutin secret à l'hôtel le 29 novembre 2017 entre 10 heures et 16 h 30, la direction s'est opposée à ce que le vote ait lieu à l'hôtel. Le 30 octobre 2017, le Département ministériel des relations professionnelles a informé l'hôtel par écrit que le scrutin se déroulerait comme prévu dans les locaux de l'hôtel et lui a demandé sa pleine et entière coopération, faute de quoi il serait poursuivi pour violation de l'IRA et du règlement (2003). La direction de l'hôtel a annoncé qu'elle avait engagé une action pour contester le choix du lieu retenu pour le vote, empêchant ainsi le déroulement de ce dernier.
364. Le 22 mai 2018, la Haute Cour a débouté l'hôtel de sa demande et permis que le scrutin secret se déroule dans les locaux de l'établissement. L'organisation plaignante fait remarquer que, en supposant qu'il n'y ait pas d'autres obstacles juridiques, le scrutin, s'il a lieu, se fera sur la base de la liste d'employés établie en 2013. Or cette liste ne tient pas compte des changements intervenus dans la composition des effectifs de l'hôtel et exclut arbitrairement de nombreux membres du personnel, au motif qu'ils seraient investis de fonctions d'encadrement, de confidentialité et de sécurité.

- 365.** L'UITA allègue que l'impératif voulant que les deux parties s'accordent sur une liste de travailleurs pour qu'un scrutin secret ait lieu permet à un employeur d'empêcher la reconnaissance d'un syndicat pendant une durée indéfinie. Elle allègue en outre que le Département ministériel des relations professionnelles ne dispose pas de l'autorité nécessaire pour contraindre l'employeur à cesser de contester la liste de manière répétée. Selon l'UITA, ce type d'abus, permis par le système, n'est pas emblématique du seul présent cas. Le 31 mai 2000, le NUHBRW a déposé une demande de reconnaissance à l'hôtel Astana de Kuala Lumpur; la reconnaissance n'a été officialisée que le 28 février 2017. Il a déposé la même demande à l'hôtel de l'aéroport de Kuala Lumpur (KLIA) le 26 juillet 2005; la reconnaissance n'a été accordée que le 18 juillet 2013. L'UITA considère de ce fait que les violations des droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective sont d'ordre systémique.
- 366.** L'UITA considère par ailleurs que la définition large du poste de «chef d'équipe/superviseur», permettant que le droit de se syndiquer soit refusé à quelque 200 travailleurs de l'hôtel, constitue une violation flagrante de la liberté syndicale. L'organisation plaignante allègue également que le système de scrutin secret, tel qu'il se pratique actuellement, peut permettre que les travailleurs se voient refuser la jouissance de leurs droits. Elle considère à cet égard que la décision du Département ministériel des relations professionnelles de tenir le scrutin secret dans un grand établissement où les employés travaillent en équipes qui se relaient par roulement continu sur des tranches horaires de six heures et demie seulement prive de nombreux employés de leurs droits et permet à l'employeur de limiter leur participation par divers moyens – par exemple l'établissement des horaires de travail et des tableaux de service. Selon l'UITA, une élection possédant une véritable légitimité démocratique doit à l'évidence se dérouler sur une période plus longue et selon une procédure qui permette la participation d'un nombre maximal de travailleurs, pour autant qu'il n'en résulte pas d'inconvénient majeur. L'UITA doute que le scrutin secret, tel qu'il se pratique actuellement, réponde à ce critère.
- 367.** L'organisation plaignante estime que, pour remédier aux violations en cours à l'hôtel, le gouvernement doit procéder à un réexamen radical des lois et procédures qui régissent actuellement la création des syndicats.

B. Réponse du gouvernement

- 368.** Dans ses communications des 12 mars et 10 septembre 2019, le gouvernement indique que l'IRA reconnaît le droit des travailleurs de constituer un syndicat et d'exercer leur droit de négociation. Aux fins de la négociation collective, la loi exige que le syndicat demande la reconnaissance avant d'inviter l'employeur à entamer des négociations collectives. Le gouvernement précise que le NUHBRW est un syndicat national enregistré depuis le 3 janvier 1963. La législation en vigueur (article 9(4) de l'IRA) permet toutefois à la direction de contester la demande de reconnaissance du syndicat si elle estime que ce dernier ne représente pas la majorité des travailleurs.
- 369.** Le gouvernement indique qu'en l'espèce le Département ministériel des relations professionnelles a demandé au directeur général des syndicats, le 20 mai 2013, d'examiner la question de la compétence à la lumière des dispositions du paragraphe 9(4B) de l'IRA. Le syndicat a été informé que le Département ministériel n'avait pas reçu de l'employeur le formulaire B (Renseignements détaillés sur les travailleurs). Des rappels ont été envoyés à l'hôtel les 22 août et 13 septembre 2013.
- 370.** Le Département ministériel a ensuite organisé une réunion entre les parties le 11 novembre 2013, réunion au cours de laquelle la direction a affirmé que les employés affectés aux postes de «chefs d'équipe» devaient être exclus de la représentation syndicale dans la mesure où ils étaient recrutés en tant que cadres et, à ce titre, n'étaient pas censés être représentés par un syndicat, conformément, au paragraphe 9(1) de l'IRA. Cette question ayant donné lieu à une controverse, le Département ministériel a demandé à l'employeur de déposer une plainte en

bonne et due forme en se prévalant de l'article 9(1A) de l'IRA, et la réunion a été reportée au 22 novembre 2013. Au cours de cette réunion, le Département ministériel a informé le syndicat et l'hôtel que la question des fonctions du «chef d'équipe» serait dûment examinée. Le 10 juillet 2014, le ministre des Ressources humaines a décrété que les employés travaillant comme chefs d'équipe exerçaient des fonctions de cadre et ne pouvaient de ce fait s'affilier à un syndicat. Le Département ministériel n'a par la suite pas été en mesure d'organiser le scrutin secret, car la direction a contesté par voie d'appel la décision relative aux fonctions du poste concerné.

371. La direction de l'hôtel n'ayant pas assisté à plusieurs réunions, le Département ministériel a décidé qu'un scrutin secret se tiendrait le 29 novembre 2017 de 10 heures à 16 h 30. Le Département ministériel a dû toutefois interrompre le scrutin secret à 15 heures, le procureur général lui ayant notifié que la direction de l'hôtel avait obtenu de la Haute Cour une ordonnance suspensive. Le Département ministériel attend maintenant les instructions du bureau du procureur général au sujet des mesures à prendre suite à la décision de la Haute Cour. Le gouvernement indique que le syndicat n'a pas contesté la décision du Département ministériel relative à la durée prévue pour le déroulement du scrutin secret.
372. Le gouvernement rappelle que la loi ne refuse nullement aux employés exerçant des fonctions d'encadrement, de direction, de confidentialité ou de sécurité le droit de créer un syndicat et de participer à la négociation collective; la loi interdit seulement aux syndicats créés pour les employés exerçant des fonctions d'encadrement, de direction, de confidentialité ou de sécurité de représenter des employés qui n'entrent pas dans ces catégories.
373. Le gouvernement indique que le Département ministériel procède à une révision de la procédure de reconnaissance prévue dans l'IRA ainsi que dans la loi sur les syndicats (1959). Cette révision est réalisée avec l'assistance technique du BIT dans le cadre du projet de réforme du droit du travail et des relations professionnelles.

C. Conclusions du comité

374. *Le comité note que l'organisation plaignante, en l'espèce l'UITA, allègue qu'au cours des cinq dernières années l'employeur a exploité les lacunes du système de relations professionnelles pour empêcher les employés de l'hôtel de constituer et d'enregistrer légalement un syndicat et d'exercer leur droit de négociation collective. Le comité note en outre que les allégations font état de contretemps imputables à l'employeur eu égard à la reconnaissance du syndicat, d'une définition trop large du terme de «chef d'équipe/superviseur» qui empêche de nombreux travailleurs d'exercer les droits qui sont les leurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective, et du système actuel de scrutin secret qui, selon l'organisation plaignante, permet aux employeurs d'utiliser divers moyens pour restreindre la participation des travailleurs. Le comité relève que, bien que le présent cas concerne une entreprise particulière, l'UITA affirme que, compte tenu de la législation et des pratiques en vigueur, la violation des droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective présente un caractère systémique et qu'il est de ce fait nécessaire de procéder à une révision radicale de la législation et des procédures.*
375. *Le comité note que le gouvernement ne conteste pas les éléments constitutifs du cas tels que décrits par l'UITA, qui peuvent être résumés comme suit. Le 8 avril 2013, les employés de l'hôtel ont déposé une première demande pour obtenir que le NUHBRW soit reconnu comme leur agent de négociation collective. Le 6 mai 2013, la direction de l'hôtel a rejeté cette demande, au motif que le syndicat n'avait pas recruté la majorité des employés de l'établissement. Le 3 juin 2013, le syndicat a demandé au directeur général des relations professionnelles d'organiser un scrutin secret. La direction des syndicats ayant effectué une enquête pour déterminer l'ampleur de l'affiliation syndicale, le syndicat, dans un courrier daté du 20 août 2013, a demandé au Département ministériel des relations professionnelles de fixer*

la date du scrutin secret. Ayant appris que la direction de l'hôtel tardait à remettre la liste de ses employés, le syndicat a de nouveau écrit à la directrice des relations professionnelles de Kuala Lumpur le 13 septembre 2013. Le 22 octobre 2013, la directrice des relations professionnelles de Kuala Lumpur a écrit aux deux parties pour les informer qu'une réunion était prévue le 11 novembre 2013. Au cours de cette réunion, l'hôtel s'est opposé à ce que les employés occupant le poste de «chef d'équipe/superviseur» puissent être représentés par un syndicat, et a fait observer à cet égard que le poste en question comportait des fonctions d'encadrement, de direction, de confidentialité et de sécurité. Le syndicat a alors proposé que le scrutin se déroule sans la participation des employés concernés, sachant que le statut de ces derniers pourrait être déterminé ultérieurement, comme le permet l'article 9(1A) de l'IRA, mais la direction de l'hôtel aurait soutenu que, une fois exclus du scrutin secret, les employés concernés perdraient définitivement la possibilité de s'affilier à un syndicat et d'être représentés par ce dernier. Le syndicat s'est opposé à cette prise de position et a demandé la liste des noms et des descriptions de poste des employés en question. Lors de la réunion suivante, le 22 novembre 2013, la direction de l'hôtel a déclaré que 200 des 750 employés de l'établissement étaient chefs d'équipe/superviseurs. La direction de l'hôtel a insisté sur le fait qu'aucun scrutin secret ne pouvait avoir lieu tant que l'ampleur de l'affiliation syndicale n'aurait pas été définie; en même temps, elle a rejeté la demande du syndicat concernant la liste des noms, des postes et des attributions. La directrice des relations professionnelles de Kuala Lumpur a indiqué qu'elle s'entretiendrait avec les employés et présenterait un rapport officiel. Le 14 juillet 2014, le directeur général des relations professionnelles a informé les deux parties que les employés occupant le poste de chef d'équipe (activités liées aux aliments et aux boissons), de coordonnateur des cuisines (services de restauration), de secrétaire (services techniques) et de chef de hall ne pouvaient pas s'affilier à un syndicat.

- 376.** Le 17 juillet 2014, le syndicat a de nouveau demandé une réunion en vue d'organiser un scrutin secret. Le 24 septembre 2014, le syndicat a appris que l'hôtel n'avait pas donné suite à la demande de réunion du Département ministériel des relations professionnelles et qu'une action en justice allait être engagée contre lui. Le 1^{er} octobre 2015, le directeur général des relations professionnelles a informé le syndicat que l'hôtel avait formé un recours contre la décision relative à l'ampleur de l'affiliation syndicale, ce qui a eu pour effet de suspendre la procédure. Comme l'appel était toujours en instance en juillet 2017, deux réunions de conciliation ont été prévues en juillet et septembre de la même année, mais la direction de l'hôtel n'y a pas assisté.
- 377.** Les parties se sont finalement rencontrées le 2 octobre 2017 pour signer un accord prévoyant la tenue d'un scrutin secret dans les locaux de l'hôtel le 29 novembre 2017. La direction a refusé que ses locaux soient utilisés pour le vote. Le 22 mai 2018, la Haute Cour a rejeté sa demande et autorisé que le scrutin secret se déroule à l'hôtel. Le comité croit comprendre qu'au moment où le gouvernement a répondu le vote n'avait pas encore eu lieu, puisqu'il attendait les instructions du bureau du procureur général au sujet des mesures à prendre dans le prolongement de la décision de la Haute Cour.
- 378.** Le comité constate avec un profond regret que six ans se sont écoulés depuis que le syndicat a présenté sa première demande de reconnaissance, que la question n'a pas encore été réglée et que, par conséquent, les employés de l'hôtel ne sont toujours pas en mesure d'exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Le comité note, d'une part, que le retard excessif est dû au fait que l'employeur ne s'est pas présenté aux réunions convoquées par le directeur général des relations professionnelles ainsi qu'au fait qu'il a systématiquement fait appel des décisions qui avaient été prises et, d'autre part, que la législation et la pratique en vigueur semblent propres à faciliter ces retards. Le comité regrette que, bien qu'il ait été invité à solliciter des informations auprès de l'organisation d'employeurs concernée afin de connaître son point de vue ainsi que celui de l'entreprise en question, le gouvernement n'ait fourni aucune information à ce sujet.

379. Le comité rappelle que la reconnaissance par un employeur des principaux syndicats représentés dans son entreprise ou du plus représentatif d'entre eux constitue la base même de toute procédure de négociation collective des conditions d'emploi au niveau de l'établissement. Il rappelle en outre que les autorités compétentes devraient, dans tous les cas, être habilitées à procéder à une vérification objective de toute demande d'un syndicat prétendant représenter la majorité des travailleurs d'une entreprise, pour autant qu'une telle demande semble plausible. S'il s'avère que le syndicat intéressé regroupe la majorité des travailleurs, les autorités devraient prendre des mesures de conciliation appropriées en vue d'obtenir la reconnaissance, par l'employeur, de ce syndicat aux fins de la négociation collective. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1355 et 1366.]
380. En ce qui concerne le fait que les employés occupant le poste de «chef d'équipe/superviseur» sont exclus de la représentation syndicale, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle la loi ne refuse pas aux employés exerçant des fonctions d'encadrement, de direction, de confidentialité ou de sécurité le droit de créer un syndicat et de participer à la négociation collective, mais interdit seulement aux syndicats créés pour ces employés de représenter des salariés entrant dans d'autres catégories. Le comité rappelle qu'il a traité cette question dans le cadre du cas n° 2717 (voir rapport n° 356, paragr. 840 à 841). A cette occasion, il a notamment fait observer:

840. [...] que l'IRA ne définit pas les catégories susvisées, mais dispose en revanche que l'appartenance d'une profession particulière à l'une desdites catégories est une décision prise soit par le directeur général des Relations professionnelles (art. 9, paragr. 4), soit par le ministre des Ressources humaines (art. 9, paragr. 5).

841. S'agissant du personnel de direction et d'encadrement, le comité rappelle qu'il n'est pas nécessairement incompatible avec les dispositions de l'article 2 de la convention de dénier au personnel de direction ou d'encadrement le droit d'appartenir aux mêmes syndicats que les autres travailleurs, mais seulement à deux conditions: premièrement, qu'ils aient le droit de créer leurs propres organisations pour la défense de leurs intérêts et, deuxièmement, que ces catégories de personnel ne soient pas définies en termes si larges que les organisations des autres travailleurs de l'entreprise ou de la branche d'activité risquent de s'en trouver affaiblies, en les privant d'une proportion substantielle de leurs membres effectifs ou potentiels. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 247.] En outre, le comité a considéré que le mot «dirigeants» devrait se limiter aux seules personnes qui représentent effectivement les intérêts des employeurs. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 248.] Le comité a reconnu précédemment que le fait de limiter le personnel d'encadrement et de direction aux seules personnes qui sont habilitées à nommer ou licencier des employés satisfait à la condition que cette catégorie de personnel ne doit pas être définie en termes trop larges et qu'une référence dans la définition du personnel d'encadrement et de direction à l'exercice d'un contrôle disciplinaire sur les travailleurs peut donner lieu à une interprétation très large qui exclurait un grand nombre de travailleurs des droits accordés aux travailleurs[...]

A cette occasion, le comité a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de modifier l'IRA 1967 de telle sorte que: 1) la définition du personnel de direction et d'encadrement couvre uniquement les personnes qui représentent vraiment les intérêts des employeurs, notamment ceux qui sont habilités à nommer ou licencier des employés; 2) les personnels d'encadrement et de direction aient le droit de créer leurs propres organisations aux fins de la négociation collective (voir rapport n° 356, paragr. 841).

381. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle ce dernier procède actuellement à la modification des dispositions de l'IRA et de la loi sur les syndicats relatives à la reconnaissance, en coopération avec le BIT. Le comité s'attend à ce que les modifications législatives nécessaires visant à garantir que la définition du personnel d'encadrement et de direction ne s'applique qu'aux personnes qui représentent véritablement les intérêts des employeurs, notamment, par exemple, à celles qui ont le pouvoir de nommer ou de licencier, soient élaborées en concertation avec les partenaires sociaux et adoptées sans autre délai. Il

prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard. Dans l'intervalle, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le scrutin secret ayant pour objet la reconnaissance du NUHBRW en qualité d'agent de négociation collective pour les travailleurs concernés ait lieu sans délai soit sur la base de la liste actualisée des travailleurs, soit avec l'accord que le statut des employés faisant l'objet de contestation sera réglé ultérieurement. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

382. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la procédure du scrutin secret permet aux employeurs de restreindre la participation des travailleurs par divers moyens, le comité prie le gouvernement de revoir, en concertation avec les partenaires sociaux, le système actuel de scrutin secret dans le cadre de la réforme législative susmentionnée. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

383. *Le comité souhaite conclure en rappelant l'importance qu'il attache aux mesures prises pour faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes et représentatives, ainsi que leur reconnaissance aux fins de la négociation collective; il souligne également l'importance de la confiance mutuelle pour le développement de relations de travail harmonieuses.*

Recommandations du comité

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

- a) Le comité s'attend à ce que les modifications législatives nécessaires visant à garantir que la définition du personnel d'encadrement et de direction ne s'applique qu'aux personnes qui représentent véritablement les intérêts des employeurs, notamment, par exemple, à celles qui ont le pouvoir de nommer ou de licencier, soient élaborées en concertation avec les partenaires sociaux et adoptées sans autre délai. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*
- b) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le scrutin secret ayant pour objet la reconnaissance du NUHBRW en tant qu'agent de négociation collective des employés en question ait lieu sans délai soit sur la base de la liste actualisée des employés, soit avec l'accord que le statut des employés faisant l'objet de contestation sera réglé ultérieurement. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- c) Le comité prie le gouvernement de revoir, dans le cadre de la réforme législative susmentionnée et en concertation avec les partenaires sociaux, le système actuel de scrutin secret. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

CAS N° 3076

RAPPORT INTERIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement de la République des Maldives
présentée par
l'Association des salariés du tourisme des Maldives (TEAM)
appuyée par
l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**

Allégations: Usage disproportionné de la force par la police contre des travailleurs en grève; arrestation arbitraire de membres et de dirigeants de la TEAM; licenciement abusif de neuf travailleurs dont des dirigeants de la TEAM ayant participé à une grève comme meneurs. Les organisations plaignantes indiquent que, malgré un jugement définitif rendu en leur faveur, les travailleurs licenciés ne sont pas encore réintégrés à leur poste plus de dix ans après leur licenciement

- 385.** Le comité a examiné ce cas (présenté en avril 2014) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2018 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 387^e rapport, paragr. 523 à 531, approuvé par le Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre-novembre 2018).] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 386.** L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) s'est associée à la plainte et a fourni des informations complémentaires dans une communication en date du 7 août 2019.
- 387.** En l'absence de réponse du gouvernement, le comité a dû ajourner l'examen du cas à plusieurs reprises depuis la présentation de la plainte. A sa réunion de juin 2019 [voir 389^e rapport, paragr. 6], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration (1972), il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. Tout en prenant note de la demande du gouvernement en date du 2 octobre 2019 de prolonger de quelques jours la date limite pour soumettre ses observations en attendant l'assistance technique du BIT, le comité note que, à ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information additionnelle et a donc décidé de procéder à l'examen de ce cas.
- 388.** La République des Maldives 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

389. Lors de son précédent examen du cas, en octobre 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions encore en suspens [voir 387^e rapport, paragr. 531]:

- a) Le comité regrette profondément que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en avril 2014 et la tenue en novembre 2017 d'une réunion avec un délégué gouvernemental afin d'obtenir une meilleure coopération concernant les procédures du comité, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par plusieurs appels pressants. Le comité prie instamment le gouvernement de fournir ses observations sur les allégations de l'organisation plaignante sans délai supplémentaire et de faire preuve de plus de coopération à l'avenir. Le comité rappelle à nouveau au gouvernement qu'il a la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.
- b) Le comité prie instamment à nouveau le gouvernement de diligenter une enquête indépendante concernant les motifs de l'arrestation et de la détention de membres de la TEAM dans les trois occasions précitées (décembre 2008, avril 2009 et mai 2013) et, s'il s'avérait qu'ils aient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales, d'obliger les responsables à rendre compte de leurs actes et de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les autorités compétentes reçoivent les instructions requises pour s'abstenir de recourir à l'avenir à l'arrestation et à la détention de syndicalistes pour des raisons liées à leurs activités syndicales. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.
- c) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour l'exécution immédiate de l'ordonnance exigeant la réintégration des dirigeants de la TEAM et le versement des arriérés de salaires restants, et de le tenir informé des actions menées à cet égard.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations d'usage excessif de la force par la police dans le présent cas, et de veiller à ce que les mesures appropriées soient prises pour que de telles situations ne se reproduisent plus à l'avenir. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation.
- e) Le comité prie le gouvernement de solliciter des informations auprès des organisations d'employeurs concernées en vue de pouvoir disposer de leur version des faits et de celle de l'entreprise en cause sur les questions en instance.

B. Informations complémentaires des organisations plaignantes

390. Dans une communication en date du 7 août 2019, les organisations plaignantes fournissent des informations complémentaires, alléguant que le gouvernement n'a ni enquêté sur les motifs de la détention des dirigeants de la TEAM en 2008, 2009 et 2013 ni pris aucune mesure pour faire appliquer la décision finale que le tribunal du travail a rendue en 2009, dans laquelle il a déclaré illégaux les licenciements des dirigeants de la TEAM et a ordonné leur réintégration sans perte de salaire. En outre, l'employeur a contesté l'ordonnance de réintégration en engageant une série de procédures judiciaires, en instance jusqu'à ce jour, de sorte que les travailleurs licenciés n'ont pas encore été réintégrés dans leurs fonctions. En 2014, la TEAM a intenté une procédure civile pour faire appliquer l'ordonnance de réintégration, et le tribunal a décidé que, dans la mesure où l'ordonnance n'avait pas été mise en œuvre correctement, l'hôtel One & Only Reethi Rah Resort (ci-après l'hôtel A) devait réintégrer les travailleurs à leur poste conformément à la décision du tribunal du travail. Toutefois, l'employeur a fait appel de cette décision et, en novembre 2016, la Haute Cour a décidé que les dirigeants et les membres du syndicat victimes ne devaient pas forcément être réintégrés sur le même lieu de travail et qu'il n'était pas nécessaire d'appliquer la décision initiale et les décisions ultérieures dans leurs moindres détails puisque la réintégration n'était

définie ni dans le droit national ni dans la jurisprudence. La Haute Cour estimait ainsi que les employeurs avaient une très grande latitude s'agissant de déterminer le sens et les modalités de la réintégration. La TEAM a fait appel de cette décision devant la Cour suprême et cet appel est en instance. Les organisations plaignantes soulignent que l'absence de procédures judiciaires et d'exécution appropriées dans le pays a permis de reporter indéfiniment l'exécution de l'ordonnance et que, dix ans après les faits allégués, les travailleurs concernés restent privés de leur droit à la liberté syndicale.

- 391.** En outre, les membres de la TEAM s'étaient vu interdire par le tribunal de participer à une quelconque action collective, sous quelque forme que ce soit, en faveur de la réintégration (comme cela avait déjà été dénoncé dans la plainte initiale), et les manifestations de travailleurs sur les îles touristiques sont en pratique impossibles à organiser puisque l'article 24(B)7 de la loi sur la liberté de réunion publique déclare illégales les manifestations publiques dans une station touristique qui n'ont pas été autorisées au préalable par la police et les forces de défense nationales. Selon les organisations plaignantes, les travailleurs sont effectivement privés de leur droit à la liberté de réunion, qui est un élément essentiel de la liberté syndicale, et cette privation est imposée par la force par la police, ce qui fait que les droits ne sont pas respectés dans les hôtels et îles touristiques.
- 392.** A cet égard, l'UITA dénonce également une discrimination antisyndicale dans deux autres établissements hôteliers. En particulier, elle allègue que, au Conrad Maldives Rangali Island Resort (ci-après l'hôtel B), 22 membres de la TEAM ont été licenciés injustement en juin 2011 à la suite d'un arrêt de travail pacifique de quelque 350 travailleurs qui, pendant deux ans, avaient tenté sans succès d'ouvrir avec la direction un dialogue sur la distribution des pourboires, qui constituent une part essentielle de leur rémunération. Lorsque la direction a donné l'assurance qu'elle était prête à discuter des problèmes avec le syndicat, les travailleurs sont retournés au travail, mais la direction a ensuite, en représailles, licencié des membres de la TEAM, dont certains avaient dix ans ou plus d'expérience. Les travailleurs ont contesté les licenciements devant le tribunal du travail, qui a jugé que ces licenciements étaient sans fondement et injustes et a ordonné la réintégration des travailleurs avec rémunération rétroactive. La Haute Cour a annulé la décision initiale, mais, en février 2015, la Cour suprême a annulé la décision de la Haute Cour et ordonné l'ouverture d'une enquête sur toute l'affaire. En décembre 2017, la Haute Cour a confirmé la décision initiale du tribunal du travail, concluant que les licenciements sans préavis étaient abusifs et contraires à la loi sur l'emploi et considérant que les travailleurs devaient être réintégrés et obtenir pleine réparation. En mars 2018, la direction a fait appel de cette décision devant la Cour suprême, mais aucune audience n'a encore été fixée. Les organisations plaignantes allèguent que, de nouveau, malgré une décision claire ordonnant la réintégration, plus de sept ans se sont écoulés sans que cette décision soit mise en œuvre, en raison de l'absence d'un cadre efficace pour assurer une protection contre les licenciements abusifs, notamment une protection explicite des responsables syndicaux, de la négociation collective et du droit des travailleurs à des actions collectives.
- 393.** Les organisations plaignantes indiquent en outre que, en 2011, la TEAM a commencé à recruter des membres au Sheraton Maldives Full Moon Resorts & Spa (ci-après l'hôtel C). En 2013, des responsables syndicaux ont été élus dans ce complexe et, en 2014, la TEAM représentait la majorité des salariés de cet hôtel. Toutefois, la direction a répondu négativement aux demandes de reconnaissance officielle, a refusé de rencontrer le comité du syndicat et, en avril 2014, a lancé une procédure disciplinaire contre le secrétaire du syndicat sur le fondement d'allégations contestées par le syndicat. Quelques jours plus tard, dans une lettre adressée au directeur général, le syndicat réitérait sa demande de reconnaissance et d'ouverture de négociations de bonne foi en vue de trouver des solutions à la détérioration de la situation sociale découlant de l'hostilité de la direction à son égard. Le même jour, des membres du syndicat se sont rassemblés dans les locaux réservés au personnel pour protester contre la procédure disciplinaire, mais ils n'ont toujours pas reçu

de réponse à la demande écrite de rencontre avec la direction. Celle-ci a aussi rejeté la demande écrite du syndicat qui visait à ce que ses membres puissent se réunir pour célébrer le 1^{er} mai, un jour férié national. Les organisations plaignantes indiquent que, le 14 mai 2014, des membres du syndicat qui n'étaient pas de service se sont rendus au bureau du directeur général pour demander une entrevue et que, lorsqu'ils ont trouvé le bureau vide, ils ont attendu son retour de façon pacifique. Cependant, la police est arrivée, a commencé à interroger les dirigeants syndicaux et a donné l'ordre de vider les lieux. Le lendemain, le président du syndicat, le secrétaire et un membre exécutif ont reçu des courriers disciplinaires dans lesquels ils étaient accusés de réunion illégale et de déploiement illégal de banderoles syndicales dans les locaux du personnel en avril, et ils ont également reçu des lettres de licenciement en présence de la police. Depuis, dix dirigeants et membres du syndicat ont été licenciés (ou les contrats de certains employés contractuels n'ont pas été renouvelés) et plus de 100 membres ont reçu le même courrier disciplinaire. Selon les organisations plaignantes, ces licenciements sélectifs et les procédures disciplinaires de masse visaient clairement à intimider les membres du syndicat et à empêcher celui-ci de fonctionner. En outre, la direction a informé le personnel que toute violation de la loi sur les rassemblements serait sanctionnée par un licenciement immédiat, la police a commencé à patrouiller régulièrement dans la zone réservée au personnel, et les dirigeants syndicaux licenciés exclus de l'île n'ont pas d'accès à leurs membres sans enfreindre la loi, ce qui est contraire à la liberté syndicale.

- 394.** Les organisations plaignantes indiquent que, en août 2014, la TEAM a porté plainte devant le tribunal du travail pour licenciement abusif de sept dirigeants et membres du syndicat à l'hôtel C. En juillet 2015, le tribunal a estimé que, même si l'employeur ne pouvait donner de motifs raisonnables pour le licenciement des responsables syndicaux Ahmed Shiyaz, Hussain Ali Didi et Moosa Mohamed en référence à la loi sur le travail, ces personnes ne devaient pas être réintégrées mais seulement indemnisées, car leur participation à un rassemblement illégal constituait une forme de «négligence» qui avait contribué à leur licenciement. En octobre 2015, la TEAM a fait appel de cette décision devant la Haute Cour, qui a décidé en novembre 2017 que la «négligence» des trois responsables, y compris leur participation à un rassemblement non autorisé, constituait un motif suffisant de renvoi et qu'ils ne devaient être ni réintégrés ni indemnisés. En février 2018, la TEAM a fait appel de cette décision devant la Cour suprême, qui a déclaré l'appel recevable, mais aucune audience n'a encore eu lieu.
- 395.** En ce qui concerne les allégations ci-dessus, l'UITA et la TEAM demandent instamment au comité de rappeler au gouvernement ses responsabilités et que l'on prenne rapidement des mesures pour assurer la réintégration avec paiement de tous les arriérés de tous les travailleurs qui souhaitent toujours reprendre leur emploi.
- 396.** D'une manière plus générale, les organisations plaignantes allèguent qu'il n'existe dans le pays aucun cadre juridique qui permette d'assurer le respect de la liberté syndicale et la négociation collective, et que l'absence d'une jurisprudence claire ouvre la porte à des décisions judiciaires contradictoires et arbitraires. Elles dénoncent en outre l'incapacité systématique du gouvernement à assurer la protection effective des droits énoncés dans les conventions n^{os} 87 et 98, tant en droit que dans la pratique, et estiment que le gouvernement devrait prendre de façon prioritaire des mesures législatives et d'application exhaustives en vue de mettre en place un système solide garantissant la pleine protection juridique de ces droits.

C. Conclusions du comité

- 397.** *Le comité regrette profondément que, en dépit du temps écoulé depuis la présentation de la plainte en avril 2014, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations des organisations plaignantes bien qu'il ait été prié à plusieurs reprises, y compris par plusieurs*

appels pressants [voir 375^e rapport, paragr. 8, 380^e rapport, paragr. 8, 382^e rapport, paragr. 8, 386^e rapport, paragr. 7, et 389^e rapport, paragr. 6], de présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Observant que le gouvernement a exprimé son intérêt de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau, le comité veut croire que le gouvernement sera en mesure de présenter ses observations sur les allégations des organisations plaignantes sans délai supplémentaire.

- 398.** Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session (1972)], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.
- 399.** Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent, à leur tour, reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport du comité, 1952, paragr. 31.]
- 400.** Le comité rappelle que le présent cas porte sur des faits survenus à l'hôtel A entre novembre 2008 et mai 2013 et concerne des allégations d'usage disproportionné de la force par la police contre des travailleurs en grève, d'arrestation et détention répétées de dirigeants de la TEAM, de licenciement de ces derniers et de non-application du jugement ordonnant leur réintégration sans perte de salaire.
- 401.** Le comité prend dûment note des informations actualisées fournies par les organisations plaignantes, qui détaillent les obstacles qui entravent, en droit et en pratique, l'exercice de la liberté syndicale. En ce qui concerne les motifs de l'arrestation et de la détention de membres de la TEAM (recommandation b)), le comité note que, selon les organisations plaignantes, le gouvernement n'a pris aucune mesure visant à enquêter sur ces allégations. Déplorant l'absence apparente de progrès sur ce point, le comité exhorte à nouveau le gouvernement à diligenter une enquête indépendante concernant les motifs de l'arrestation et de la détention de membres de la TEAM dans les trois occasions précitées (décembre 2008, avril 2009 et mai 2013) et, s'il s'avérait qu'ils aient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales, d'obliger les responsables à rendre compte de leurs actes et de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les autorités compétentes reçoivent les instructions requises pour s'abstenir de recourir à l'avenir à l'arrestation et à la détention de syndicalistes pour des raisons liées à leurs activités syndicales. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.
- 402.** En ce qui concerne la situation des dirigeants de la TEAM licenciés (recommandation c)), le comité prend note de l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle le gouvernement n'a pris aucune mesure pour assurer l'application de l'ordonnance de réintégration de 2009 et que, après un refus prolongé de la direction de réintégrer les travailleurs et sa contestation des décisions judiciaires pertinentes, le syndicat a engagé en 2014 une procédure civile pour faire appliquer l'ordonnance initiale, qui est en instance devant la Cour suprême. Le comité ne peut que déplorer que, malgré une première décision de justice ordonnant la réintégration et de longues procédures judiciaires visant à faire appliquer cette décision, les dirigeants de la TEAM licenciés n'aient pas encore été réintégrés dans leurs fonctions plus de dix ans après leur licenciement. Le comité rappelle à cet égard que le retard pris pour mener à bien les recours judiciaires qui donnent accès à la réparation réduit par lui-même l'efficacité de ces recours, étant donné que la situation ayant fait l'objet d'une plainte, souvent, peut avoir changé de manière irréversible, de sorte qu'il devient impossible d'ordonner une réparation appropriée ou de revenir à la situation antérieure. L'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018,

paragr. 1144 et 170.] Dans ces circonstances, le comité s'attend à ce que la procédure civile en cours se termine sans délai et veut croire que la Cour suprême prendra en considération, dans sa décision, les principes de la liberté syndicale et les conclusions antérieures du comité concernant le cas d'espèce. Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis que le tribunal du travail a déclaré pour la première fois leurs licenciements illégaux, le comité s'attend à ce que, entre-temps, les travailleurs licenciés soient réintégrés et reçoivent des arriérés de salaires et prie instamment le gouvernement de prendre des mesures pour réunir la direction et les travailleurs concernés afin de résoudre les problèmes qui se posent depuis longtemps dans le cas d'espèce. Le comité prie le gouvernement de lui fournir une copie de la décision de la Cour suprême une fois qu'elle aura été rendue et de le tenir informé de tout fait nouveau.

403. Quant aux allégations d'usage excessif de la force par la police (recommandation d)), le comité rappelle qu'il est question de l'utilisation de matraques et de gaz poivré pour disperser les grévistes de l'hôtel A en décembre 2008 et fait observer que le gouvernement n'a fourni aucune nouvelle information à cet égard. Par conséquent, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur ces allégations graves et de veiller à ce que les instructions appropriées soient données pour que de telles situations ne se reproduisent plus à l'avenir. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises à cet égard.
404. Le comité constate à partir des informations supplémentaires fournies que les organisations plaignantes dénoncent une discrimination antisyndicale de longue date aux hôtels B et C. En particulier, il note que 22 membres de la TEAM auraient été licenciés abusivement à l'hôtel B en raison de leur participation à un arrêt de travail pacifique et que, malgré de longues procédures judiciaires, les travailleurs licenciés n'ont pas encore été réintégrés, la décision rendue en 2017 par la Haute Cour concernant leur réintégration faisant l'objet d'un appel devant la Cour suprême. Le comité prend note en outre des allégations formulées au sujet de l'hôtel C concernant des procédures disciplinaires de masse qui auraient touché une centaine de travailleurs syndiqués et des licenciements (ou non-renouvellements de contrats) antisyndicaux ciblés de dix membres de la TEAM. La Haute Cour a estimé que le licenciement de trois dirigeants syndicaux était justifié, mais cette affaire est également en instance devant la Cour suprême.
405. Le comité prend note des multiples exemples donnés par les organisations plaignantes de représailles alléguées pour des activités syndicales dans les trois complexes hôteliers et des préoccupations plus générales concernant l'absence de cadre juridique et de mécanismes d'application qui permettraient de protéger l'exercice de la liberté syndicale. A cet égard, le comité rappelle que la discrimination antisyndicale est une des violations les plus graves de la liberté syndicale puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats. Nul ne doit être licencié ou faire l'objet d'autres mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. La protection contre les actes de discrimination antisyndicale doit couvrir non seulement l'embauchage et le licenciement, mais aussi toute mesure discriminatoire qui interviendrait en cours d'emploi et, en particulier, les transferts, les rétrogradations et autres actes préjudiciables. Nul ne devrait faire l'objet de sanctions pour avoir déclenché ou tenté de déclencher une grève légitime. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1072, 1075, 1087 et 953.]
406. Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les procédures judiciaires relatives aux allégations de licenciements abusifs dans les hôtels B et C soient rapidement menées à bien, afin d'éviter des retards déraisonnables, et pour que les décisions soient rapidement et pleinement appliquées par les parties concernées. Le comité veut croire que, malgré le temps qui s'est écoulé depuis que ces allégations ont été formulées, les tribunaux seront en mesure d'ordonner des

réparations adéquates, la réintégration étant le moyen privilégié; si, pour des raisons objectives et impérieuses, la réintégration n'est pas possible, les travailleurs devraient être dûment indemnisés.

407. Le comité relève également, à partir des informations complémentaires fournies, que les organisations plaignantes dénoncent un certain nombre d'autres violations des principes de la liberté syndicale à l'hôtel C, notamment le fait que la direction a refusé aux membres du syndicat le droit de se réunir le 1^{er} mai, des accusations de rassemblement illégal et de déploiement illégal de banderoles syndicales, le refus de la direction de reconnaître le syndicat et d'entamer des négociations et l'interdiction faite aux membres du syndicat licenciés de pénétrer dans l'île et dans les locaux du syndicat. Faisant observer que les faits allégués, s'ils sont avérés, pourraient entraver l'exercice d'activités syndicales légitimes, le comité tient à rappeler que le droit d'organiser des réunions publiques et des cortèges à l'occasion du 1^{er} mai constitue un aspect important des droits syndicaux [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 212] et 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**, op. cit., paragr. 1591.] En ce qui concerne la question de la négociation collective, le comité tient à souligner que les employeurs devraient reconnaître les organisations représentatives de travailleurs dans une branche particulière aux fins de la négociation collective [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1356] et que la question de savoir si une partie a adopté une attitude raisonnable ou intransigeante vis-à-vis de l'autre relève de la négociation entre les parties, mais les employeurs et les syndicats doivent néanmoins négocier de bonne foi et n'épargner aucun effort pour aboutir à un accord. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1333.] Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le syndicat de l'hôtel C puisse exercer librement ses activités syndicales légitimes, y compris son droit d'organiser des réunions et de déployer des banderoles syndicales, sans aucune ingérence de la direction, et pour que les cadres syndicaux licenciés aient un accès raisonnable aux membres et aux locaux du syndicat, de sorte qu'ils puissent remplir leurs fonctions de représentation. Le comité invite en outre le gouvernement à tendre la main aux parties et à les encourager à s'engager de bonne foi dans la négociation collective afin de créer et de maintenir des relations de travail harmonieuses et de prévenir les conflits du travail.
408. Prenant note, en outre, des allégations d'interrogatoires de syndicalistes par la police et de surveillance des locaux réservés au personnel à l'hôtel C, le comité rappelle que les interpellations et les interrogatoires systématiques ou arbitraires par la police des dirigeants et des militants syndicaux contiennent un risque d'abus et peuvent constituer une sérieuse entrave à l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 128.] Le comité prie donc le gouvernement de donner toutes les instructions requises pour faire en sorte que la police ne soit pas utilisée comme un instrument d'intimidation ou de surveillance des membres de syndicats et de le tenir informé des mesures prises ou envisagées à cet égard.
409. S'agissant des allégations spécifiques susmentionnées, le comité prie le gouvernement de demander des informations aux organisations d'employeurs concernées en vue de pouvoir disposer de leur version des faits et de celle des entreprises en cause sur les questions en instance.
410. Enfin, prenant note avec une profonde préoccupation des allégations générales des organisations plaignantes selon lesquelles l'incapacité systématique du gouvernement à assurer la protection effective des droits syndicaux, tant en droit que dans la pratique, entraîne le déni du droit à la liberté syndicale des travailleurs en République des Maldives, y compris le déni du droit à la liberté de réunion, avec l'aide de la police, et des situations prolongées de discrimination antisyndicale, le comité rappelle que la responsabilité

d'appliquer les principes de la liberté syndicale incombe en dernier ressort au gouvernement [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 46] et que les règles de fond existant dans la législation nationale qui interdisent les actes de discrimination antisyndicale ne sont pas suffisantes si elles ne sont pas accompagnées de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1140.] En outre, le comité rappelle qu'il ne faut pas que l'autorisation de tenir des réunions et des manifestations publiques, ce qui constitue un droit syndical important, soit arbitrairement refusée [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 219] et que la participation à des rassemblements et manifestations pacifiques ne devrait pas conduire à une discrimination antisyndicale, comme cela a été allégué à plusieurs reprises dans le présent cas. Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures législatives et d'application nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, afin de répondre à ces allégations générales et de garantir que la protection des droits syndicaux, en particulier le droit à la liberté de réunion, et la protection contre la discrimination antisyndicale sont pleinement garanties tant en droit que dans la pratique. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.

411. Observant que le gouvernement a exprimé le besoin d'obtenir l'assistance technique du Bureau, le comité veut croire qu'il sera en mesure de s'en prévaloir dans un avenir proche.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité regrette profondément que, en dépit du temps écoulé depuis la présentation de la plainte en avril 2014, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations des organisations plaignantes bien qu'il ait été prié à plusieurs reprises de présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment à nouveau le gouvernement de présenter ses observations sur les allégations des organisations plaignantes sans délai supplémentaire et de faire preuve de plus de coopération à l'avenir. Le comité rappelle à nouveau au gouvernement qu'il a la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.*
- b) *Le comité exhorte à nouveau le gouvernement à diligenter une enquête indépendante concernant les motifs de l'arrestation et de la détention de membres de la TEAM dans les trois occasions précitées (décembre 2008, avril 2009 et mai 2013) et, s'il s'avérait qu'ils aient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales, d'obliger les responsables à rendre compte de leurs actes et de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les autorités compétentes reçoivent les instructions requises pour s'abstenir de recourir à l'avenir à l'arrestation et à la détention de syndicalistes pour des raisons liées à leurs activités syndicales. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
- c) *Le comité s'attend à ce que la procédure civile en cours concernant les licenciements de responsables de la TEAM à l'hôtel A se termine sans délai et veut croire que la Cour suprême prendra en considération, dans sa décision, les principes de la liberté syndicale et les conclusions antérieures du comité concernant le cas d'espèce. Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis que le tribunal du travail a déclaré pour la première fois leurs licenciements*

illégaux, le comité s'attend à ce que, entre-temps, les travailleurs licenciés soient réintégrés et reçoivent des arriérés de salaires et prie instamment le gouvernement de prendre des mesures pour réunir la direction et les travailleurs concernés afin de résoudre les problèmes qui se posent depuis longtemps dans le cas d'espèce. Le comité prie le gouvernement de lui fournir une copie de la décision de la Cour suprême une fois qu'elle aura été rendue et de le tenir informé de tout fait nouveau.

- d) Le comité prie instamment à nouveau le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations d'usage excessif de la force par la police contre les travailleurs de l'hôtel A et de veiller à ce que les instructions appropriées soient données pour que de telles situations ne se reproduisent plus à l'avenir. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises à cet égard.
- e) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les procédures judiciaires relatives aux allégations de licenciements abusifs dans les hôtels B et C soient rapidement menées à bien, afin d'éviter des retards déraisonnables, et pour que les décisions soient rapidement et pleinement appliquées par les parties concernées. Le comité veut croire que, malgré le temps qui s'est écoulé depuis que ces allégations ont été formulées, les tribunaux seront en mesure d'ordonner des réparations adéquates, la réintégration étant le moyen privilégié; si, pour des raisons objectives et impérieuses, la réintégration n'est pas possible, les travailleurs devraient être dûment indemnisés.
- f) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le syndicat de l'hôtel C puisse exercer librement ses activités syndicales légitimes, y compris son droit d'organiser des réunions et de déployer des banderoles syndicales, sans aucune ingérence de la direction, et pour que les cadres syndicaux licenciés aient un accès raisonnable aux membres et aux locaux du syndicat, de sorte qu'ils puissent remplir leurs fonctions de représentation. Le comité invite en outre le gouvernement à tendre la main aux parties et à les encourager à s'engager de bonne foi dans la négociation collective afin de créer et de maintenir des relations de travail harmonieuses et de prévenir les conflits du travail. Le comité prie également le gouvernement de donner toutes les instructions requises pour faire en sorte que la police ne soit pas utilisée comme un instrument d'intimidation ou de surveillance des membres de syndicats et de le tenir informé des mesures prises ou envisagées à cet égard.
- g) S'agissant des allégations spécifiques de ce cas d'espèce, le comité prie le gouvernement de demander des informations aux organisations d'employeurs concernées en vue de pouvoir disposer de leur version des faits et de celle des entreprises en cause sur les questions en instance.
- h) Enfin, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures législatives et d'application nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, afin de garantir que la protection des droits syndicaux, en particulier le droit à la liberté de réunion, et la protection contre la discrimination antisyndicale sont pleinement garanties tant en droit que dans

la pratique. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.

- i) *Observant que le gouvernement a exprimé le besoin d'obtenir l'assistance technique du Bureau, le comité veut croire qu'il sera en mesure de s'en prévaloir dans un avenir proche.*

CAS N^{OS} 3328 ET 3340

RAPPORT DEFINITIF

Plaintes contre le gouvernement du Panama présentées par

Cas n° 3328

- **le Syndicat unique des travailleurs de l'industrie de la construction et des secteurs apparentés (SUNTRACS)**
- **la Confédération nationale de l'unité syndicale indépendante (CONUSI) et**
- **l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (ICM)**

Cas n° 3340

- **la Confédération Union générale des travailleurs du Panama (UGT)**

Allégations: Le cas n° 3328 concerne des allégations selon lesquelles: i) le ministère du Travail favorise le syndicat des travailleurs de l'entreprise au détriment du SUNTRACS; ii) l'entreprise a violé des accords conclus avec le SUNTRACS; et iii) des travailleurs qui demandaient leur réintégration ont été brutalisés par la police et placés en détention. Le cas n° 3340 concerne des allégations selon lesquelles le ministère du Travail favorise le SUNTRACS au détriment du syndicat des travailleurs de l'entreprise et le gouvernement tolère que ce syndicat tente d'imposer une convention collective qu'il a conclue avec la Chambre panaméenne de la construction à des travailleurs non membres du SUNTRACS

- 413.** Les plaintes figurent dans une communication du Syndicat unique des travailleurs de l'industrie de la construction et des secteurs apparentés (SUNTRACS), de la Confédération nationale de l'unité syndicale indépendante (CONUSI) et de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (ICM) datée du 8 juin 2018 (cas n° 3328) et dans des communications de la Confédération Union générale des travailleurs du Panama (UGT) datées du 29 novembre 2018 et du 19 juin 2019 (cas n° 3340).

414. Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications datées des 7 et 13 février et du 26 juin et 17 septembre 2019.
415. Le Panama 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.
416. Le comité a décidé d'examiner ces deux cas conjointement étant donné qu'ils concernent une problématique similaire, bien qu'elle soit abordée depuis des perspectives syndicales différentes, et en tenant compte du fait que, dans ses réponses, le gouvernement a souligné que les cas étaient liés.

A. Allégations des organisations plaignantes

Cas n° 3328

417. Dans leur communication datée du 8 juin 2018, les organisations plaignantes (le SUNTRACS, la CONUSI et l'ICM) indiquent que, en 1997, l'entreprise Minera Panamá S.A. (filiale de la société minière canadienne First Quantum Minerals) (ci-après l'«entreprise») a obtenu une concession de plus de trente ans dans le cadre d'un projet d'exploitation de cuivre, dont la construction a débuté en décembre 2011 (ci-après le «projet d'exploitation minière»). Les organisations plaignantes allèguent que, au moment de la signature du contrat de travail, l'entreprise oblige les travailleurs à s'affilier à un syndicat qu'elle contrôle, à savoir le Syndicat des travailleurs de l'entreprise FQM construction et développement (ci-après le «syndicat des travailleurs de l'entreprise»), et que, s'ils n'adhèrent pas à ce syndicat, l'entreprise ne leur offre pas de contrat.
418. Les organisations plaignantes indiquent que, en raison de l'exploitation subie par les travailleurs du projet d'exploitation minière (journées de travail de plus de douze heures, absence de mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail), une grève a été organisée le 13 mars 2015 qui a pris fin six jours plus tard avec la médiation du ministère du Travail et de la Formation professionnelle (MITRADEL) et la conclusion d'un accord dans lequel l'entreprise s'engageait à donner suite aux revendications relatives à la sécurité au travail, à la distribution de denrées alimentaires et au transport. Les organisations plaignantes allèguent que, dès le départ, l'entreprise a violé cet accord. Elles indiquent en outre que l'absence de mesures relatives à la santé et à la sécurité a causé le décès, le 23 décembre 2015, de Faustino Díaz, un travailleur âgé de 29 ans.
419. Les organisations plaignantes déclarent que, bien que le SUNTRACS soit le syndicat le plus représentatif du secteur du bâtiment, le MITRADEL a favorisé l'entreprise et le syndicat des travailleurs de l'entreprise dans les décisions qu'il a rendues en reconnaissant ce dernier comme le représentant présumé des travailleurs et en refusant au SUNTRACS le droit de négocier avec l'entreprise au nom de ses membres. Les organisations plaignantes étayent leur allégation par les décisions du MITRADEL datées du 30 novembre 2016 et du 5 avril 2017. Elles ont joint en annexe une copie de cette dernière décision, dont il ressort ce qui suit: i) le SUNTRACS et le syndicat des travailleurs de l'entreprise ont présenté concomitamment des cahiers de revendications, à la suite de quoi le MITRADEL a rendu une décision dans laquelle il enjoignait aux deux organisations de trouver un accord afin de nommer une représentation conjointe qui serait chargée de négocier les deux cahiers de revendications avec l'entreprise et les avertissait que, dans le cas contraire, il appartiendrait au syndicat majoritaire de négocier les cahiers de revendications; ii) le SUNTRACS a présenté un recours en *amparo* qui a été jugé recevable, ayant été admis que la décision enjoignant aux syndicats de trouver un accord n'était pas dûment motivée et que la procédure

judiciaire régulière n'avait pas été respectée; iii) le MITRADEL a rendu une nouvelle décision dans laquelle il enjoignait aux syndicats de trouver un accord dans un délai de deux jours ouvrables afin de nommer une représentation conjointe qui serait chargée de négocier les deux cahiers de revendications et les avertissait que, dans le cas contraire, il appartiendrait au syndicat majoritaire de négocier les cahiers de revendications; iv) le SUNTRACS a formé un recours administratif contre cette décision, qui a été rejeté, et la décision visée a été confirmée; v) les parties n'étant pas parvenues à un accord, conformément à l'article 431 du Code du travail, le MITRADEL a procédé à un recensement des membres de chaque syndicat dont il est ressorti que le SUNTRACS comptait 167 membres contre 361 pour le syndicat des travailleurs de l'entreprise et a établi qu'il appartenait donc à ce dernier de négocier les cahiers de revendications des deux syndicats; et vi) des recours en appel et en révision pouvaient être présentés contre cette décision.

420. D'après les organisations plaignantes, le 13 février 2018, les travailleurs se sont mis en grève pour demander une augmentation de salaire, un traitement décent, des soins médicaux et la négociation d'une convention collective entre le SUNTRACS et l'entreprise. Elles indiquent que la grève s'est achevée le 18 février 2018 et que, deux jours plus tard, elles ont signé avec l'entreprise un accord qui avait mis fin au conflit et dans lequel cette dernière s'était engagée, entre autres: i) à réengager les travailleurs ayant participé à la grève et dont le contrat de durée déterminée avait pris fin entre le 1^{er} et le 17 février 2018; ii) à engager un dialogue avec le SUNTRACS afin de donner suite à différentes revendications professionnelles, notamment la négociation d'une nouvelle convention collective entre les parties; et iii) à s'abstenir de toute mesure de représailles contre les travailleurs ayant participé à la grève. Les organisations plaignantes allèguent que, avec la complicité du MITRADEL, l'entreprise a violé chacun des points établis dans ledit accord. Les organisations plaignantes ont joint en annexe la copie d'un acte daté du 12 avril 2018 dans lequel le MITRADEL rend compte que l'entreprise a violé l'accord conclu le 20 mars 2018 concernant le réengagement des travailleurs licenciés pour avoir pris part à la grève du 1^{er} au 17 février 2018. Dans ledit acte, le MITRADEL indiquait qu'il allait examiner les mesures juridiques nécessaires aux fins de l'application de l'accord.

421. Les organisations plaignantes indiquent en outre que l'entreprise a refusé d'appliquer les ordonnances de réintégration prononcées en faveur de plus de 30 travailleurs licenciés sans justification ni fondement juridique et que, pour protester contre le refus de l'entreprise de se conformer à ces ordonnances, le 4 juin 2018, les travailleurs avaient organisé une manifestation pacifique à l'entrée de l'entreprise qui avait fait l'objet d'une violente répression de la part de la police nationale de la province de Coclé et du service de sécurité privé de l'entreprise, lesquels avaient frappé et placé arbitrairement en détention les travailleurs licenciés, Adolfo Yerena, Carlos Gondola, Hector Ramos Joniel Hall, Erick Pérez, Luis Gaitan, Luis Martinez, José Borbua, José Bonilla, Dagoberto Chang et Alejandro Valdés, ainsi que Francis Guerra, journaliste travaillant pour le média indépendant Frenadeso Noticias. Les organisations plaignantes indiquent que, au moment du dépôt de la plainte, ces travailleurs étaient maintenus en détention illégale par des membres de la police nationale.

Cas n° 3340

422. Dans ses communications du 27 septembre 2018 et du 19 juin 2019, l'UGT indique que le projet d'exploitation minière compte un syndicat des travailleurs de l'entreprise, dénommé à l'heure actuelle Syndicat de branche des travailleurs de la construction de mines et du développement des industries extractives et des industries apparentées (STM), qui est affilié à l'UGT et à Convergence syndicale. L'UGT indique que le SUNTRACS et la Chambre panaméenne de la construction (CAPAC) (organisation d'entreprises) négocient des conventions collectives depuis les années quatre-vingt-dix et allègue que le gouvernement a

toléré que le SUNTRACS tente d'imposer la convention collective de travail conclue entre ces deux syndicats à des travailleurs d'entreprises non affiliées à la CAPAC qui n'étaient pas membres du SUNTRACS. L'UGT allègue en outre que, avec la complicité et la complaisance du gouvernement, le SUNTRACS oblige les travailleurs de la construction à verser des cotisations syndicales en sa faveur même s'ils ne sont pas membres du syndicat et même si les entreprises au sein desquelles ils travaillent ne sont pas membres de la CAPAC. D'après l'organisation plaignante, cette situation a semé le chaos et a donné lieu à des affrontements entre les travailleurs du projet d'exploitation minière. Elle allègue en outre que le SUNTRACS prétend avoir le monopole syndical dans le pays et que le gouvernement fait preuve de passivité à cet égard.

- 423.** L'organisation plaignante a joint en annexe un document intitulé «Violence et chantage exercés par les principaux dirigeants du SUNTRACS», daté du 23 mars 2018, dont il ressort que la lutte politique menée par le SUNTRACS pour obtenir le monopole syndical dans le pays dure depuis plus de vingt ans et que la stratégie de l'organisation consiste principalement à discréditer les autres dirigeants syndicaux qui ne partagent pas ses intérêts, ainsi qu'à commettre des actes de violence contre les travailleurs et les employeurs et à terroriser ces derniers. Dans ce document, il est également indiqué que, le 16 janvier 2016, un groupe de travailleurs et de militants soutenus par le SUNTRACS a violemment pris possession des installations de l'entreprise qui détient la concession du projet d'exploitation minière, faisant 16 blessés parmi les travailleurs. En outre, en février 2018, le SUNTRACS a violemment fait irruption dans les locaux de l'entreprise; à cet égard, l'UGT se demande pourquoi le gouvernement a laissé cette organisation occuper illégalement les installations de l'entreprise pendant plus de 72 heures et pourquoi le gouvernement devrait contraindre l'entreprise à conclure un accord avec un syndicat qui n'est pas lié aux industries extractives. L'organisation plaignante a fourni le lien de plusieurs articles publiés dans la presse faisant référence aux faits précités.
- 424.** L'organisation plaignante a également joint en annexe un document intitulé «Chronologie du conflit au sein de Minera Panamá» dont il ressort ce qui suit: i) le syndicat des travailleurs de l'entreprise jouit de la personnalité juridique depuis février 2014 et est toujours à l'heure actuelle le syndicat majoritaire au sein du projet d'exploitation minière; ii) le 2 septembre 2014, la première convention collective entre le syndicat des travailleurs de l'entreprise et l'entreprise, valable quatre ans, a été enregistrée par le MITRADEL; iii) le 13 mars 2015, un groupe de travailleurs d'une entreprise sous-traitante de Minera Panamá affilié à la CAPAC a entrepris de paralyser l'entreprise et a empêché les travailleurs de quitter les lieux. Ces travailleurs étant protégés par une convention collective de travail conclue entre le SUNTRACS et la CAPAC, le SUNTRACS a exigé de l'entreprise qu'elle applique cette convention, ce qui était impossible sur le plan légal puisque l'entreprise avait déjà conclu une convention collective avec le STM; iv) en septembre 2016, le MITRADEL a approuvé le changement de nom du syndicat de l'entreprise, qui est désormais un syndicat de branche dénommé Syndicat de branche des travailleurs de la construction de mines et du développement des industries extractives et des industries apparentées (STM); et v) en 2017 et 2018, après plusieurs séries de négociations et une grève organisée par le STM en janvier 2018, le STM et l'entreprise ont conclu plusieurs accords portant sur le logement des travailleurs, le système de transport et les réfectoires.

B. Réponse du gouvernement

- 425.** Dans ses communications datées des 7 et 13 février ainsi que du 26 juin et 17 septembre 2019, le gouvernement transmet ses observations au sujet des deux cas, ainsi que celles de l'entreprise, du Conseil national de l'entreprise privée (CONEP) et de la CAPAC. Le gouvernement indique que les cas n^{os} 3328 et 3340 concernent le secteur du bâtiment et, en particulier, un conflit intersyndical survenu au sein du projet d'exploitation minière. Le

gouvernement souligne qu'il met tout en œuvre pour que toutes les organisations puissent exercer pleinement la liberté syndicale et qu'il ne peut prendre parti dans le conflit qui oppose le SUNTRACS et le syndicat des travailleurs de l'entreprise, dénommé à l'heure actuelle STM et affilié à l'UGT, au sujet de la titularité des droits. Le gouvernement regrette en outre que les plaintes n'aient pas été examinées dans le cadre de la Commission de traitement rapide des plaintes, l'une des commissions instituées en vertu de l'accord tripartite du Panama, qui se réunit chaque semaine au sein du MITRADEL et qui est chargée de résoudre de manière consensuelle les cas dont elle est saisie.

Cas n° 3328

426. Le gouvernement indique que, le 4 octobre 2012, le MITRADEL a créé un bureau spécial à proximité de l'exploitation minière doté de 46 fonctionnaires chargés d'examiner les questions relatives au travail, compte tenu de la complexité des travaux menés au sein de l'entreprise ainsi que du grand nombre de travailleurs, qui s'élève approximativement à plus de 10 000.
427. Le gouvernement indique que le projet d'exploitation minière connaît une activité syndicale importante et libre et que cinq syndicats coexistent en son sein, notamment le syndicat des travailleurs de l'entreprise (dénommé actuellement STM) et le SUNTRACS. Le gouvernement souligne que le MITRADEL a été l'allié de toutes les organisations syndicales dans la recherche d'instruments facilitant le respect de la liberté syndicale; en outre, il a agi en qualité de médiateur à diverses reprises et plusieurs accords conclus dans ce cadre ont mis fin à des conflits. Le gouvernement se réfère en particulier à l'accord signé le 18 mars 2015, dans lequel il a été convenu que SUNTRACS aurait accès au projet minier, et à l'accord du 18 mars 2018 (signé le 20 mars 2018) qui comprend des clauses relatives aux visites des représentants de SUNTRACS sur le site du projet minier. Le gouvernement indique qu'il n'a eu connaissance d'aucune plainte concernant l'application de ce dernier accord, en ce qui concerne les visites et la présence de SUNTRACS sur le site du projet minier, de sorte qu'il est supposé que cet accord est mis en œuvre à la satisfaction des parties.
428. Dans sa réponse communiquée par le gouvernement, l'entreprise indique qu'elle n'intervient pas dans les affaires internes des syndicats, qu'elle n'interfère pas dans l'exercice du droit des travailleurs de s'affilier au syndicat de leur choix, ou de ne pas s'affilier à une organisation syndicale, et qu'elle ne favorise aucune organisation. L'entreprise réfute l'affirmation des organisations plaignantes selon laquelle elle oblige les travailleurs à s'affilier au syndicat des travailleurs de l'entreprise au moment de la signature de leur contrat de travail.
429. L'entreprise indique que, à plusieurs reprises, le SUNTRACS a eu recours à la violence et aux menaces pour tenter de forcer l'entreprise à négocier avec lui plutôt qu'avec le STM, lequel jouit du droit de négociation étant le syndicat le plus représentatif puisqu'il compte un plus grand nombre de membres que le SUNTRACS parmi les travailleurs de l'entreprise. L'entreprise indique que, en 2015 et 2018, le SUNTRACS et le STM ont présenté concomitamment des cahiers de revendications et que, dans les deux cas, le MITRADEL, après avoir procédé au recensement des travailleurs affiliés à chacun des syndicats, avait établi que le STM était le syndicat le plus représentatif et jouissait du droit de négociation de la convention collective. L'entreprise indique que, bien que le SUNTRACS soit un syndicat minoritaire, il a conclu avec elle un accord et un protocole d'accès au projet d'exploitation minière en mars 2015, ce qui ne l'avait pas empêché à plusieurs reprises de faire violemment irruption sur le chantier, d'imposer à chaque fois une paralysie des activités et de mettre en péril la vie et l'intégrité de toutes les personnes présentes sur les lieux. Le gouvernement ajoute que le SUNTRACS et le STM ont déposé une demande auprès du MITRADEL afin d'obtenir le droit de négocier une nouvelle convention collective, que la procédure prévue dans le Code du travail a été respectée, qu'elle est en cours étant donné que des recours en *amparo* ont été formés par le SUNTRACS et que la décision est attendue.

430. S'agissant des ordonnances de réintégration, l'entreprise indique que ces dernières avaient été prononcées par les instances judiciaires sans avoir entendu l'entreprise au préalable. Elle indique en outre que l'entreprise a contesté ces ordonnances et que, à ce jour, les instances judiciaires, après avoir entendu les parties et examiné les faits et les éléments de preuve, avaient rendu une décision dans 6 des 31 cas, annulant les ordonnances de réintégration respectives. L'entreprise indique que le SUNTRACS a interjeté appel et que, dans deux cas, le Tribunal supérieur du travail du premier district judiciaire a rendu un jugement confirmant l'annulation des ordonnances de réintégration, ces décisions demeurant dûment exécutoires. Le gouvernement a transmis le texte de ces jugements, lesquels concluent que l'entreprise n'avait pas licencié les travailleurs, mais que la relation de travail avait pris fin en raison de l'expiration de leur contrat de durée déterminée et que, par conséquent, il n'y avait pas lieu de procéder à une réintégration.
431. En ce qui concerne les arrestations arbitraires présumées des travailleurs ayant organisé une manifestation pacifique pour demander leur réintégration, le gouvernement a transmis la copie d'un rapport de la police nationale, daté du 20 juin 2019, établi par le chef de la deuxième zone de police de la province de Coclé, dans lequel il est indiqué qu'il n'est consigné dans aucun registre que les personnes dont le nom figure dans la plainte aient été arrêtées.

Cas n° 3340

432. Dans sa communication datée du 7 février 2019, le gouvernement indique qu'il met tout en œuvre pour que toutes les organisations syndicales puissent exercer pleinement la liberté syndicale et qu'il ne peut prendre parti ni dans les conflits entre syndicats ni dans les actions qu'ils entreprennent avec les organisations professionnelles d'employeurs dans l'exercice de cette liberté. Le gouvernement souligne en outre que le SUNTRACS a signé une convention collective avec la CAPAC, qui regroupe une centaine d'entreprises, conformément aux procédures de conciliation prévues par le Code du travail. Il indique que le MITRADEL n'est pas habilité à empêcher une entreprise de négocier une convention collective avec le SUNTRACS ayant la même teneur que celle qu'elle a conclue avec la CAPAC.
433. Pour sa part, la CAPAC indique qu'elle regroupe les principales entreprises menant des activités dans le secteur du bâtiment et que, jusqu'en 2018, elle a négocié avec le SUNTRACS dix conventions collectives régissant les relations de travail entre les entrepreneurs généraux et les entreprises spécialisées membres de la CAPAC et leurs travailleurs, conventions négociées conformément aux dispositions du Code du travail.

C. Conclusions du comité

434. *Le comité observe que les cas n°s 3328 et 3340 concernent le même projet d'exploitation minière qui, depuis 2011, mobilise environ 10 000 travailleurs. Tout en observant que les allégations formulées dans les deux cas sont différentes, et que les plaintes ont été présentées par des organisations distinctes, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle ces cas sont liés et ont comme dénominateur commun le conflit qui oppose deux des cinq syndicats présents au sein du projet d'exploitation minière au sujet de la titularité des droits de négociation avec l'entreprise: le SUNTRACS (organisation plaignante dans le cas n° 3328) et le STM, affilié à l'UGT (organisation plaignante dans le cas n° 3340). Compte tenu de ce qui précède, le comité a décidé d'examiner ces deux cas dans un seul rapport en examinant tout d'abord chacune des plaintes séparément, puis en présentant des conclusions relatives aux éléments communs.*

Cas n° 3328

435. Le comité prend note que les organisations plaignantes allèguent que: i) l'entreprise oblige les travailleurs à s'affilier au STM, un syndicat contrôlé par l'entreprise et que, bien que le SUNTRACS ait présenté des cahiers de revendications dans le but de négocier des conventions collectives avec l'entreprise, le MITRADEL a favorisé le STM en le reconnaissant comme le représentant présumé des travailleurs et en refusant au SUNTRACS le droit de négocier collectivement au nom de ses membres; ii) l'entreprise n'a pas respecté les accords ayant mis fin au conflit conclu avec le SUNTRACS, notamment l'accord conclu le 20 mars 2018 dans lequel l'entreprise s'était engagée entre autres à réengager les travailleurs licenciés pour avoir participé à une grève; en outre, le MITRADEL n'aurait pas pris de mesures pour faire appliquer l'accord; et iii) les travailleurs qui participaient à une manifestation pacifique pour demander leur réintégration, qui avait été ordonnée par les instances judiciaires, avaient été brutalisés par la police et placés arbitrairement en détention.
436. A cet égard, le comité prend note que le gouvernement et l'entreprise indiquent que: i) l'entreprise n'oblige les travailleurs à s'affilier à aucun syndicat et négocie les conventions collectives avec le STM et non avec le SUNTRACS, car le MITRADEL avait déterminé que le STM était le syndicat le plus représentatif et jouissait du droit de négociation; le gouvernement indique en outre que, par la suite, les deux syndicats ont présenté une demande au MITRADEL afin de négocier une nouvelle convention collective et que la procédure était en cours étant donné que des recours en amparo avaient été formés par le SUNTRACS; ii) le MITRADEL a agi en qualité de médiateur entre le SUNTRACS et l'entreprise afin de résoudre différents conflits et a facilité la signature d'accords qui ont permis au SUNTRACS d'accéder au projet minier; et iii) il n'est consigné dans aucun registre que les travailleurs dont le nom figure dans la plainte aient été arrêtés par la police; en outre, les travailleurs n'ont pas été réintégrés, car les instances judiciaires ont annulé les ordonnances de réintégration au motif qu'ils n'avaient pas été licenciés, mais que leur contrat de travail était arrivé à échéance.
437. Tout en rappelant que les travailleurs ont le droit de s'affilier aux organisations de leur choix, et que tant les autorités que les employeurs devraient éviter toute discrimination entre les organisations syndicales, le comité observe que, dans le présent cas, il ne dispose pas d'éléments permettant de conclure que l'entreprise a obligé les travailleurs à s'affilier à un syndicat donné.
438. En ce qui concerne la négociation collective, le comité observe qu'il ressort de la décision rendue par le MITRADEL le 5 avril 2017 qu'il appartient au STM et non au SUNTRACS de négocier les cahiers de revendications étant donné que le recensement des membres a établi que le STM était le syndicat le plus représentatif, puisque le nombre de ses membres s'élevait à plus du double de celui du SUNTRACS. S'agissant de l'allégation selon laquelle, en vertu de cette décision, le MITRADEL aurait refusé au SUNTRACS le droit de négocier au nom de ses membres au sein du projet d'exploitation minière, le comité rappelle que la détermination du syndicat le plus représentatif devra toujours se faire d'après des critères objectifs et préétablis, de façon à éviter toute possibilité de partialité ou d'abus. Des critères objectifs, précis et préétablis pour déterminer la représentativité d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs doivent exister dans la législation, et cette appréciation ne saurait être laissée à la discrétion des gouvernements. Le comité rappelle aussi que sont compatibles avec la convention n° 98 tant le système du négociateur unique (l'organisation la plus représentative) que celui d'une délégation composée de toutes les organisations ou seulement des plus représentatives en fonction de critères clairs définis au préalable pour déterminer les organisations habilitées à négocier. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 529, 530 et 1360.]

439. D'autre part, le comité note que le gouvernement indique que, par la suite, les deux syndicats ont présenté une demande au MITRADEL afin de négocier une nouvelle convention collective et que la procédure était en cours, car le SUNTRACS avait introduit des recours en amparo. Le comité s'attend à ce que les instances judiciaires statuent dans les meilleurs délais sur les recours en amparo précités.
440. S'agissant du respect des accords ayant mis fin aux conflits qui opposaient le SUNTRACS et l'entreprise, le comité observe que, bien que le MITRADEL, ait facilité la conclusion de ces accords qui, entre autres, ont permis au SUNTRACS d'accéder au projet minier, le MITRADEL a également constaté le non-respect de certains points de ces accords par l'entreprise. Le comité note que, dans un acte daté du 12 avril 2018, fourni en annexe par les organisations plaignantes, le MITRADEL a établi que l'entreprise avait violé l'accord conclu le 20 mars 2018, notamment en ne procédant pas au réengagement des travailleurs auquel elle s'était engagée aux termes dudit accord. Le comité observe que, dans cet acte, le MITRADEL indiquait qu'il allait examiner les mesures juridiques nécessaires aux fins de l'application de l'accord. Le comité rappelle que les accords doivent être obligatoires pour les parties [voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1334] et s'attend à ce que, en tant que facilitateur et signataire des accords, le MITRADEL prenne toutes les mesures nécessaires pour veiller à leur application.
441. D'autre part, le comité observe que les organisations plaignantes allèguent que l'entreprise aurait refusé d'appliquer les ordonnances de réintégration prononcées en faveur de plus de 30 travailleurs licenciés sans justification ni fondement juridique. A cet égard, le comité note que l'entreprise indique qu'elle a contesté ces ordonnances et que, à ce jour, les instances judiciaires ont annulé 6 des 31 ordonnances au motif que les travailleurs n'avaient pas été licenciés, mais que leur contrat de travail était arrivé à échéance. Le comité observe que ni les organisations plaignantes ni le gouvernement n'ont joint en annexe une copie des ordonnances de réintégration et indique qu'il n'est donc pas en mesure de prendre connaissance des motifs pour lesquels la réintégration a été ordonnée. Le comité observe toutefois que le gouvernement a joint en annexe des copies des jugements annulant les ordonnances de réintégration et constate que le nom des travailleurs mentionnés dans ces jugements ne coïncide pas avec le nom des travailleurs que l'entreprise s'était engagée à réengager aux termes de l'accord. Compte tenu de ce qui précède, et du fait que des procédures judiciaires sont en cours en rapport avec la contestation des ordonnances de réintégration, le comité s'attend à ce que les instances judiciaires statuent dans les meilleurs délais et à ce que les jugements rendus soient mis en œuvre.
442. S'agissant de l'allégation relative à la répression policière et à la détention des travailleurs qui manifestaient pour demander leur réintégration, le comité observe que les organisations plaignantes n'ont fourni aucune information ni aucun élément de preuve concernant la répression policière présumée. Le comité observe en outre que, d'après les informations communiquées par les organisations plaignantes, il est difficile de déterminer s'il s'agit d'une détention par la police ou le service de sécurité privé de l'entreprise. Le comité ne dispose pas non plus d'informations sur la date jusqu'à laquelle ces travailleurs auraient été détenus. Compte tenu de ce qui précède, et du fait que le gouvernement affirme qu'il n'est consigné dans aucun registre que les travailleurs aient été arrêtés par la police, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.

Cas n° 3340

443. Le comité note que l'UGT, à laquelle le STM est affilié, allègue que le gouvernement a toléré que le SUNTRACS tente d'imposer la convention collective qu'il a conclue avec la CAPAC aux travailleurs d'entreprises du secteur du bâtiment non affiliées à la CAPAC qui n'étaient pas membres du SUNTRACS (en particulier à des travailleurs d'entreprises sous-traitantes

du projet d'exploitation minière). L'organisation allègue en outre que le gouvernement a toléré que le SUNTRACS oblige les travailleurs de la construction à verser des cotisations syndicales en sa faveur même s'ils n'étaient pas membres du syndicat. Le comité observe en outre que, d'après l'organisation plaignante, le SUNTRACS commet des actes de violence contre les travailleurs et les employeurs et terrorise ces derniers et que, à plusieurs reprises, des membres du SUNTRACS ont violemment pris possession des installations de l'entreprise, faisant plusieurs blessés parmi les travailleurs.

444. A cet égard, le comité note que le gouvernement indique que les conventions collectives signées entre le SUNTRACS et la CAPAC ont été conclues conformément à la procédure prévue par le Code du travail et que le MITRADEL ne peut empêcher une entreprise de négocier un accord avec le SUNTRACS ayant la même teneur que celui qu'elle a conclu avec la CAPAC. Le comité note en outre que la CAPAC indique qu'elle regroupe les principales entreprises menant des activités dans le secteur du bâtiment et que, jusqu'en 2018, elle a négocié avec le SUNTRACS dix conventions collectives régissant les relations de travail entre les entrepreneurs généraux et les entreprises spécialisées membres de la CAPAC et leurs travailleurs, conventions négociées conformément aux dispositions du Code du travail.
445. Le comité observe que, d'après les allégations de l'organisation plaignante, le SUNTRACS aurait tenté d'imposer les conditions d'une convention collective qu'il a conclue avec la CAPAC aux travailleurs d'une entreprise sous-traitante du projet d'exploitation minière affiliée à la CAPAC. D'après l'organisation plaignante, cela est impossible sur le plan légal étant donné que l'entreprise a déjà conclu une convention collective avec le STM couvrant ces travailleurs. A cet égard, le comité rappelle que tant les systèmes de négociation collective, accordant des droits exclusifs au syndicat le plus représentatif, que les systèmes permettant à plusieurs syndicats d'une entreprise de conclure des conventions collectives différentes sont compatibles avec les principes de la liberté syndicale. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 1351.]
446. S'agissant des allégations relatives aux actes violents commis par le SUNTRACS, tout en observant que l'organisation plaignante a fourni le lien de plusieurs articles publiés dans la presse indiquant que le SUNTRACS a violemment fait irruption dans les locaux de l'entreprise, le comité souligne que ces articles, ainsi que d'autres, mentionnent également que, afin de pousser le SUNTRACS à se retirer du projet, des travailleurs affiliés au STM auraient fait usage de violence contre des membres du SUNTRACS et les aurait empêchés d'accéder à l'entreprise. Compte tenu de ce qui précède, le comité rappelle que les organisations syndicales doivent se comporter de manière responsable et respecter la manière pacifique dont le droit de réunion doit être exercé. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 211.]

Conclusions communes

447. Le comité observe que, dans les deux cas, des allégations ont trait au favoritisme dont le gouvernement aurait fait preuve envers l'une ou l'autre des organisations syndicales. A cet égard, le comité note que le gouvernement indique qu'il ne peut prendre parti dans le conflit qui oppose le SUNTRACS et le STM et qu'il regrette que les plaintes n'aient pas été examinées dans le cadre de la Commission de traitement rapide des plaintes, l'une des commissions instituées en vertu de l'accord tripartite du Panama, qui est chargée de résoudre de manière consensuelle les cas dont elle est saisie.
448. Le comité observe que les informations et documents présentés dans les deux cas montrent que le gouvernement, par l'intermédiaire du MITRADEL, a agi en qualité de médiateur dans le cadre de différents conflits survenus au sein de l'entreprise, a facilité la signature

d'accords et a en outre rendu compte du non-respect de certains points de ces accords par l'entreprise. Les informations et documents présentés dans les deux cas ne permettent pas au comité de conclure que le gouvernement a fait preuve de favoritisme envers l'une ou l'autre des organisations syndicales ou a accordé un traitement différent à l'une ou l'autre de ces organisations.

- 449.** *Compte tenu de ce qui précède, et du fait que plusieurs problèmes soulevés dans les plaintes semblent récurrents et n'ont pas encore été résolus, le comité invite le gouvernement à s'employer, dans ses échanges avec les organisations syndicales concernées et l'entreprise, à instaurer un climat de dialogue et de confiance propice, dans un contexte de pluralisme syndical, au maintien de relations de travail harmonieuses au sein de l'entreprise. A cette fin, le comité encourage le gouvernement à redoubler d'efforts en matière de dialogue et de conciliation et à examiner les problèmes soulevés, conjointement avec les organisations et l'entreprise, afin de parvenir à des accords qui permettent de régler ces problèmes, avec l'appui des instances de dialogue tripartite existantes dans le pays.*

Recommandations du comité

- 450.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) Le comité s'attend à ce que, en tant que facilitateur et signataire des accords conclus entre les organisations syndicales et l'entreprise, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle (MITRADEL) prenne toutes les mesures nécessaires pour veiller à leur application.*
 - b) Le comité s'attend à ce que les instances judiciaires statuent dans les meilleurs délais sur les procédures judiciaires en cours concernant la réintégration des travailleurs et s'attend en outre à ce que les jugements rendus soient mis en œuvre.*
 - c) Le comité invite le gouvernement à s'employer, dans ses échanges avec les organisations syndicales concernées et l'entreprise, à instaurer un climat de dialogue et de confiance propice, dans un contexte de pluralisme syndical, au maintien de relations de travail harmonieuses au sein de l'entreprise. A cette fin, le comité encourage le gouvernement à redoubler d'efforts en matière de dialogue et de conciliation et à examiner les problèmes soulevés, conjointement avec les organisations et l'entreprise, afin de parvenir à des accords qui permettent de régler ces problèmes, avec l'appui des instances de dialogue tripartite existantes dans le pays.*

**Plainte contre le gouvernement des Pays-Bas
présentée par
le syndicat Landelijke Belangenvereniging (LBV)**

Allégations: L'organisation plaignante dénonce la politique actuelle du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi consistant à rejeter systématiquement et arbitrairement les demandes de dérogation à l'application des conventions collectives de travail déclarées d'application générale et obligatoire. L'organisation plaignante allègue que, par cette pratique, le ministère restreint les droits syndicaux et de négociation collective des parties aux accords conclus antérieurement au niveau de l'entreprise ou du sous-secteur

451. La plainte figure dans des communications en date des 28 décembre 2018, 4 février et 2 juillet 2019, présentées au nom du syndicat Landelijke Belangenvereniging (LBV).
452. Le gouvernement a fait parvenir ses observations des communications en date du 8 mai et 11 septembre 2019.
453. Les Pays-Bas ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

454. Dans sa communication du 28 décembre 2018, le LBV allègue que le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (ci-après «le ministère») a modifié sa politique en ce qui concerne l'application du cadre d'exécution des réglementations (cadre d'évaluation de la Déclaration d'application générale et obligatoire des dispositions des conventions collectives du travail) (ci-après «le cadre d'évaluation»). Dans la pratique, la possibilité de déroger à l'application des dispositions d'une convention collective reconnues comme devant être obligatoirement appliquées dans un secteur donné n'est plus accordée pour des raisons de fond; de ce fait, des entreprises présentant certaines spécificités ne peuvent plus appliquer les accords collectifs d'entreprise conclus avant la déclaration par laquelle certaines dispositions d'une convention sectorielle établie ultérieurement sont décrétées d'application générale et obligatoire (cette déclaration sera ci-après désignée par le sigle AVV) dans la mesure où les dispositions des accords en question sont incompatibles avec les dispositions minimales de cette dernière. L'organisation plaignante allègue qu'en recourant à cette pratique le ministère enfreint le droit de syndicats comme le LBV et d'entreprises individuelles de conclure librement des accords d'entreprise. La conclusion de ces accords ne présente en effet plus d'intérêt, puisqu'ils sont susceptibles d'être annulés à tout moment par une convention collective dont les dispositions ont été reconnues comme étant d'application générale et obligatoire (ce type de convention sera ci-après désigné par le terme «convention collective AVV»). Etant donné par ailleurs que des syndicats comme le LBV, qui ne sont

pas des syndicats sectoriels, ne disposent pas des moyens nécessaires pour nouer des contacts avec des employeurs qui seraient disposés à consacrer de l'argent, du temps et de l'énergie à l'élaboration d'un accord d'entreprise, c'est tout simplement leur droit d'exister et de recruter des membres qui se trouve mis en péril.

455. L'organisation plaignante se présente comme une association de salariés et de demandeurs d'emploi créée en 1969 et enregistrée à la Chambre de commerce de Rotterdam (Pays-Bas). Elle compte actuellement environ 11 000 membres. Son statut lui confère le droit de conclure des conventions collectives de travail, telles que définies par la loi sur les conventions collectives. Elle est à ce jour partie à 21 conventions collectives, lesquelles couvrent environ 955 000 salariés et 2 800 entreprises. Onze de ces conventions sont des conventions de branche; et dix, des accords d'entreprise. Deux des conventions de branche ont été conclues avec l'Association néerlandaise des organisations intermédiaires et des agences de travail temporaire (NBBU) et une avec la Fédération des agences d'emploi privées (ABU), qui sont les deux organisations d'employeurs exerçant leurs activités dans le secteur du recrutement et du placement de personnel. La convention conclue avec l'ABU est déclarée d'application générale et obligatoire, mais il faut savoir qu'une dérogation a été accordée dans le cadre de celle qui a été conclue avec la NBBU. Les accords d'entreprise comprennent également quatre accords conclus avec des sociétés ou agences d'emploi, dont Tentoo CF&F, Connexie Payroll, DPA et Persoonality-Payrolling. L'organisation plaignante précise que les quatre accords d'entreprise précités ne s'appliquent qu'au personnel temporaire des agences d'emploi et ajoute que Tentoo CF&F, Connexie Payroll et DPA soutiennent sa plainte. En outre, à chaque demande d'AVV déposée pour la convention conclue avec l'ABU, l'organisation plaignante a demandé au ministère une dérogation pour les quatre accords d'entreprise précités.
456. L'organisation plaignante fournit également des précisions au sujet des règles régissant l'AVV, des demandes de dérogation ainsi que des décisions correspondantes du ministère. Elle indique à cet égard que l'AVV a pour effet de rendre l'application de la convention collective de travail obligatoire pour toutes les entreprises exerçant leur activité dans le secteur concerné, indépendamment du fait que ces entreprises et/ou leurs salariés sont membres du syndicat ou de l'organisation patronale partie à la convention collective de travail. Une convention collective AVV annule les accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement, sauf si ces derniers comportent des clauses qui s'écartent de la convention AVV au profit des salariés. Les parties à un accord collectif d'entreprise ont toutefois la possibilité de déroger à l'AVV et doivent en premier lieu adresser cette demande de dérogation aux parties à la convention collective AVV. Une dérogation de ce type est généralement accordée sur la base de critères figurant dans la convention AVV elle-même. Elle est mentionnée dans la demande d'AVV adressée au ministère par les parties à la convention AVV. Lorsque la dérogation n'est pas prévue dans cette dernière, les parties à l'accord collectif d'entreprise peuvent demander au ministère d'accorder une dérogation sur la base de l'article 7 du cadre d'évaluation, qui énonce les règles régissant l'évaluation de ces demandes. Le cadre d'évaluation prévoit une évaluation en bonne et due forme portant sur l'existence d'un accord d'entreprise antérieur ainsi que sur l'indépendance de l'organisation syndicale partie à cet accord. Il prévoit également une appréciation quant au fond, fondée notamment sur le critère selon lequel des raisons impérieuses font que l'application de la convention AVV ne saurait être raisonnablement exigée au sein de l'entreprise concernée. Ces raisons impérieuses peuvent notamment être liées aux spécificités de l'entreprise, qui diffèrent sur des points essentiels de celles susceptibles d'être considérées comme entrant dans le champ d'application de la convention AVV. L'organisation plaignante indique que le ministère n'accorde de dérogation que si les conditions formelles sont remplies, à moins que les parties à la convention AVV ne s'opposent à la demande de dérogation. Cette opposition fait l'objet d'une minutieuse évaluation de la part du ministère, et c'est la manière dont cette évaluation est effectuée qui constitue l'objet de la présente plainte.

- 457.** L'organisation plaignante fait valoir que le critère relatif aux spécificités de l'entreprise confère au ministère une marge de manœuvre si importante qu'il est pratiquement en mesure de rejeter toute demande de dérogation, ce qu'il a effectivement fait de manière systématique au cours des dernières années, en rejetant, dans un contexte pourtant identique, des demandes de dérogation qui avaient auparavant reçu des réponses favorables. Le LBV fait notamment observer qu'il a présenté entre 2004 et 2015 de nombreuses demandes de dérogation au nom des quatre agences d'emploi avec lesquelles il avait conclu des accords d'entreprise et que le ministère a toujours répondu favorablement à ces demandes. Le ministère a cependant rejeté pour la première fois, par les décisions rendues le 22 mars 2016, les demandes de dérogation du LBV concernant ces accords d'entreprise. Un recours contre ces décisions négatives est actuellement en instance devant le Conseil d'Etat. L'organisation plaignante affirme par ailleurs que, depuis 2016, chaque fois qu'une évaluation quant au fond de la demande de dérogation a été effectuée à la lumière des objections présentées par les parties à la convention collective AVV, le ministère a rejeté cette demande, et note que ce refus ne se limite pas aux demandes concernant le secteur du recrutement et du placement de personnel ni aux accords collectifs d'entreprise. L'organisation plaignante allègue en outre à ce sujet que le ministère a récemment rejeté une demande de dérogation concernant la convention collective sous-sectorielle conclue entre le LBV et l'organisation d'employeurs DI-Stone, au motif que le champ d'application de la convention collective de travail régissant le secteur des travaux de finition a été étendu aux activités liées à la pierre naturelle, ces dernières étant ainsi de facto constituées en sous-ensemble de ce secteur.
- 458.** L'organisation plaignante affirme en outre que, dans le cadre d'une procédure nationale antérieure, le ministère avait contesté son affirmation selon laquelle des dérogations ne sont plus accordées dès lors que des objections sont formulées à leur encontre. Elle indique que le ministère a fourni des chiffres attestant que 38 pour cent des demandes de dérogation ont été acceptées entre 2007 et 2016. Le LBV ajoute que, soucieux de vérifier les chiffres présentés par le gouvernement, il a, avec plusieurs parties employeuses, demandé des données au ministère, en se prévalant de la loi sur l'accès public aux informations gouvernementales. Le LBV affirme que les données qu'il a pu ainsi recueillir dressent un tableau radicalement différent de celui présenté par le gouvernement. Il fait valoir à cet égard que, selon les données qu'il a obtenues, seulement 30 pour cent des demandes de dérogation ont obtenu une réponse favorable entre 2007 et 2016, soit 36 pour cent des demandes qui ont fait l'objet d'une décision – 170 sur les 209 demandes présentées. Il ajoute que, si l'on considère uniquement le nombre de dérogations accordées suite à une évaluation quant au fond – évaluation qui fait l'objet de la présente plainte –, ces pourcentages tombent respectivement à 19 et 23 pour cent. Constatant enfin qu'aucune demande de dérogation n'a connu d'issue favorable depuis avril 2016, il en conclut que le droit de dérogation n'existe plus que sur le papier, mais pas dans la pratique, ce qui signifie que les entreprises n'ont apparemment plus la possibilité de mettre au point des solutions sur mesure qui diffèrent essentiellement de celles prévues par une convention collective AVV.
- 459.** Le LBV rappelle qu'il est conscient du fait que l'octroi d'une dérogation à un accord d'entreprise ne doit pas conduire à une concurrence fondée sur les conditions d'emploi – concrètement, si l'on compare tout l'éventail des conditions d'emploi d'une convention collective AVV et celles d'un accord d'entreprise, celles de ce dernier ne doivent pas se révéler moins favorables aux travailleurs. Il affirme qu'en tant que syndicat il n'est nullement disposé à conclure des conventions collectives qui se révéleraient moins favorables aux salariés. Il ajoute cependant qu'il devrait être possible d'aménager les diverses composantes des conditions d'emploi de manière différenciée et de privilégier les éléments susceptibles de renforcer la compétitivité de l'employeur. En définitive, les possibilités offertes par la dérogation profitent également aux salariés, en ce qui concerne tant les conditions d'emploi que les conditions de travail, et c'est la raison pour laquelle le LBV tient à conclure des accords d'entreprise et à continuer d'aller dans ce sens. Le LBV affirme que la pratique du ministère a pour effet de subordonner totalement l'octroi d'une

dérogation à la question de savoir si les parties à la convention collective AVV vont ou non s'y opposer, ce qui leur donne ainsi toute latitude pour vider un accord d'entreprise de tout contenu et ampute le pouvoir d'action du ministère lui-même, dont le rôle est d'assurer que la réglementation est dûment appliquée et de garantir le respect des droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Le LBV rappelle enfin que le cadre d'évaluation ne permet pas de comparer les conditions d'emploi respectives d'une convention collective AVV et d'un accord d'entreprise et que cette comparaison n'a de ce fait aucun rôle à jouer dans l'évaluation effectuée par le ministère.

460. L'organisation plaignante fait valoir que, compte tenu du changement de politique décrit ci-dessus, la conclusion d'accords d'entreprise n'est plus d'aucune utilité, dans la mesure où, chaque fois qu'une convention collective de branche est déclarée d'application générale et obligatoire, l'accord collectif d'entreprise cesse dans une large mesure de déployer ses effets, et l'adhésion à la convention collective AVV doit être effectuée immédiatement, ce qui est préjudiciable aux activités commerciales pour lesquelles la continuité est primordiale, ce qui rend la conclusion d'un accord collectif d'entreprise particulièrement risquée. C'est ainsi que la convention collective AVV acquiert une position de monopole aux dépens des accords d'entreprise. L'organisation plaignante précise par ailleurs que les critères sur lesquels se fonde le ministère pour déterminer si l'entreprise possède suffisamment de spécificités susceptibles de justifier l'octroi d'une dérogation ne sont pas clairs, sachant que des spécificités avérées peuvent tout à coup perdre de leur importance, suite par exemple à l'apparition de nouveaux facteurs environnementaux qui doivent être pris en considération. Si, il y a quelques années encore, le ministère estimait que les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) posaient en principe que les accords d'entreprise ne pouvaient en aucune façon être limités, il tend aujourd'hui à limiter globalement le droit de conclure un accord d'entreprise dans la mesure où les dispositions de ces derniers entrent en conflit avec les dispositions minimales d'une convention collective AVV conclue ultérieurement. L'organisation plaignante estime que la politique actuelle du ministère place les sociétés dotées de leur propre accord d'entreprise dans une situation de grande insécurité juridique. Cette politique ne fournit aucune base solide pour déterminer s'il y a lieu, dans tel ou tel cas, d'accorder une dérogation, et de ce fait les employeurs et les syndicats ne sont pas en mesure d'estimer préalablement si leur accord d'entreprise remplit ou non les conditions requises pour l'octroi d'une dérogation. Selon l'organisation plaignante, une telle situation a pour effet de mettre un terme à la conclusion d'accords d'entreprise; les parties ayant moins de poids que les partenaires d'un secteur donné ne sont dès lors plus libres de conclure une convention collective de travail en toute indépendance, alors que l'organisation plaignante estime que la liberté de négociation devrait avoir autant d'importance pour un accord d'entreprise que pour une convention collective AVV. L'organisation plaignante affirme que son droit d'exister et le rôle important qu'elle joue sur le marché du travail sont compromis si les demandes de dérogation sont systématiquement rejetées. Elle ajoute qu'une description plus précise des critères à remplir pour bénéficier d'une dérogation pourrait être une solution à ces problèmes et permettrait aux parties qui ont l'intention de conclure un accord d'entreprise de prévoir avec un degré plus élevé de sécurité juridique si ledit accord pourra bénéficier en temps voulu de cette dérogation au cas où une convention collective AVV serait conclue ultérieurement.

461. L'organisation plaignante fait également savoir qu'elle ne remet pas en question le droit de conclure une convention collective AVV et que ce ne sont pas les réglementations du cadre d'évaluation qui suscitent ses préoccupations. Elle rappelle que la compatibilité du cadre d'évaluation avec les conventions de l'OIT a déjà été examinée et confirmée par le comité dans un cas qu'elle avait elle-même présenté avec l'organisation d'employeurs Altro Via [cas n° 2628, 351^e rapport, paragr. 1135 à 1161] et précise que le présent cas porte sur la manière dont le ministère fait concrètement usage du cadre d'évaluation pour les demandes d'indemnisation. S'agissant de la pratique à laquelle le ministère a recours dans le cadre des accords d'entreprise, le LBV précise en outre que l'appareil judiciaire n'offre pas de solution

satisfaisante, étant donné que les tribunaux ne sont pas habilités à revoir la politique du ministère. Il reconnaît que cette politique est effectivement définie dans le cadre d'évaluation et que sa mise en œuvre ne peut être appréciée que sous l'angle de son caractère raisonnable. Il précise que sa plainte porte sur une situation d'ensemble et que ce qui importe pour lui n'est pas tel ou tel cas, mais l'ensemble des cas pour lesquels le ministère estime systématiquement qu'il n'existe pas suffisamment de motifs qui justifieraient une dérogation. L'organisation plaignante fait observer que les faits mentionnés ci-dessus attestent une violation des articles 2 et 3 de la convention n° 87, des articles 2, 3 et 4 de la convention n° 98 et des articles 5 et 8 de la convention n° 154, en raison de l'effet dissuasif qu'ils exercent sur la négociation collective au niveau de l'entreprise et de la menace qu'ils font peser sur l'existence des petits syndicats appelés à négocier et à conclure de tels accords.

B. Réponse du gouvernement

- 462.** Dans des communications des 8 mai et 11 septembre 2019, le gouvernement indique que le LBV conclut essentiellement des accords d'entreprise ou des conventions collectives couvrant des groupes d'entreprises. Le LBV est également l'une des organisations de salariés qui participent à la négociation de la convention collective couvrant une importante majorité de personnes actives dans le secteur du recrutement et du placement de personnel.
- 463.** En ce qui concerne le système permettant de déclarer une convention collective de branche comme étant d'application générale et obligatoire, le gouvernement indique que les organisations d'employeurs et de travailleurs qui concluent un accord couvrant une grande majorité des personnes actives dans un secteur d'activité donné peuvent solliciter auprès du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi une ordonnance par laquelle certaines dispositions de cette convention collective sont décrétées d'application générale et obligatoire. Le gouvernement indique qu'en vertu d'une telle ordonnance les dispositions de la convention collective en question sont destinées à s'appliquer à l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la branche concernée, pour autant que les entreprises exercent des activités qui entrent dans le champ d'application de la convention. Il en résulte que les dispositions d'autres conventions collectives de branche moins favorables pour les salariés ne peuvent plus être appliquées. Le gouvernement indique également que les parties à une convention collective AVV ont elles-mêmes la possibilité d'exclure certains accords d'entreprise ou sous-sectoriels et qu'il est possible de se soustraire au caractère contraignant de la convention collective de branche si les parties à l'accord d'entreprise ou à la convention collective sous-sectorielle adressent une demande à cet effet au ministère. Le gouvernement indique en outre que la déclaration par laquelle une convention est reconnue comme étant d'application générale et obligatoire a pour but de favoriser l'établissement de conventions collectives sur les conditions d'emploi, l'objectif étant d'empêcher que les employeurs et les salariés qui ne sont pas liés par une convention ne se livrent à une surenchère pour obtenir les conditions d'emploi qui leur seront le plus favorables.
- 464.** Le gouvernement précise par ailleurs que les demandes d'AVV sont publiées au Journal officiel et que les parties intéressées ont le droit de faire part de leurs objections. En règle générale, les objections sont soumises aux parties qui sollicitent l'ordonnance, mais elles peuvent également être adressées à la Fondation du travail, organe consultatif des dirigeants et des travailleurs composé de représentants des principales organisations patronales et syndicales. Le ministre tient compte des objections, des réponses des parties à la convention et de celles de la Fondation du travail pour prendre sa décision.
- 465.** En ce qui concerne les dérogations à l'AVV, le gouvernement indique qu'elles ont pour finalité d'offrir une alternative dans les cas où, en toute équité, il n'est pas possible d'exiger que certaines entreprises et certains sous-secteurs d'une branche d'activité soient liés par des dispositions reconnues comme étant d'application générale et obligatoire. L'octroi d'une dérogation consiste donc à faire une exception à la règle générale. Le gouvernement ajoute

par ailleurs, au sujet tant de l'AVV que de la dérogation, que la loi n'assigne pas d'obligation au ministre et n'attribue pas de droits aux demandeurs d'une dérogation, mais qu'elle confère au ministre un pouvoir discrétionnaire. Le gouvernement renvoie à deux autres textes réglementaires concernant l'AVV et les dérogations à celle-ci: la notification des conventions collectives et des demandes de déclaration d'application générale et obligatoire; et le cadre d'évaluation. Le décret contient des règles plus détaillées concernant la demande d'une AVV. Il exige que soient spécifiées à la fois les dispositions pertinentes de la convention collective et la durée pendant laquelle elles doivent être reconnues comme étant d'application générale et obligatoire. Les parties doivent également indiquer si certaines entreprises ou certains sous-secteurs d'une branche d'activité doivent être exclus. Le décret définit également les règles procédurales que les parties à un accord d'entreprise ou à une convention collective sous-sectorielle doivent suivre pour solliciter une dérogation. Le gouvernement indique en outre que le cadre d'évaluation contient un ensemble de règles de portée générale. Son paragraphe 7 porte sur les dérogations et stipule que toute demande ne peut être présentée que par des employeurs ou des parties qui ont conclu une convention collective juridiquement contraignante. Il exige également que ces parties soient indépendantes les unes des autres, l'objectif étant d'éviter que des organisations de salariés ne soient incitées à conclure une convention collective distincte dans le but de pouvoir demander une dérogation. Le ministre accorde ladite dérogation si des raisons impérieuses montrent clairement qu'il n'est raisonnablement pas possible d'exiger de certaines entreprises ou de certains sous-secteurs d'une branche d'activité qu'ils appliquent les dispositions reconnues comme étant d'application générale et obligatoire dans un secteur d'activité donné. Ces raisons impérieuses porteront notamment sur certaines spécificités des entreprises qui font que celles-ci diffèrent sur des points essentiels de celles auxquelles sont destinées les dispositions devant être reconnues comme étant d'application générale et obligatoire. Le gouvernement précise enfin que, dans ce contexte, le ministère n'évalue pas les diverses prestations attribuées aux salariés.

466. En réponse aux allégations de l'organisation plaignante, le gouvernement rappelle en premier lieu que le LBV a soumis à l'OIT une plainte concernant une modification du cadre d'évaluation, modification consistant à intégrer la prise en compte des spécificités du cas considéré dans le processus décisionnel concernant l'octroi ou le refus d'octroi d'une dérogation à une ordonnance d'AVV [cas n° 2628, 351^e rapport, paragr. 1135 à 1161]. Le gouvernement rappelle en outre que cette modification a mis fin à une situation qui se caractérisait par le fait qu'une dérogation était accordée plus ou moins automatiquement dès lors que les demandeurs satisfaisaient aux conditions requises, à savoir avoir conclu leur propre convention collective de travail et être indépendants les uns des autres. Il affirme ensuite que, contrairement à ce que prétend l'organisation plaignante, le mode d'évaluation des demandes de dérogation n'a pas changé. L'évaluation se fonde sur la réglementation en vigueur, sur le cadre politique, sur la jurisprudence ainsi que sur les évolutions notables qui ont pu se produire, par exemple, dans la branche d'activité ou le secteur concerné par la demande. Il indique également que, dans le cadre du processus d'évaluation, on vérifie si les demandeurs ont conclu une convention collective de travail juridiquement contraignante, s'ils sont indépendants les uns des autres, si les spécificités de la société, des entreprises ou du sous-secteur qui sollicitent une dérogation diffèrent sur des points essentiels de celles des entreprises appartenant au groupe de celles couvertes par l'accord d'entreprise, et si ces différences sont suffisamment significatives pour qu'il ne soit plus possible d'exiger de l'entreprise qui sollicite une dérogation qu'elle applique les dispositions reconnues comme étant d'application générale et obligatoire. Le gouvernement précise également que les objections formulées à l'encontre d'une demande de dérogation sont prises en considération mais ne sont pas déterminantes et n'influent nullement sur la décision du ministre. Le gouvernement rappelle en outre que l'évaluation ne comporte aucune comparaison du contenu respectif des conventions collectives de travail. Une dérogation accordée reste en vigueur jusqu'à la date d'expiration de l'ordonnance d'AVV correspondante, et toute nouvelle ordonnance d'AVV doit s'accompagner d'une nouvelle demande de dérogation; ainsi, le fait d'avoir déjà obtenu une dérogation n'est pas un élément décisif pour l'examen d'une demande de dérogation ultérieure.

467. En ce qui concerne l'évaluation des demandes de dérogation du LBV mentionnées dans la plainte, le gouvernement indique que plusieurs évolutions notables se sont produites dans la jurisprudence nationale ainsi que sur le segment du marché du travail sur lequel le LBV est particulièrement actif. Le gouvernement fait notamment référence à l'apparition, au début du XXI^e siècle, des sociétés de portage salarial – ces sociétés se chargent pour l'employeur des questions liées aux ressources humaines, en établissant des contrats de travail avec les salariés qui travaillent pour cet employeur et en s'occupant de toutes les fonctions connexes, notamment le versement des salaires. Les salariés travaillent sous la direction et le contrôle de l'employeur, et les sociétés de portage salarial facturent à ce dernier l'ensemble des services fournis dans le domaine des ressources humaines. Le gouvernement fait observer que l'on a d'abord considéré que les sociétés de ce type n'avaient aucun lien avec les agences d'emploi, puisqu'elles n'intervenaient pas dans le domaine du recrutement et de la sélection et n'employaient pas d'intermédiaires. Le fait qu'un groupe d'intérêt spécialement institué pour les sociétés de portage salarial – le Vereniging voor Payrollondernemingen (VPO) – a établi en 2006 sa propre convention collective a fourni une claire illustration de la distinction opérée tacitement entre les deux catégories de prestataires. A cette époque, les parties à la convention collective de travail couvrant le secteur du recrutement et du placement de personnel ont exempté les membres des parties à la convention collective conclue par le VPO des ordonnances d'AVV prises ultérieurement à l'égard de leur convention collective. Par ailleurs, toujours à cette époque, les autres sociétés de portage salarial qui avaient présenté des demandes de dérogation ont reçu une réponse favorable du ministre, qui a estimé que leurs spécificités différaient de celles des entreprises qui, d'une manière générale, entraient dans le champ d'application de la convention collective couvrant le secteur du recrutement et du placement de personnel, à savoir les agences de travail intérimaire traditionnelles. Le gouvernement ajoute toutefois que l'idée selon laquelle les activités des sociétés de portage salarial diffèrent substantiellement de celles des agences d'intérim a évolué progressivement au fil des ans. Il indique à cet égard que la dernière convention collective du VPO a expiré en 2012, que le VPO lui-même a été dissous en 2016 et que ses membres se sont affiliés à la plus grande organisation d'employeurs du secteur du recrutement et du placement, qui s'est chargée de veiller aux intérêts des employeurs qui fournissent des services liés aux ressources humaines sans exercer d'activités dans le domaine du recrutement et de la sélection de personnel.
468. En ce qui concerne la jurisprudence nationale, le gouvernement indique que, par une décision datée du 4 novembre 2016, la Cour suprême des Pays-Bas a décrété que toutes les relations triangulaires relevant du droit du travail doivent être définies, comme spécifié aux articles 7:690 et 7:691 du Code civil néerlandais, que le travail effectué par le tiers soit de nature temporaire ou qu'il implique une participation active en matière de placement. Ce qui signifie que tous les contrats de travail au titre desquels l'employeur, dans le cadre du contrat qui lui est attribué, détache un salarié auprès d'un tiers sous la direction et le contrôle duquel il exercera ses activités doivent être considérés comme des contrats de recrutement. Le gouvernement affirme qu'il a ainsi été confirmé qu'il n'existe pas de différence substantielle entre les activités d'une agence de travail temporaire et celles d'une société de portage salarial.
469. Le gouvernement affirme que les changements survenus sur le marché du travail et les évolutions législatives susmentionnés ont incité le ministère à modifier ses décisions au sujet des demandes de dérogation relatives aux conventions collectives AVV dans le secteur du recrutement et du placement de personnel. Il indique que, afin d'éviter toute modification soudaine qui ne leur aurait pas été préalablement notifiée, les entreprises qui bénéficiaient auparavant d'une dérogation parce que leurs spécificités propres étaient considérées comme différentes de celles de la plupart des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective couvrant le secteur du recrutement et du placement de personnel ont bénéficié d'une dérogation temporaire et qu'elles ont été prévenues qu'à l'avenir toute décision concernant l'octroi d'une dérogation prendrait en compte les évolutions législatives et autres.

- 470.** En ce qui concerne l'interprétation des statistiques faisant apparaître une nette diminution du nombre de demandes de dérogation au cours des dernières années, diminution que l'organisation plaignante attribue à un rejet catégorique de ces demandes au cours de cette période, le gouvernement considère qu'il n'est pas possible de tirer de conclusions concernant la politique d'octroi de dérogations uniquement sur la base de chiffres. Le gouvernement indique que ce recul peut également être attribué au fait que la plupart des demandes de dérogation qui ont été présentées au cours de la période 2007-2018 concernaient le secteur des services aux entreprises, qu'une majorité d'entre elles portaient, à l'intérieur de ce secteur, sur la branche du recrutement et du placement et que, suite à la redéfinition des activités des sociétés de portage salarial et à l'évolution de la jurisprudence correspondante, plusieurs parties ont estimé n'avoir plus besoin de cette dérogation. Le gouvernement indique en outre que la diminution peut également s'expliquer par le fait que, lorsque qu'il n'y a pas de demande d'ordonnance d'AVV pour une convention collective applicable à la totalité d'un secteur, le nombre de demandes de dérogation diminue automatiquement. Le gouvernement rappelle enfin que la décision de rejeter une demande de dérogation peut également se fonder sur des considérations de forme. En ce qui concerne l'allégation de l'organisation plaignante dénonçant l'inexactitude des chiffres fournis par le ministère, le gouvernement indique que la décision au sujet d'une demande présentée au cours d'une année donnée n'est pas nécessairement prise au cours de cette même année; de ce fait, le nombre des demandes et celui des décisions peuvent différer. Le gouvernement signale en outre que le rapport sur les plaintes de 2018 indique que des décisions initialement défavorables ont été annulées après que des informations supplémentaires sur les caractéristiques spécifiques de la société eurent été fournies au cours de la procédure d'opposition. Le gouvernement indique enfin qu'en 2019 (jusqu'en juillet) trois demandes de dérogations ont été accordées et une refusée (pour soumission tardive).
- 471.** Le gouvernement affirme que la réglementation applicable aux ordonnances d'AVV et aux dérogations à cette dernière, ainsi que la manière dont elles sont appliquées aux Pays-Bas ne sont pas contraires aux conventions n^{os} 87, 98 et 154 de l'OIT. Il renvoie à cet égard à la recommandation (n^o 91) sur les conventions collectives, 1951, qui autorise sous certaines conditions l'élargissement du champ d'application des conventions collectives. Le gouvernement fait ensuite observer que ces conventions sont toutes respectées aux Pays-Bas, car une ordonnance d'AVV est prise à la demande des parties à une convention collective et le ministre ne peut décider unilatéralement de déclarer d'application générale et obligatoire les dispositions d'une convention collective. Le gouvernement précise en outre que les dispositions d'une convention collective de travail relatives à certaines conditions d'emploi qui ont été déclarées d'application générale et obligatoire par une ordonnance ad hoc ne peuvent être ultérieurement modifiées dans un sens défavorable aux salariés. Ces dispositions sont définies conjointement par les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, et ce sont ces mêmes organisations qui déterminent également quelles sont les entreprises qui doivent être considérées comme appartenant au secteur régi par leur convention collective et relevant des dispositions de cette dernière. Lorsqu'elles définissent le champ d'application de la convention collective, elles peuvent exclure certaines entreprises et certains sous-secteurs de la branche d'activité concernée; à défaut, le ministre peut faire usage de l'autorité dont il est investi pour accorder une dérogation. L'autorité dont il dispose à cet égard repose sur la nécessité de tenir compte du fait que, si dans la plupart des cas l'AVV a pour but d'empêcher une concurrence fondée sur les conditions d'emploi, elle peut dans certains cas susciter de la part de certaines entreprises des objections qui, compte tenu du fait que leur situation est radicalement différente, sont parfaitement fondées. Le gouvernement ne prévoit la possibilité d'obtenir une dérogation que dans les cas où, en toute équité, il n'est pas possible d'exiger de certaines entreprises ou de certains sous-secteurs d'une branche d'activité qu'ils soient liés par des dispositions qui ont été déclarées d'application générale et obligatoire.

472. Le gouvernement indique en outre que les parties à une convention sous-sectorielle ou à un accord d'entreprise ont et conservent l'entière liberté de définir leurs propres conditions d'emploi et d'insérer des dispositions plus favorables dans une convention sous-sectorielle ou un accord d'entreprise. D'une manière générale, ces dispositions ne sont pas remises en cause par une AVV. Le gouvernement conclut par conséquent que l'allégation selon laquelle ses interventions font obstacle à l'établissement de conventions collectives n'est pas défendable et que le maintien de la politique qu'il suit pour l'octroi de dérogations à une ordonnance d'AVV est conforme aux conventions de l'OIT mentionnées par l'organisation plaignante.
473. Enfin, le gouvernement présente un aperçu des procédures actuellement en cours aux Pays-Bas au sujet du non-octroi d'une dérogation, procédures qui concernent directement l'organisation plaignante. Il signale que 11 procédures de ce type ont été engagées, dont 9 concernent des sociétés de portage salarial et sont en instance devant les tribunaux (il s'agit de 3 procédures d'appel) ou le Département de la justice administrative du Conseil d'Etat néerlandais (6 autres procédures d'appel). Les deux autres procédures, qui portent sur les objections formulées contre le rejet des demandes de dérogation pour les entreprises qui transforment la pierre naturelle, sont actuellement examinées par le ministère. La question débattue dans le cadre de ces procédures est de savoir si les caractéristiques de ces entreprises diffèrent sur des points essentiels de celles des entreprises régies par la convention collective couvrant le secteur des travaux de finition, sachant que les entreprises concernées traitent la pierre naturelle dans un atelier, alors que les entreprises de finition traitent la pierre sur place, pour équiper un bâtiment et y effectuer les travaux de finition. Le gouvernement indique que le ministère n'a pas encore pris de décision au sujet de ces objections.

C. Conclusions du comité

474. *Le comité note que le présent cas concerne la pratique du ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi relative à l'octroi à certaines entreprises ou à certains sous-secteurs de dérogations à l'extension de certaines dispositions de conventions collectives sectorielles. Le comité rappelle que, dans le cadre d'un cas antérieur soumis par l'organisation plaignante et une organisation d'employeurs, il avait examiné le cadre juridique régissant l'octroi de telles dérogations depuis janvier 2007 [cas n° 2628, 351^e rapport, paragr. 1135 à 1161] et avait estimé à cette occasion que ce cadre juridique ne contrevenait pas aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Le comité note que l'organisation plaignante insiste sur le fait que la présente plainte se distingue de la précédente en ce qu'elle ne concerne pas la loi, mais son application concrète par le ministère.*
475. *Le comité note en particulier que l'organisation plaignante fait valoir que la politique suivie par le ministère dans ce domaine a évolué au fil du temps: alors qu'il considérait initialement que les conventions de l'OIT impliquaient que les accords collectifs d'entreprise ne pouvaient être limités, il s'est progressivement orienté vers une limitation du droit effectif de conclure de tels accords dans la mesure où ils se révèlent incompatibles avec les dispositions d'une convention collective sectorielle déclarée d'application générale et obligatoire. Le comité note que le gouvernement admet que la modification apportée au cadre d'évaluation en janvier 2007 (la décision concernant l'octroi ou le refus d'une dérogation devant désormais être précédée d'un examen des spécificités du cas considéré) a mis fin à une situation caractérisée par le fait que les dérogations étaient accordées plus ou moins automatiquement lorsque les conditions formelles étaient remplies, mais qu'il affirme qu'il n'a nullement modifié la politique qu'il suit dans ce domaine depuis la modification législative.*

- 476.** *Le comité prend note en particulier de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle, depuis mars 2016, lorsque les parties à une convention sectorielle qui ont demandé que certaines dispositions de cette convention soient déclarées d'application générale et obligatoire s'opposent à une demande de dérogation – opposition qui donne lieu à une évaluation quant au fond de la demande de dérogation fondée sur l'appréciation des spécificités de l'entreprise concernée –, le ministère oppose systématiquement une fin de non-recevoir à cette demande. Le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le nombre des demandes présentées et celui des dérogations accordées ont diminué au fil des ans, diminution qui a dans un premier temps été constatée dans le secteur du recrutement et du placement de personnel, puis dans d'autres secteurs. Selon l'organisation plaignante, 170 des 206 demandes de dérogation présentées entre 2007 et 2016 ont fait l'objet d'une décision et donné lieu, au terme d'une évaluation quant au fond, à l'octroi de 39 dérogations, chiffre correspondant à 19 pour cent des demandes présentées et 23 pour cent des demandes ayant fait l'objet d'une décision. Aucune demande de dérogation n'a été accordée au terme d'une évaluation quant au fond depuis mars 2016. Le comité note que l'organisation plaignante s'appuie sur ces chiffres pour faire valoir que, en rejetant systématiquement les demandes de dérogation lorsque les parties à la convention sectorielle soulèvent des objections, le ministère donne pratiquement à ces parties le pouvoir exclusif de décider quand une dérogation peut être accordée à un accord d'entreprise ou à une convention sous-sectorielle et décourage ainsi la conclusion d'accords d'entreprise.*
- 477.** *Le comité note que le gouvernement ne conteste pas les chiffres présentés par l'organisation plaignante, mais qu'il rejette l'allégation selon laquelle la diminution du nombre de demandes de dérogation présentées au ministère et des décisions favorables prises à leur sujet est imputable à une nouvelle politique consistant à rejeter catégoriquement ces demandes. Le comité note en particulier les indications du gouvernement selon lesquelles la diminution du nombre de demandes de dérogation peut également s'expliquer par le fait que la plupart de celles qui ont été présentées pendant la période 2007-2018 concernaient le secteur des services aux entreprises, et en particulier le secteur du recrutement et du placement de personnel, où la redéfinition des activités des sociétés de portage salarial et l'évolution de la jurisprudence qui en a résulté peuvent avoir amené les parties concernées à conclure que ces dérogations n'étaient plus nécessaires. En ce qui concerne le rejet des demandes de dérogation présentées par l'organisation plaignante, le comité prend note des explications fournies par le gouvernement au sujet de l'évolution du marché du travail et de la jurisprudence nationale, qui ont selon lui ôté toute pertinence à la distinction qui avait été initialement établie entre les sociétés de portage salarial et les agences de travail temporaire traditionnelles. Ces évolutions ont en effet pesé sur les décisions du ministère, l'incitant à opposer de plus en plus fréquemment une fin de non-recevoir aux demandes de dérogation d'entreprises qui avaient jusque-là obtenu des réponses favorables. Le comité prend également note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle une demande de dérogation qu'il avait présentée en faveur des entreprises du secteur des travaux de finition a également été rejetée par le ministère, ainsi que de la réponse du gouvernement indiquant que le ministère examine actuellement le recours formé contre ce rejet.*
- 478.** *Le comité rappelle qu'il a pour mandat de déterminer si la législation et la pratique nationale sont conformes aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, alors que la juste application du droit national à des situations spécifiques est du ressort des autorités nationales et, en définitive, des tribunaux. Le comité limitera donc son examen à la question de savoir si la pratique du ministère, telle qu'elle ressort des observations des parties, est compatible avec les principes de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.*

479. *Le comité rappelle qu'il a déjà examiné la question de l'extension des conventions collectives aux Pays-Bas dans le cas n° 2628. A cette occasion [351^e rapport, paragr. 1158], le comité avait rappelé la teneur du paragraphe 5 de la recommandation n° 91:*

- 1) *Lorsqu'il apparaît approprié, compte tenu du système de conventions collectives en vigueur, des mesures à déterminer par la législation nationale et adaptées aux circonstances propres à chaque pays devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention.*
- 2) *La législation nationale pourrait subordonner l'extension d'une convention collective notamment aux conditions suivantes:*
 - a) *la convention collective devrait déjà viser un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente;*
 - b) *la demande d'extension de la convention collective devrait, en règle générale, être faite par une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs qui sont parties à la convention collective;*
 - c) *les employeurs et les travailleurs auxquels la convention collective serait rendue applicable devraient être invités à présenter au préalable leurs observations.*

480. *Rappelant qu'il a déjà conclu que le cadre juridique établissant un système d'extension des conventions collectives aux Pays-Bas est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, le comité souligne que ce système permet d'étendre l'application de certaines dispositions des conventions collectives couvrant une grande majorité des personnes actives dans un secteur donné à la totalité de ce secteur, mais qu'il permet également de prendre en compte les objections justifiées de certaines entreprises possédant des spécificités radicalement différentes de celles des entreprises pour lesquelles la convention collective qui doit être étendue a été initialement établie.*

481. *Le comité croit comprendre, d'après les observations concordantes de l'organisation plaignante et du gouvernement, que si le cadre juridique n'a pas changé depuis 2007 le nombre de réponses favorables apportées aux demandes de dérogation auxquelles les parties à la convention collective AVV se sont opposées a diminué et qu'aucune dérogation n'a notamment été accordée depuis mars 2016. Le comité relève toutefois que l'organisation plaignante et le gouvernement ont des avis divergents quant aux causes de cette diminution: alors que l'organisation plaignante affirme que le gouvernement a soudainement changé de politique et, délaissant son rôle de garant des droits de toutes les parties, se range systématiquement du côté des parties à la convention AVV qui s'opposent à cette dérogation, le gouvernement justifie ses récents refus par les évolutions survenues dans la jurisprudence nationale et l'environnement du marché, notamment un changement de perception quant à ce que l'on doit considérer comme constituant les spécificités propres du secteur du recrutement et du placement. Le comité note en outre que le gouvernement rappelle, en ce qui concerne tant la déclaration assignant un caractère d'application générale et obligatoire à une convention que les dérogations, que la législation n'assigne pas d'obligation au ministre et ne définit aucun droit pour ceux qui font une demande de dérogation. Le ministre exerce à cet égard un pouvoir discrétionnaire et, s'il prend en considération les objections formulées à l'encontre d'une demande de dérogation, sa décision ne sera pas prise que sur la base de ces objections qui, en tant que telles, ne sont nullement déterminantes.*

482. *Le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle la possibilité de présenter une demande de dérogation existe effectivement, mais que dans la pratique l'autorité compétente, à savoir le ministère, ne semble faire aucun cas de cette demande dès lors que les parties à une convention AVV s'y opposent. Le comité note toutefois que le gouvernement indique que toute demande d'AVV est publiée au Journal officiel et que les parties intéressées ont le droit de faire part de leurs objections. En règle*

générale, les objections sont soumises aux parties qui sollicitent l'ordonnance d'AVV et peuvent également être adressées à la Fondation du travail, organe consultatif des dirigeants et des travailleurs composé de représentants des principales organisations de travailleurs et d'employeurs. Le ministre tient compte des objections ainsi que des réponses des parties à la convention et de la Fondation du travail pour prendre sa décision. Le comité note par ailleurs que les décisions négatives du ministère concernant les demandes de dérogation de l'organisation plaignante font actuellement l'objet d'un recours en révision.

- 483.** Le comité note que l'organisation plaignante, pour démontrer la validité de son allégation selon laquelle le ministère rejette les demandes de dérogation parce qu'il se range à l'avis des parties qui s'y opposent, en violation du droit de négociation collective, se contente d'indiquer qu'aucune dérogation n'a été accordée depuis 2016 dès lors que les parties à une convention collective AVV s'y opposaient. Le comité relève par ailleurs que le gouvernement rejette non seulement cette allégation, mais indique également les divers facteurs qui ont motivé la décision du ministère de ne plus accorder au LBV de dérogations dans les cas concernant notamment les sociétés de portage salarial et les entreprises du secteur du recrutement et du placement.
- 484.** Rappelant qu'il ne lui appartient pas de se substituer aux autorités nationales compétentes pour le traitement des demandes de dérogation prévues par le droit national, et considérant qu'il a déjà établi que le cadre juridique régissant l'octroi des dérogations était conforme aux principes de la liberté syndicale, le comité estime que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.

Recommandation du comité

- 485.** *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° 3197

RAPPORT DEFINITIF

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce la commission, par une entreprise maritime, de plusieurs actes antisyndicaux, dont le non-renouvellement de contrats de travail et le non-respect d'une convention collective. Elle dénonce également des retards importants dans le fonctionnement du système judiciaire

- 486.** La plainte figure dans une communication en date du 30 décembre 2015 de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP).
- 487.** Le gouvernement a envoyé ses observations par des communications en date des 6 mai et 8 juillet 2019.

- 488.** Le Pérou 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

- 489.** Dans sa communication du 30 décembre 2015, l'organisation plaignante indique que l'entreprise IMI del Perú S.A.C. (ci-après dénommée l'«entreprise maritime»), dont l'activité principale est le transport maritime, fournit ses services à la compagnie pétrolière Savia del Perú S.A.C. (ci-après dénommée la «compagnie pétrolière»). Selon l'organisation plaignante et selon les documents joints à la plainte, à la suite d'une série de plaintes déposées par le Syndicat des travailleurs de l'entreprise maritime (SINTRAIMI) pour violation des droits du travail et actes de discrimination antisyndicale, notamment le non-renouvellement des contrats de travail des travailleurs syndiqués, le 30 juillet 2008, le ministère du Travail de la province de Talara a dressé un procès-verbal d'infraction à l'encontre des deux sociétés (l'entreprise maritime et la compagnie pétrolière) pour infractions liées aux bulletins de salaires, dénaturation des contrats de sous-traitance et dénaturation des contrats soumis à conditions. Selon le procès-verbal d'infraction, l'entreprise maritime comptait dans sa liste de salariés des travailleurs qui relevaient en fait de la compagnie pétrolière (considérée comme l'entreprise principale). Le ministère a infligé une amende aux deux sociétés et ordonné à la compagnie pétrolière d'intégrer 988 travailleurs de l'entreprise maritime dans sa liste de salariés. L'organisation plaignante indique que la compagnie pétrolière a contesté la décision ministérielle devant les tribunaux judiciaires et que, suite à ces manœuvres dilatoires, lesdits tribunaux ne se sont pas encore prononcés sur la question du fait qu'un pourvoi en cassation formé par la compagnie pétrolière devant la Cour suprême de justice est toujours en instance.
- 490.** L'organisation plaignante indique également que, invoquant le faible prix du pétrole brut, l'entreprise maritime a mis en place des programmes de réduction des effectifs assortis de mesures d'incitation dérisoires et menacé les travailleurs qui les refuseraient de la perte de toutes sortes de droits. Elle indique aussi que l'entreprise a licencié 246 travailleurs dans le cadre de ces programmes de réduction des effectifs et allègue qu'elle essaye de se séparer de 200 travailleurs supplémentaires en vue de démanteler le syndicat. L'organisation plaignante allègue également que l'entreprise ne paie pas les heures supplémentaires des travailleurs et que, malgré le fait que le SINTRAIMI a déposé une plainte à cet égard et que la Direction générale nationale de l'inspection du travail (SUNAFIL) a conclu que l'entreprise maritime devait payer les heures supplémentaires aux travailleurs syndiqués, l'entreprise ne s'est toujours pas acquittée de ses obligations. L'organisation plaignante allègue également que, devant l'intérêt accru des travailleurs de l'entreprise maritime pour la syndicalisation, cette dernière aurait tenté de les décourager et de les déstabiliser par des mesures de licenciement, des transferts de personnel, des changements dans les horaires de travail et des hausses dans les primes de santé.
- 491.** D'autre part, l'organisation plaignante allègue que, bien que le SINTRAIMI ait signé trois conventions collectives avec l'entreprise maritime et ait soumis le quatrième cahier de revendications, l'entreprise refuse non seulement de discuter des améliorations économiques avec le syndicat, mais aussi de respecter les conventions collectives déjà signées. L'organisation plaignante indique que, le 29 janvier 2015, l'autorité administrative a infligé une amende à l'entreprise maritime pour non-exécution de la sentence arbitrale rendue dans le cadre des négociations collectives pour la période 2012-13 concernant le versement d'une prime de service prolongé. Elle allègue également que l'entreprise ne respecte pas la convention collective de 2013-14 pour ce qui a trait aux denrées alimentaires qu'elle doit fournir aux travailleurs.

B. Réponse du gouvernement

492. Par ses communications en date des 6 mai et 8 juillet 2019, le gouvernement fait parvenir ses observations, ainsi que celles de l'entreprise maritime.
493. Le gouvernement fournit les informations suivantes concernant les procès-verbaux d'infraction dressés contre l'entreprise maritime et la compagnie pétrolière. En ce qui concerne l'entreprise maritime, celle-ci a contesté le procès-verbal d'infraction lui infligeant une amende pour infractions liées aux bulletins de salaires et pour intermédiation illégale (dénaturation de l'externalisation), procès-verbal qui a été déclaré nul et non avenue; le SINTRAIMI a alors fait appel de cette décision et un nouveau jugement a confirmé l'imposition de l'amende; l'entreprise maritime a alors une nouvelle fois contesté l'amende, qui a été à nouveau confirmée le 30 avril 2009. L'entreprise maritime a alors entamé un recours en contentieux administratif: i) par jugement du 16 novembre 2011, la deuxième chambre de déchargement des tribunaux du travail de Piura a déclaré le recours formé partiellement fondé; elle a déclaré nul et non avenue le jugement sanctionnant l'entreprise pour intermédiation illégale de 988 travailleurs et a déclaré sans fondement la demande en nullité de la sanction imposée pour dénaturation des contrats intermittents sous conditions; ii) cette sentence a été confirmée par la chambre spéciale du travail de Piura le 15 octobre 2012; iii) le 12 mars 2015, la Cour suprême de justice a déclaré sans fondement le recours en cassation formé par le SINTRAIMI; et iv) le 8 janvier 2015, le deuxième tribunal du travail a émis un titre exécutoire ordonnant l'établissement d'une nouvelle décision annulant les sanctions imposées. Le gouvernement indique également qu'un pourvoi en cassation formé par l'entreprise maritime est en instance.
494. En ce qui concerne la compagnie pétrolière, le gouvernement déclare que, suite à la contestation par cette dernière du procès-verbal d'infraction lui infligeant une amende et lui ordonnant d'intégrer les 988 travailleurs de l'entreprise maritime dans ses effectifs, ledit procès-verbal a été déclaré nul et sans effet. Le SINTRAIMI a ensuite fait appel de cette décision, ce qui a abouti à la nullité de la mesure et à la confirmation de l'amende et l'ordonnance d'intégration des travailleurs. La compagnie pétrolière a alors engagé une procédure en contentieux administratif: i) par jugement du 16 juin 2014, le deuxième tribunal du travail transitoire de Piura a déclaré la demande sans fondement; ii) par jugement du 12 janvier 2015, la Chambre spéciale du travail de Piura a annulé le jugement du 16 juin 2014 et déclaré la nullité du procès-verbal d'infraction; iii) le 12 mars 2015, la Cour suprême de justice a déclaré sans fondement le pourvoi en cassation formé par le SINTRAIMI; et iv) le 11 mars 2016, la deuxième chambre du tribunal du travail a émis un titre exécutoire enjoignant au gouvernement régional de Piura d'adopter une nouvelle décision administrative annulant la procédure administrative de sanction pour intermédiation illégale en matière d'emploi. Le gouvernement indique également qu'un pourvoi en cassation formé par la compagnie pétrolière est en instance.
495. Le gouvernement indique également que la SUNAFIL a rendu une décision établissant que l'entreprise maritime doit à ses travailleurs la rémunération des heures supplémentaires. Le gouvernement indique que, bien que l'entreprise maritime ne l'ait pas contestée, elle ne s'est pas acquittée des montants indiqués dans la décision, et la SUNAFIL a donc demandé à la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de Piura de prendre les mesures appropriées. Le gouvernement rappelle également que l'entreprise maritime a été sanctionnée pour non-exécution de la clause II de la sentence arbitrale correspondant à la période comprise entre août 2012 et juin 2013.
496. En ce qui concerne les programmes de réduction des effectifs assortis de mesures d'incitation, l'entreprise maritime affirme que, après la baisse considérable du cours du baril de pétrole, l'industrie pétrolière a été contrainte de réduire ses activités et que cette situation l'a conduite à limiter les siennes et en particulier à proposer aux travailleurs qui le souhaitent

de participer à un programme de réduction des effectifs assorti d'incitations. Elle précise que, entre mars et septembre 2015, 246 travailleurs ont accepté de partir volontairement et qu'à ce jour aucun des intéressés n'a engagé de poursuites judiciaires ni signalé à l'autorité administrative du travail d'irrégularité quelconque en lien avec son départ volontaire ou les menaces alléguées par l'organisation plaignante.

497. Enfin, l'entreprise maritime affirme que les changements d'horaire, les transferts de personnel et le non-paiement des heures supplémentaires étaient uniquement dus à sa situation financière difficile et que ces mesures ne visaient pas à nuire aux travailleurs.

C. Conclusions du comité

498. *Le comité note qu'en l'espèce l'organisation plaignante allègue qu'une entreprise maritime fournissant des services à une compagnie pétrolière a commis une série d'actes antisyndicaux, tels que le non-renouvellement des contrats des travailleurs syndiqués. Elle fait également valoir que, bien que des plaintes aient été déposées et que les deux sociétés aient été sanctionnées, elles ont déposé des recours administratifs et judiciaires qui sont toujours en instance en raison de l'utilisation de tactiques dilatoires.*

499. *Le comité note que, comme l'a allégué l'organisation plaignante et comme il ressort des documents présentés par cette dernière: i) suite à une série de plaintes déposées par le SINTRAIMI pour violation du droit du travail et discrimination antisyndicale (non-renouvellement des contrats de travail des travailleurs syndiqués), le ministère du Travail a dressé en 2008 un procès-verbal d'infraction contre les deux sociétés (l'entreprise maritime et la compagnie pétrolière), pour infractions liées aux bulletins de salaires, dénaturation des contrats de sous-traitance et dénaturation des contrats sous conditions (contrats temporaires); ii) une amende a été infligée aux deux sociétés et la compagnie pétrolière a été condamnée à intégrer 988 travailleurs de l'entreprise maritime dans ses effectifs; et iii) la compagnie pétrolière a formé plusieurs recours en justice en vue de retarder l'intégration des travailleurs, et la justice ne s'est pas encore prononcée. A cet égard, le comité note que le gouvernement fait savoir que les deux sociétés ont contesté les procès-verbaux d'infraction d'abord administrativement et ensuite devant la juridiction contentieuse administrative et que, en 2015, la Cour suprême de justice a déclaré sans fondement les pourvois en cassation formés par le SINTRAIMI contre les sentences qui avaient ordonné l'annulation des sanctions imposées aux deux sociétés. Le comité note que, dans sa réponse, le gouvernement indique également que des pourvois en cassation formés par les deux sociétés sont en instance.*

500. *Le comité note que ni les organisations plaignantes ni le gouvernement n'ont fourni de copies des jugements rendus et que les informations fournies par les parties ne lui permettent pas de savoir si la procédure judiciaire en question est terminée ou, au contraire, si elle est toujours en cours. Tenant compte du fait qu'il s'agit de procédures judiciaires relatives à des procès-verbaux d'infraction établis il y a plus d'une décennie, le comité rappelle que le retard pris pour mener à bien les recours judiciaires qui donnent accès à la réparation réduit par lui-même l'efficacité de ces recours, étant donné que la situation ayant fait l'objet d'une plainte, souvent, peut avoir changé de manière irréversible, de sorte qu'il devient impossible d'ordonner une réparation appropriée ou de revenir à la situation antérieure [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1144] et espère que si, comme l'indique le gouvernement, des recours sont en instance devant la Cour suprême de justice, cette dernière se prononcera dès que possible.*

501. *En ce qui concerne les allégations selon lesquelles l'entreprise maritime aurait licencié 246 travailleurs dans le cadre de programmes de réduction des effectifs assortis de mesures d'incitation dérisoires, aurait menacé les travailleurs de la perte de toutes sortes de droits s'ils refusaient ces mesures et essaierait de se séparer de 200 travailleurs supplémentaires*

en vue de démanteler le SINTRAIMI, le comité note que l'entreprise maritime déclare que ces programmes ont été mis en œuvre pour des raisons économiques, que les 246 travailleurs qui ont accepté ces programmes entre mars et septembre 2015 l'ont fait volontairement, et qu'aucun d'entre eux n'a engagé de poursuites judiciaires ni déposé de plainte en rapport avec ces programmes. A cet égard, le comité rappelle qu'il ne peut se prononcer sur les allégations concernant les programmes et les mesures de restructuration ou de rationalisation économique, que ceux-ci impliquent ou non des réductions de personnel ou des transferts d'entreprises ou des services du secteur public au secteur privé, que dans la mesure où ils ont donné lieu à des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicaux. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 42.] Compte tenu de l'insuffisance de preuves démontrant le caractère antisyndical du programme de réduction des effectifs assorti de mesures d'incitation, le comité ne procédera pas à l'examen de cette allégation.

502. Le comité note également que, selon l'organisation plaignante, devant l'intérêt accru des travailleurs de l'entreprise maritime pour la syndicalisation, cette dernière aurait tenté de décourager et de déstabiliser les travailleurs par des mesures de licenciement, des changements dans les horaires de travail, le non-paiement des heures supplémentaires aux travailleurs syndiqués et une hausse des primes de santé. En ce qui concerne le non-paiement des heures supplémentaires, le comité note que, selon le gouvernement, la SUNAFIL a demandé à la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de Piura de prendre les mesures appropriées pour que l'entreprise paie ses dettes et s'acquitte de ses obligations. A cet égard, le comité veut croire que le gouvernement veillera à ce que les travailleurs syndiqués reçoivent le paiement des heures supplémentaires concernées.
503. En ce qui concerne les allégations de transferts de personnel, de changements dans les horaires de travail et de hausses dans les primes de santé, tout en notant que l'entreprise maritime affirme que ces mesures sont la conséquence de la situation économique difficile de l'industrie pétrolière et qu'elles n'ont eu aucun impact sur le niveau de rémunération des travailleurs, le comité note également que l'organisation plaignante ne fournit aucun élément démontrant le caractère antisyndical des mesures susmentionnées.
504. En ce qui concerne les licenciements allégués, tout en notant que le gouvernement n'a pas envoyé ses observations à leur sujet, le comité note que l'organisation plaignante n'a pas indiqué combien de travailleurs ont été licenciés, à quelles dates et s'ils étaient membres ou non du syndicat. Dans ces circonstances, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.
505. En ce qui concerne la non-exécution présumée d'une sentence arbitrale et des clauses d'une convention collective, le comité note que, selon l'organisation plaignante et le gouvernement, l'entreprise maritime a été condamnée, le 29 janvier 2015, à une amende pour non-exécution de la clause II de la sentence arbitrale rendue pour la période comprise entre août 2012 et juin 2013. En ce qui concerne le non-respect allégué de la convention collective de 2013-14 pour ce qui a trait aux denrées alimentaires que l'entreprise maritime doit fournir aux travailleurs, tout en notant que le gouvernement n'a pas fait parvenir ses observations sur la question, le comité note qu'il ne dispose d'aucune information de l'organisation plaignante concernant d'éventuels recours formés en lien avec le non-respect allégué. Compte tenu de ce qui précède, le comité veut croire que le gouvernement veillera au règlement rapide et efficace de tout recours formé à cet égard.

Recommandation du comité

506. **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° 3119

RAPPORT OU LE COMITE DEMANDE A ETRE TENU INFORME DE L'EVOLUTION DE LA SITUATION

**Plainte contre le gouvernement des Philippines
présentée par
le Kilusang Mayo Uno (KMU)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue des actes de harcèlement et d'intimidation et des menaces à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes de la part de membres des forces armées en collusion avec des entreprises privées

507. Le comité a examiné ce cas (présenté en mars 2015) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2018 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 387^e rapport, paragr. 611-628, approuvé par le Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre-novembre 2018).] [Lien vers les examens précédents.](#)
508. Le gouvernement fournit ses observations dans des communications en date du 31 mai et du 1^{er} octobre 2019.
509. Les Philippines ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

510. A sa réunion d'octobre 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 387^e rapport, paragr. 628]:
- a) Le comité s'attend fermement à ce que les initiatives prises (notamment l'adoption de directives opérationnelles à l'intention des mécanismes d'enquête et de contrôle, le renforcement de la coopération entre ces mécanismes et le renforcement des capacités des acteurs étatiques et d'autres parties prenantes) contribuent sensiblement à l'instruction et au règlement rapides et efficaces, par les mécanismes compétents des cas d'exécutions extrajudiciaires, de harcèlement et d'autres formes d'ingérence dans l'exercice de la liberté syndicale afin d'éliminer ces pratiques, et que l'activité ou la fonction syndicale constitueront des indices suffisants pour donner lieu à un examen approfondi de la motivation éventuelle.
 - b) Le comité s'attend fermement à ce que les mesures prises dans le souci d'approfondir les connaissances des militaires, de la police et d'autres acteurs étatiques en matière de droits de l'homme et de liberté syndicale continuent d'être appliquées à long terme, qu'elles contribuent sensiblement à mieux faire connaître les droits syndicaux au sein de l'armée et de la police. Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures supplémentaires nécessaires afin de garantir la protection des activités syndicales légitimes. Le comité s'attend une fois de plus à ce que le gouvernement prenne les mesures d'accompagnement nécessaires, y compris la mise en circulation d'instructions de haut niveau et l'organisation de formations appropriées, afin: i) de veiller au strict respect des garanties d'une procédure régulière dans le contexte d'opérations de surveillance, d'interrogatoires ou d'autres opérations menées par l'armée et la police, de manière à garantir que les droits légitimes des organisations de travailleurs peuvent s'exercer dans un climat exempt de toutes formes de violence, de pressions ou de menaces contre leurs

dirigeants et leurs membres; et ii) de limiter autant que possible la présence prolongée des militaires sur les lieux de travail, susceptible d'avoir un effet d'intimidation sur les travailleurs désireux d'exercer leurs droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

- c) Le comité prie une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'instruction et le règlement complets et rapides des actes allégués de harcèlement concernant Rogelio Cañabano, Perlita Milallos et les membres et militants du syndicat Musahamat, même si ces actes ne sont pas commis par des acteurs étatiques, et de le tenir informé des investigations menées et des réparations accordées, y compris par l'IAC et par l'AFP-HRO, ainsi que de toutes futures résolutions du NTIPC-MB concernant les cas susmentionnés.
- d) Pour ce qui est du cas en instance concernant le RDEU, le comité prie le gouvernement d'indiquer clairement si les procédures actuelles traitent aussi des actes allégués de harcèlement et, si tel n'est pas le cas, de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'instruction et le règlement complets et rapides des allégations mentionnées ci-avant. Le comité prie en outre le gouvernement de lui communiquer copie des résolutions de la NLRC relatives aux licenciements dont il est question et de le tenir informé du résultat des procédures d'appel en cours dans cette affaire.

B. Réponse du gouvernement

511. Dans ses communications en date du 31 mai et du 1^{er} octobre 2019, le gouvernement indique que les directives et structures opérationnelles du Conseil national tripartite pour la paix sociale-Organe de surveillance (NTIPC-MB), des organes régionaux tripartites de surveillance (RTMBs), du Comité interinstitutions (IAC) établi par l'ordonnance administrative n° 35 et du Mécanisme national de surveillance (NMM) ont été revues en vue de combler les lacunes et de surmonter les obstacles existants dans le cadre des efforts visant à obtenir des avancées substantielles sur les cas spécifiques d'exécutions extrajudiciaires liées au travail ou de violation des conventions n°s 87 et 98.
512. Il indique également que, dans le cadre du projet élaboré par le Département du travail et de l'emploi (DOLE), l'OIT et l'Union Européenne (UE) relatif au système de préférences généralisées (SPG+), des activités et des initiatives sont organisées pour améliorer les connaissances et les capacités des acteurs étatiques concernés, en particulier la police, les militaires, les dirigeants locaux, ainsi que les partenaires sociaux, concernant les principes et l'application des conventions n°s 87 et 98. En novembre 2018, une formation multisectorielle de formateurs consacrée à la liberté syndicale et à la négociation collective s'est tenue à Pampanga, à laquelle ont participé 32 représentants de différents organismes gouvernementaux, dont l'Autorité des zones économiques des Philippines (PEZA), le ministère de l'Intérieur et des Collectivités locales (DILG), le ministère de la Défense nationale (DND), le ministère de la Justice (DOJ), les Forces armées des Philippines (AFP), la Police nationale des Philippines (PNP) et la Commission des droits de l'homme (CHR). L'activité visait à inculquer aux diverses parties prenantes et aux partenaires sociaux une compréhension et une interprétation communes des normes internationales du travail en particulier du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que des rôles, fonctions et mécanismes à observer dans l'exercice des droits et activités des travailleurs telles que les *Directives conjointes DOLE-PNP-PEZA sur le comportement du personnel de la PNP, de la police et des gardes de sécurité de la zone économique, des gardes de sécurité des entreprises et du personnel assimilé durant les conflits du travail* et les *Directives relatives à la conduite du DOLE, du DILG, du DND, du DOJ, des AFP et de la PNP pour ce qui a trait à l'exercice des droits des travailleurs à la liberté syndicale*. Les partenaires sociaux et les parties prenantes dotés des capacités nécessaires peuvent désormais être mis à contribution en tant que personnes-ressources et qu'agents de promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective, en donnant des exposés et des sessions de formation, notamment sur les directives existantes régissant la participation des divers partenaires sociaux et parties prenantes durant les conflits du travail par rapport aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, tels qu'ils peuvent être appliqués dans leurs organisations respectives.

513. Parallèlement, le gouvernement travaille à l'élaboration d'outils sectoriels: i) le *Manuel de formation des travailleurs sur la liberté syndicale* destiné à renforcer les capacités des représentants des travailleurs à participer aux mécanismes existants de surveillance des violations des libertés civiles et des droits syndicaux des travailleurs; et ii) le *Diagnostic du respect des normes du travail: liste de contrôle à l'intention des petites entreprises* – un outil à l'intention des employeurs pour diagnostiquer le niveau de conformité aux normes du travail dans les petites entreprises et destiné à fournir des solutions concrètes aux problèmes de conformité. En outre, le DILG, en collaboration avec l'Académie des administrations locales, le bureau de pays de l'OIT et le DOLE, étudie la possibilité d'intégrer les normes internationales du travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, et les directives dans les activités régulières d'orientation et de formation des dirigeants locaux. La CHR, avec l'aide d'un consultant engagé par l'OIT, est également en train de formuler et de finaliser son propre module de formation sur la liberté syndicale.
514. Outre ces outils et modules spécifiques aux différents secteurs et agences d'exécution, un module d'apprentissage en ligne sur la liberté syndicale est en cours de finalisation dans le cadre des services éducatifs dans les domaines du travail et de l'emploi (LEES) du DOLE. S'appuyant sur des documents et matériels existants issus d'initiatives antérieures, le module d'apprentissage en ligne portera entre autres sur les sujets suivants: les normes internationales du travail et les droits du travail; les principes de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective; le contexte philippin – le droit à l'auto-organisation; les organes de contrôle tripartites sur l'application des normes internationales du travail et autres mécanismes connexes de contrôle et d'enquête; enfin, les directives régissant la conduite à tenir durant l'exercice des droits et activités des travailleurs, en particulier le droit à la liberté syndicale et la négociation collective. Les directives régissant la conduite à tenir durant l'exercice des droits et activités des travailleurs font également l'objet d'un examen en vue de leur modification et de leur mise à jour.
515. Le gouvernement indique par ailleurs que, en ce qui concerne les cas présumés de harcèlement de Rogelio Cañabano, Perlita Milallos et des membres et militants du syndicat Musahamat, il continue de coordonner son action avec les organes chargés de l'application de la loi concernés pour que l'affaire soit rapidement examinée et réglée et que des progrès significatifs ont été réalisés à cet égard. Il réitère également les informations fournies précédemment sur le cas de Rogelio Cañabano. S'agissant de l'affaire concernant les menaces de mort contre Vicente Barrios, le gouvernement indique qu'une procédure pénale pour tentative de meurtre a été déposée et qu'un mandat d'arrêt a été émis à l'encontre des suspects par la section 3 du tribunal régional de Nabunturan, dans la province de la vallée de Compostelle.
516. Le gouvernement fait savoir aussi que, dans l'affaire concernant plusieurs dirigeants et membres du Syndicat des travailleurs de Radio Mindanao Network à Davao (RDEU), l'employeur ¹ et la Huitième division de la Commission nationale des relations professionnelles (NLRC), la NLRC a confirmé la validité du licenciement de plusieurs dirigeants et membres du RDEU et la cour d'appel a confirmé les résolutions de la NLRC déclarant la grève menée par le RDEU comme illégale. Le gouvernement rappelle et précise que: i) le RDEU s'est mis en grève en octobre 2014 pour trois motifs: le refus de l'employeur de négocier, des pratiques antisyndicales et des pratiques déloyales de travail, à la suite de quoi l'employeur a déposé une requête pour déclarer la grève illégale; ii) bien que la requête ait été rejetée pour la première fois par l'arbitre du travail en mai 2015, la décision a été infirmée en octobre 2015 par la NLRC qui a conclu que la grève était illégale et qu'il n'y avait pas de preuve à l'appui de l'existence de pratiques déloyales de travail ou de pratiques antisyndicales; il a été prouvé en revanche que des dirigeants et des membres syndicaux

¹ Radio Mindanao Network, Inc.

avaient commis des actes illégaux durant la grève, ce qui a justifié leurs licenciements; iii) le RDEU a présenté une requête en *certiorari* devant la cour d'appel qui a été rejetée en mars 2018 pour défaut de fondement; iv) sur le refus de l'employeur de négocier, la cour d'appel a souligné les aspects suivants: l'impossibilité de parvenir à une entente après que les négociations se sont poursuivies pendant une période raisonnable ne constitue pas un manque de bonne foi; la série de lettres des deux parties témoigne du fait que l'employeur était ouvert à négocier avec le RDEU, tout en restant ferme sur la façon dont ces négociations devaient être menées; il n'y a pas eu d'impasse dans les négociations pour justifier le recours du syndicat à la grève et les négociations n'en sont pas arrivées à une impasse; les deux parties ont plutôt fait des concessions conformément à l'esprit véritable des négociations, lorsque le syndicat a décidé de lancer la grève; v) en ce qui concerne les pratiques antisyndicales et les pratiques déloyales de travail, la cour d'appel a déclaré que la sous-traitance de services n'est pas illégale en soi; il s'agit d'un exercice de jugement opérationnel ou d'une prérogative de la direction et, en l'absence de preuve que la direction a agi de façon malveillante ou arbitraire, la cour ne s'immiscera pas dans l'exercice de jugement mené par l'employeur; comme il n'y a pas eu de pratiques antisyndicales, la NLRC a jugé, à raison, que l'employeur n'a pas contrevenu aux dispositions pertinentes de la convention collective; et vi) s'agissant de la légalité de la grève et du licenciement des dirigeants et membres syndicaux, la cour d'appel a estimé qu'une grève déclarée sur la base de griefs qui n'ont pas été soumis à la Commission d'examen des plaintes comme le prévoit la convention collective est prématurée et illégale; le syndicat aurait introduit une requête devant la Commission nationale de conciliation et de médiation pour maintenir le statu quo avec l'employeur, et le non-respect par le syndicat de son engagement reflète sa mauvaise foi; les dirigeants syndicaux ont clairement enfreint le Code du travail lorsqu'ils ont sciemment participé à la grève illégale et à la perpétration d'actes illégaux pendant la grève (barricader l'entrée du site de transmission de l'employeur, entraver l'entrée et la sortie du site de l'émetteur, intimider les travailleurs non grévistes, faire obstacle au droit légitime de pénétrer et de sortir librement des locaux de l'employeur, obstruer les voies de circulation publiques et harceler les membres de la direction de l'employeur); vii) une requête en révision a été déposée par le syndicat, mais elle a été rejetée en juillet 2018; viii) en juin 2019, la RTMB de la région XI a informé que l'enquêteur de police a mené une entrevue avec les membres du RDEU; et ix) l'affaire a été portée devant la Cour suprême.

C. Conclusions du comité

517. *Le comité rappelle que le présent cas porte sur des allégations d'actes de harcèlement et d'intimidation et des menaces à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes par des membres des forces armées en collusion avec des entreprises privées.*
518. *En ce qui concerne les initiatives prises pour améliorer le fonctionnement des mécanismes d'enquête et de surveillance en vue de mettre fin aux exécutions extrajudiciaires et autres formes d'ingérence dans l'exercice de la liberté syndicale (recommandation a)), le comité note que le gouvernement rappelle que les directives et les structures opérationnelles du NTIPC-MB, des RTMBs, de l'IAC et du NMM ont été revues en vue de combler les lacunes et de surmonter les blocages existants dans le cadre des efforts visant à obtenir des avancées substantielles sur les cas spécifiques d'exécutions extrajudiciaires ou de violation des conventions nos 87 et 98. Le comité observe également, d'après les informations communiquées par le gouvernement à la Commission de l'application des normes de 2019, qu'à la suite de cet examen des recommandations ont été formulées pour aider à remédier aux lacunes et aux blocages identifiés et que ces recommandations seront reprises par les organismes concernés pour examen et application éventuelle. Le gouvernement a également informé la Commission de l'application des normes que, dans l'esprit du dialogue social et de l'engagement tripartite, des représentants des syndicats et des employeurs ont été recrutés comme inspecteurs du travail adjoints, qu'il existe 16 organes régionaux tripartites de surveillance dans l'ensemble du pays, prêts à se mobiliser à tout moment et en tout lieu,*

et que cette mobilisation au niveau régional a apporté une réponse immédiate et une action concrète appropriée. Accueillant favorablement l'engagement pris par le gouvernement d'examiner plus avant le fonctionnement des mécanismes d'enquête et de surveillance existants et observant que la commission d'experts assure le suivi de ces questions, le comité s'attend à ce que les recommandations visant à remédier aux lacunes et aux blocages actuels soient rapidement mises en œuvre et à ce que les mesures et initiatives prises par le gouvernement contribuent d'une manière significative à réaliser des enquêtes rapides et efficaces et à régler les cas en instance d'exécutions extrajudiciaires liées au travail et autres violations du principe de la liberté syndicale par le biais des mécanismes pertinents et à prévenir la survenance de tels actes à l'avenir. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

- 519.** En ce qui concerne le renforcement des capacités et la sensibilisation aux droits de l'homme et à la liberté syndicale des acteurs étatiques (recommandation b)), le comité prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement sur un certain nombre d'activités, en particulier: i) une formation multisectorielle de formateurs consacrée à la liberté syndicale et à la négociation collective en novembre 2018 à laquelle ont participé des représentants de différents organismes gouvernementaux et des partenaires sociaux; ii) l'élaboration d'un manuel de formation à l'intention des représentants des travailleurs destiné à renforcer les capacités à participer aux mécanismes existants de surveillance des violations des libertés civiles et des droits syndicaux des travailleurs; iii) l'élaboration d'un outil à l'intention des employeurs pour diagnostiquer le niveau de conformité aux normes du travail dans les petites entreprises et destiné à fournir des solutions concrètes aux problèmes de conformité; iv) l'intégration par le DILG des normes internationales du travail, notamment celles sur la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que des directives pertinentes dans les activités régulières d'orientation et de formation des dirigeants locaux; v) la formulation et la finalisation d'un module de formation sur la liberté syndicale au sein de la CHR; enfin vi) l'élaboration d'un module d'apprentissage en ligne sur la liberté syndicale au sein des LEES du DOLE portant entre autres sur les sujets suivants: les normes internationales du travail; les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective; le droit à l'auto-organisation; les organes de contrôle tripartites et autres mécanismes connexes de contrôle et d'enquête. Le comité observe en outre, sur la base des informations fournies par le gouvernement à la Commission de l'application des normes de 2019 que: i) des activités supplémentaires de formation dans le domaine du renforcement des capacités des partenaires sociaux, du ministère public, des organes chargés de l'application des lois et d'autres acteurs concernés, en particulier dans le cadre des enquêtes pénales, ont eu lieu en janvier et février 2019; ii) le DOLE a demandé à plusieurs reprises aux AFP et à la PNP de veiller au respect des Directives relatives à la conduite du DOLE, du DILG, du DND, du DOJ, des AFP et de la PNP pour ce qui a trait à l'exercice des droits des travailleurs à la liberté syndicale; iii) les AFP ont réaffirmé leur attachement aux directives et ont donné des consignes à toutes les unités militaires pour qu'elles respectent les droits des travailleurs; et iv) dans le cadre de l'engagement des AFP et de la PNP d'intégrer le Code du travail et les directives dans leurs programmes éducatifs, des conférences et des séminaires d'orientation sur la liberté syndicale et le syndicalisme ont eu lieu en février et mai 2019. Prenant note avec intérêt de cette évolution, le comité encourage vivement le gouvernement à continuer d'élaborer des programmes de formation et de mener des activités de renforcement des capacités à l'intention des membres des forces armées, de la police et d'autres acteurs publics concernés afin d'assurer une protection adéquate et efficace aux activités syndicales légitimes. De même, le comité s'attend fermement à ce qu'une meilleure connaissance et une meilleure prise de conscience des droits de l'homme et des droits syndicaux parmi les fonctionnaires de l'Etat permettent d'une manière significative: i) de veiller au strict respect des garanties d'une procédure régulière dans le contexte d'opérations de surveillance, d'interrogatoires ou d'autres opérations menées par l'armée et la police, de manière à garantir que les droits légitimes des organisations de travailleurs peuvent s'exercer dans un climat exempt de toutes formes de violence, de pressions ou de

menaces contre leurs dirigeants et leurs membres; et ii) de limiter autant que possible la présence prolongée des militaires sur les lieux de travail, susceptible d'avoir un effet d'intimidation sur les travailleurs désireux d'exercer leurs droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

520. En ce qui concerne les actes de harcèlement dont auraient été victimes Rogelio Cañabano, Perlita Milallos et les membres militants du syndicat Musahamat (recommandation c)), tout en notant que le gouvernement a indiqué qu'il continue de coordonner son action avec les organes chargés de l'application de la loi concernés pour que l'affaire soit rapidement examinée et réglée et que des progrès significatifs ont été réalisés, le comité regrette que le gouvernement ne donne aucune précision sur l'état actuel des enquêtes mais réitère simplement une partie des informations fournies précédemment, d'autant plus que ces graves allégations (actes de harcèlement perpétrés par les forces armées dans le cadre de visites régulières et d'interrogatoires concernant les fonctions et activités syndicales) remontent à 2014. A cet égard, le comité observe que la Commission de l'application des normes a également noté avec préoccupation l'absence d'enquête sur les nombreuses allégations d'actes de violence antisyndicale et de meurtres dont auraient été victimes des syndicalistes et a prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces pour prévenir la violence en ce qui concerne l'exercice par les organisations de travailleurs et d'employeurs d'activités légitimes et de mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur ces allégations afin d'établir les faits, d'identifier les coupables et de sanctionner les auteurs de ces faits. Rappelant 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 [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 90], et compte tenu du manque d'informations actualisées à cet égard, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'instruction et le règlement complets et rapides des cas de harcèlement présumés de dirigeants et membres de syndicats affiliés au KMU mentionnés ci-dessus, qu'ils aient été commis par des acteurs étatiques ou non étatiques, et de fournir un rapport détaillé sur les résultats des investigations menées et les réparations accordées, y compris par le bureau des droits de l'homme des AFP (AFP-HRO), ainsi que toutes futures résolutions du NTIPC-MB concernant les cas susmentionnés. Le comité observe en outre, s'agissant de l'affaire concernant les menaces de mort contre Vicente Barrios que, alors qu'il avait été signalé précédemment que l'affaire avait été réglée à l'amiable, le gouvernement informe maintenant qu'une plainte pénale pour tentative de meurtre a été déposée et un mandat d'arrêt a été émis contre les suspects. Le comité veut croire que l'affaire sera examinée rapidement et prie le gouvernement de l'informer de l'issue de la procédure judiciaire.

521. Pour ce qui est du cas concernant le RDEU (recommandation d)), le comité note que, selon les informations fournies par le gouvernement, la cour d'appel a, d'une part, confirmé la validité du licenciement de plusieurs dirigeants et membres du RDEU pour leur participation à une grève illégale et pour avoir commis des actes illicites pendant la grève et, d'autre part, a estimé qu'il n'y avait pas eu de pratiques antisyndicales ni de pratiques déloyales de travail, puisque la sous-traitance des services est une prérogative de la direction et que, en l'absence de preuve d'une intention malveillante de la part de l'employeur, il n'appartient pas à la cour d'intervenir dans ces domaines, et que l'affaire a été portée devant la Cour suprême. Tout en prenant note du raisonnement et de la décision de la cour d'appel sur les trois motifs invoqués par le RDEU pour déclencher la grève (refus de l'employeur de négocier, pratiques antisyndicales et pratiques de travail déloyales), le comité rappelle que les allégations initialement soumises dans ce cas avaient trait à des propos diffamatoires, à des menaces et au harcèlement de membres du RDEU par la direction en septembre-octobre 2014, allégations qui ne semblent pas avoir été pleinement traitées dans la procédure judiciaire, comme l'a indiqué le gouvernement. Le comité prie

donc une fois de plus le gouvernement de préciser si ces allégations ont fait partie de la procédure judiciaire et, si tel n'est pas le cas, de prendre les mesures nécessaires pour qu'elles soient examinées rapidement et, si elles s'avèrent exactes, fassent l'objet d'une réparation adéquate par l'un des mécanismes d'enquête, de contrôle ou judiciaires disponibles. Le comité prie également le gouvernement de fournir la décision de la cour d'appel de mars 2018 et de l'informer de l'issue de la procédure devant la Cour suprême.

Recommandations du comité

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

- a) *Accueillant favorablement l'engagement pris par le gouvernement d'examiner plus avant le fonctionnement des mécanismes d'enquête et de surveillance existants et observant que la commission d'experts assure le suivi de ces questions, le comité s'attend à ce que les recommandations visant à remédier aux lacunes et aux blocages actuels soient rapidement mises en œuvre et à ce que les mesures et initiatives prises par le gouvernement contribuent d'une manière significative à réaliser des enquêtes rapides et efficaces et à régler les cas en instance d'exécutions extrajudiciaires liées au travail et autres violations du principe de la liberté syndicale par le biais des mécanismes pertinents et à prévenir la survenance de tels actes à l'avenir. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*
- b) *Le comité encourage vivement le gouvernement à continuer d'élaborer des programmes de formation et de mener des activités de renforcement des capacités à l'intention des membres des forces armées, de la police et d'autres acteurs publics concernés afin d'assurer une protection adéquate et efficace aux activités syndicales légitimes. De même, le comité s'attend fermement à ce qu'une meilleure connaissance et une meilleure prise de conscience des droits de l'homme et des droits syndicaux parmi les fonctionnaires de l'Etat permettent d'une manière significative: i) de veiller au strict respect des garanties d'une procédure régulière dans le contexte d'opérations de surveillance, d'interrogatoires ou d'autres opérations menées par l'armée et la police, de manière à garantir que les droits légitimes des organisations de travailleurs peuvent s'exercer dans un climat exempt de toutes formes de violence, de pressions ou de menaces contre leurs dirigeants et leurs membres; et ii) de limiter autant que possible la présence prolongée des militaires sur les lieux de travail, susceptible d'avoir un effet d'intimidation sur les travailleurs désireux d'exercer leurs droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*
- c) *Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'instruction et le règlement complets et rapides des actes allégués de harcèlement concernant Rogelio Cañabano, Perlita Milallos et les membres et militants du syndicat Musahamat, qu'ils aient été commis par des acteurs étatiques ou non étatiques, et de fournir un rapport détaillé sur les résultats des investigations menées et les réparations accordées, y compris par l'IAC et par le bureau des droits de l'homme des AFP (AFP-HRO), ainsi que toutes futures résolutions du NTIPC-MB concernant*

les cas susmentionnés. Le comité veut croire que l'affaire concernant Vicente Barrios sera examinée rapidement et prie le gouvernement de l'informer de l'issue de la procédure judiciaire.

- d) *S'agissant du cas concernant le RDEU, le comité prie une fois de plus le gouvernement de préciser si les actes allégués de harcèlement et dénigrement de syndicalistes ont fait partie de la procédure judiciaire et, si tel n'est pas le cas, de prendre les mesures nécessaires pour qu'ils soient examinés rapidement et, s'ils s'avèrent exacts, fassent l'objet d'une réparation adéquate par l'un des mécanismes d'enquête, de contrôle ou judiciaires disponibles. Le comité prie également le gouvernement de fournir la décision de la cour d'appel de mars 2018 et de l'informer de l'issue de la procédure devant la Cour suprême.*

CAS N° 3185

RAPPORT INTERIMAIRE

Plainte contre le gouvernement des Philippines présentée par

- la Confédération nationale des syndicats de travailleurs des transports des Philippines (NCTU)**
- le Centre des travailleurs unis et progressistes des Philippines (SENTRO) et**
- la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent les exécutions extrajudiciaires de trois dirigeants syndicaux et dénoncent le fait que le gouvernement n'a pas conduit d'enquête convenable sur ces affaires ni traduit les auteurs en justice. Elles allèguent également des menaces et des tentatives d'assassinat visant un autre dirigeant syndical et sa famille, lesquels ont été contraints de se cacher, et dénoncent le fait que le gouvernement n'a pas conduit d'enquête convenable sur cette affaire ni protégé les victimes. Dans ces affaires, l'absence d'enquêtes et de poursuites est susceptible de renforcer le climat d'impunité, de violence et d'insécurité nuisant à l'exercice des droits syndicaux

523. Le comité a examiné ce cas (présenté en février 2016) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2018 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 387^e rapport, paragr. 629-654, approuvé par le Conseil d'administration à sa 334^e session.] [Lien vers les examens précédents.](#)

524. Le gouvernement fournit des observations partielles dans des communications en date du 31 mai et du 1^{er} octobre 2019.

525. Les Philippines ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

526. A sa réunion d'octobre 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 387^e rapport, paragr. 654]:

- a) Soulignant l'importance qu'il attache à l'identification rapide des auteurs de violences contre les syndicalistes et à leur traduction en justice afin de lutter contre l'impunité et de promouvoir un climat exempt de violence, d'intimidation et de crainte, dans lequel la liberté syndicale peut être pleinement exercée, et rappelant que les assassinats d'Antonio «Dodong» Petalcorin, d'Emilio Rivera et de Kagi Alimudin Lucman ont eu lieu en 2013, le comité exprime à nouveau le ferme espoir que les auteurs présumés seront traduits en justice et condamnés sans délai, et prie le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés à cet égard, y compris de l'état actuel de ces affaires, et de fournir une copie des jugements pertinents dès que ceux-ci seront rendus.
- b) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère grave et urgent des questions traitées dans le présent cas.

B. Réponse du gouvernement

527. Dans ses communications en date du 31 mai et du 1^{er} octobre 2019, le gouvernement indique qu'il continue d'assurer une coordination avec les organes compétents en charge de l'application des lois en vue d'un règlement de ces affaires. En particulier, les rapports de la Police nationale des Philippines (PNP) en date du 10 et du 13 juin 2019 indiquent que: i) dans le cas d'Emilio Rivera, l'accusé est sous mandat d'arrêt, mais il est en fuite, et l'enquêteur chargé de cette affaire continue à effectuer un suivi pour recueillir des renseignements pertinents permettant d'appréhender le suspect; ii) en ce qui concerne le cas d'Antonio Petalcorin, une procédure pour meurtre a été entamée en mars 2017 à l'encontre de deux suspects dans le cadre d'une procédure ordinaire d'enquête et des poursuites pénales, et un mandat d'arrêt a été délivré par la section 54 du tribunal régional d'Ecoland, dans la ville de Davao, mais les suspects sont toujours en fuite; iii) s'agissant de la tentative de meurtre de Carlos Cirilo, précédemment examinée par le comité, la police a mené une enquête de suivi pour localiser d'éventuels témoins de l'incident des grenades lancées, mais en vain.

528. Le gouvernement affirme en outre que, dans un rapport d'août 2019, l'organe régional tripartite de surveillance de la région XI (RTMB-XI) maintient sa recommandation de 2018 sur ces cas, selon laquelle: «considérant qu'une affaire de meurtre a déjà été déposée et que l'enquêteur poursuit son enquête de suivi pour appréhender le suspect et recueillir tout renseignement pertinent pour l'élaboration de ladite affaire, il n'est pas correct de dire que l'Etat manque d'enquêtes adéquates, de poursuites et d'enquêtes judiciaires indépendantes sur le meurtre». Le RTMB-XI recommande également que la PNP et les organes judiciaires continuent de mener des enquêtes, des poursuites et des résolutions judiciaires pour élucider cette affaire et à la réception de toute information pouvant aider à l'élaboration du cas, le RTMB-XI assurera également la coordination avec la PNP et les organes judiciaires.

C. Conclusions du comité

529. Le comité rappelle que, dans le présent cas, les allégations portent sur les exécutions extrajudiciaires de trois dirigeants syndicaux et sur le fait que le gouvernement n'a pas enquêté comme il convient sur ces affaires ni traduit les auteurs en justice, ce qui renforce le climat d'impunité, de violence et d'insécurité et se traduit par des effets néfastes sur l'exercice des droits syndicaux.
530. En ce qui concerne l'état d'avancement des affaires concernant les meurtres d'Antonio «Dodong» Petalcorin, d'Emilio Rivera et de Kagi Alimudin Lucman (recommandation a)), tout en prenant bonne note de l'indication du gouvernement selon laquelle il continue d'assurer une coordination avec les organes compétents en charge de l'application des lois en vue d'un règlement de ces affaires et, en particulier, que les suspects dans les cas d'Emilio Rivera et d'Antonio Petalcorin ont un mandat d'arrêt en instance contre eux et que l'enquêteur poursuit son enquête de suivi pour appréhender les suspects, le comité observe que des informations similaires ont précédemment été fournies par le gouvernement et regrette qu'aucun progrès substantiel ne semble avoir été fait pour traduire les auteurs présumés en justice dans ces affaires malgré le fait que les meurtres ont eu lieu en 2013 et que le gouvernement a indiqué à plusieurs reprises que ces affaires étaient en cours de traitement et d'instruction selon la procédure ordinaire de l'enquête et des poursuites pénales. Le comité prend également note des informations fournies sur le cas de Carlos Cirilo, mais regrette qu'aucun détail n'ait été fourni quant à l'état actuel de l'enquête concernant Kagi Alimudin Lucman. Le comité constate à cet égard que la commission d'experts de 2018 a exprimé le ferme espoir que tous les cas allégués de violations des droits syndicaux non résolus feraient l'objet d'enquêtes adéquates qui seraient menées avec vigueur, et que des mesures efficaces obligeant à rendre des comptes seraient prises, et que la Commission de l'application des normes de 2019 a aussi noté avec préoccupation l'absence d'enquêtes sur les nombreuses allégations de meurtres de syndicalistes et d'actes de violence antisyndicale et a prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces pour prévenir la violence en ce qui concerne l'exercice par les organisations de travailleurs et d'employeurs d'activités légitimes et de mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur ces allégations afin d'établir les faits, d'identifier les coupables et de sanctionner les auteurs de ces faits.
531. Dans ces conditions, rappelant 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 [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 90], et soulignant l'importance qu'il attache à l'identification rapide des auteurs de violences contre les syndicalistes et à leur traduction en justice afin de lutter contre l'impunité et de promouvoir un climat exempt de violence, d'intimidation et de crainte, dans lequel la liberté syndicale peut être pleinement exercée, le comité exprime à nouveau le ferme espoir que les auteurs présumés dans les trois cas mentionnés seront traduits en justice et condamnés sans délai et veut croire que le gouvernement continuera de faire tout son possible à cet égard. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés, y compris de l'état actuel de ces affaires, et de fournir une copie des jugements pertinents dès que ceux-ci seront rendus.

Recommandations du comité

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

- a) *Soulignant l'importance qu'il attache à l'identification rapide des auteurs de violences contre les syndicalistes et à leur traduction en justice afin de lutter contre l'impunité et de promouvoir un climat exempt de violence, d'intimidation et de crainte, dans lequel la liberté syndicale peut être pleinement exercée, et rappelant que les assassinats d'Antonio «Dodong» Petalcorin, d'Emilio Rivera et de Kagi Alimudin Lucman ont eu lieu en 2013, le comité exprime à nouveau le ferme espoir que les auteurs présumés seront traduits en justice et condamnés sans délai et veut croire que le gouvernement continuera de faire tout son possible à cet égard. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés, y compris de l'état actuel de ces affaires, et de fournir une copie des jugements pertinents dès que ceux-ci seront rendus.*
- b) *Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère grave et urgent des questions traitées dans le présent cas.*

CAS N° 3067

RAPPORT INTERIMAIRE

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par

- **la Centrale congolaise du travail (CCT)**
- **le Syndicat Espoir (ESPOIR)**
- **le Syndicat national des enseignants des écoles catholiques conventionnées (SYNECAT)**
- **le Syndicat des agents et fonctionnaires publics de l'Etat (SYAPE)**
- **le Syndicat national pour la mobilisation des agents et fonctionnaires de l'Etat congolais (SYNAMAPEC)**
- **l'Union des travailleurs - Agents et fonctionnaires de l'Etat (UTAFE)**
- **le Syndicat national des agents et fonctionnaires du secteur agri-rural (SYNAFAR)**
- **le Syndicat général des administrations de l'Etat des finances, para-étatiques et banques (SYGEMIFIN)**
- **le Syndicat des travailleurs du Congo (SYNTRACO)**
- **le Syndicat des fonctionnaires et agents publics de l'Etat (SYFAP) et**
- **le Directoire national des agents et fonctionnaires de l'Etat (DINAFET)**

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent l'ingérence du gouvernement dans les élections syndicales dans l'administration publique, l'intimidation, la mise à pied et la détention de responsables syndicaux sous

l'impulsion du ministère de la Fonction publique

533. Le comité a examiné ce cas (présenté en avril 2014) émanant de plusieurs syndicats de la fonction publique pour la dernière fois à sa réunion de mars 2018 et a présenté à cette occasion un nouveau rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 384^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 332^e session (mars 2018), paragr. 233 à 249.] [Lien vers les examens précédents.](#)
534. Le gouvernement a fourni des informations partielles dans une communication en date du 7 juin 2018.
535. La République démocratique du Congo 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° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

536. Lors de son précédent examen du cas, en mars 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 384^e rapport, paragr. 249]:
- a) Le comité déplore l'absence totale de coopération du gouvernement à la procédure et en particulier le fait qu'il n'a communiqué aucune des informations demandées à différentes reprises, y compris par des appels pressants. Malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, les recommandations du comité formulées en novembre 2015 et en novembre 2016, une réunion de membres du comité avec une délégation gouvernementale en juin 2016 et une invitation à se présenter devant le comité en vertu de l'article 69 de la procédure pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale, le gouvernement n'a à ce jour fourni aucune réponse aux allégations des organisations plaignantes ni aux recommandations du comité. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir, d'autant qu'il a récemment bénéficié de l'assistance technique du Bureau et du Centre international de formation de Turin.
 - b) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai les dispositions nécessaires pour que les arrêtés contestés de 2013 pris par le ministère de la Fonction publique soient revus en consultation avec les organisations de travailleurs concernées. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
 - c) Le comité ne peut qu'exhorter une nouvelle fois le gouvernement à entreprendre sans délai des consultations avec toutes les organisations représentatives de travailleurs concernées, y compris l'INSP et le SIAP, sur les modalités de la représentation des intérêts des travailleurs en vue de la négociation collective dans l'administration publique. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
 - d) Le comité prie le gouvernement de communiquer le procès-verbal de constitution de l'INAP ainsi que le procès-verbal de remise et reprise entre l'ancienne intersyndicale (INSP) et l'INAP et de transmettre ses observations à cet égard.
 - e) Le comité s'attend à ce que le gouvernement donne des instructions urgentes pour que des syndicalistes exerçant leurs fonctions syndicales légitimes dans l'administration publique ne puissent plus subir de préjudice dans l'emploi et pour que les responsables de tels actes soient punis. Aussi, le comité prie instamment le gouvernement de diligenter des enquêtes sur les cas cités d'actions disciplinaires à l'encontre de dirigeants syndicaux afin de déterminer si ces actions ont sanctionné l'exercice légitime d'activités syndicales et, le cas échéant, de prévoir le versement d'une indemnisation suffisamment dissuasive.

- f) Notant que M. Muhimanyi et M. Endole Yalele ont porté plainte devant la cour d'appel pour violation du délai légal de clôture de dossier disciplinaire, le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat des plaintes.
- g) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête sur les circonstances de l'arrestation et de la détention de dirigeants syndicaux en juillet 2013 et novembre 2014 et de le tenir informé des résultats et des suites données.
- h) Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de l'issue de la plainte de M. Modeste Kayombo-Rashidi auprès du parquet de grande instance de Kinshasa/Gombe contre M. Constant Lueteta, secrétaire de l'INAP, pour avoir proféré des menaces de mort.
- i) Le comité prie le gouvernement d'indiquer les suites données aux recours administratifs et judiciaires formés par les organisations plaignantes.
- j) Rappelant fermement que les dirigeants syndicaux ne devraient pas être soumis à des mesures de rétorsion, et notamment des arrestations et des détentions, pour avoir exercé des droits découlant des instruments de l'OIT sur la liberté syndicale, y compris pour avoir déposé plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, et soulignant l'importance de veiller à ce que les droits syndicaux puissent s'exercer normalement, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de pressions, de menaces et de craintes de tous ordres, le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les motifs et l'état des mesures de révocation et disciplinaires à l'encontre des dirigeants syndicaux et syndicalistes suivants: M. N'Kungi Masewu, président du SYAPE; M. Embusa Endole, président du Syndicat Espoir; M. Gongwaka, dirigeant syndical; M. Kaleba, président du comité de base CCT/Finances; et M. Kalambay, coordinateur du COSSA. Notant avec préoccupation les nouvelles allégations de harcèlement à l'encontre de responsables syndicaux depuis son dernier examen du cas, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur la situation de MM. Mulangu Ntumba, secrétaire général de SAFE, et Tshimanga Musungay, secrétaire général de RESYCO.
- k) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse aux allégations selon lesquelles des dirigeants syndicaux dans la fonction publique feraient l'objet de mesures disciplinaires, notamment la révocation, et en particulier sur les motifs retenus pour justifier la révocation en mai 2016 du président du SYAPE, M. N'Kungi Masewu.
- l) Le comité invite le gouvernement à une réunion avec une représentation de ses membres lors de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail (mai-juin 2018), afin d'obtenir des informations détaillées sur les mesures prises en rapport avec le présent cas.

B. Réponses du gouvernement

537. Dans sa communication en date du 7 juin 2018, le gouvernement conteste la teneur des allégations portées contre lui.
538. S'agissant de l'arrêté ministériel n° 16 du 1^{er} juillet 2013 portant réglementation des activités syndicales au sein de l'administration publique, le gouvernement indique qu'avant l'organisation des premières élections syndicales dans l'administration publique une commission paritaire préparatoire avait été constituée pour apprêter les textes réglementaires y afférents. Cette commission était composée de tous les syndicats qui en avaient fait la demande, dont l'INSP et le SYAPE. Le gouvernement estime que les allégations dénonçant le défaut de qualité des délégués au sein de ladite commission sont infondées et que les dirigeants de l'INAP visés sont réellement des responsables issus des syndicats les plus représentatifs de l'administration publique d'après les résultats des élections syndicales de 2013.

539. Le gouvernement rejette également les allégations de menaces dont aurait fait l'objet M. Kayombo-Rashidi de la part de M. Lueteta, secrétaire de l'INAP, et fait observer que les intéressés se seraient réconciliés.
540. Le gouvernement déclare que le dialogue social est effectif entre le gouvernement et 60 syndicats de l'administration publique regroupés au sein de l'INAP. Il fait également observer que si les syndicats plaignants contestent l'arrêté ministériel n° 16 du 1^{er} juillet 2013 précité ainsi que l'arrêté ministériel n° 019 du 1^{er} juillet 2013 portant Code électoral, c'est en raison du fait qu'ils n'ont pas obtenu suffisamment de voix pour être membres du Directoire de l'INAP.

C. Conclusions du comité

541. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. Il regrette néanmoins profondément que leur caractère partiel et très général ne permette pas d'apporter d'éléments de réponse substantiels aux allégations présentées par les organisations plaignantes, a fortiori au regard du temps écoulé depuis la présentation de la plainte. Le comité considère que le constat reste valable s'agissant de la question de la réglementation des activités syndicales au sein de l'administration publique, comme de la question des menaces de mort proférées à l'encontre de M. Kayombo-Rashidi et de la plainte déposée par ce dernier auprès du parquet de grande instance de Kinshasa/Gombe. Tout en notant que, selon le gouvernement, M. Kayombo-Rashidi et M. Lueteta se seraient réconciliés, le comité demande au gouvernement et au plaignant d'indiquer si un recours judiciaire est toujours en cours et, le cas échéant, de le tenir informé de la décision une fois rendue.*
542. *L'absence de coopération substantielle du gouvernement est d'autant plus préoccupante que le comité, lors de son dernier examen du cas, avait attiré l'attention du gouvernement sur les nouvelles allégations de harcèlement à l'encontre de dirigeants syndicaux et syndicalistes reçues de l'organisation plaignante en mai 2016, lesquelles sont également restées sans réponse. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir et souhaite rappeler fermement que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. Le comité invite le gouvernement à accepter une mission pour éclairer tous les éléments en instance dans ce cas.*
543. *Au vu de ce qui précède, le comité se voit une nouvelle fois contraint de renvoyer le gouvernement aux conclusions formulées lors de son dernier examen du cas [voir 384^e apport, paragr. 241 à 248] et de rappeler l'ensemble de ses recommandations antérieures.*

Recommandations du comité

544. *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité regrette profondément que le caractère partiel et très général des informations fournies par le gouvernement ne permette pas d'apporter d'éléments de réponse probants aux allégations présentées par les organisations plaignantes, a fortiori au regard du temps écoulé depuis la présentation de la plainte. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir et souhaite rappeler fermement que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations*

déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre.

- b) *Le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai les dispositions nécessaires pour que les arrêtés contestés de 2013 pris par le ministère de la Fonction publique soient revus en consultation avec les organisations de travailleurs concernées. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- c) *Le comité exhorte une nouvelle fois le gouvernement à entreprendre sans délai des consultations avec toutes les organisations représentatives de travailleurs concernées, y compris l'INSP et le SIAP, sur les modalités de la représentation des intérêts des travailleurs en vue de la négociation collective dans l'administration publique. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- d) *Le comité prie le gouvernement de communiquer le procès-verbal de constitution de l'INAP ainsi que le procès-verbal de remise et reprise entre l'ancienne intersyndicale (INSP) et l'INAP et de transmettre ses observations à cet égard.*
- e) *Le comité s'attend à ce que le gouvernement donne des instructions urgentes pour que des syndicalistes exerçant leurs fonctions syndicales légitimes dans l'administration publique ne puissent plus subir de préjudice dans l'emploi et pour que les responsables de tels actes soient punis. Aussi, le comité prie instamment le gouvernement de diligenter des enquêtes sur les cas cités d'actions disciplinaires à l'encontre de dirigeants syndicaux afin de déterminer si ces actions ont sanctionné l'exercice légitime d'activités syndicales et, le cas échéant, de prévoir le versement d'une indemnisation suffisamment dissuasive.*
- f) *Notant que M. Muhimanyiet et M. Endole Yalele ont porté plainte devant la cour d'appel pour violation du délai légal de clôture de dossier disciplinaire, le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat des plaintes.*
- g) *Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête sur les circonstances de l'arrestation et de la détention de dirigeants syndicaux en juillet 2013 et novembre 2014 et de le tenir informé des résultats et des suites données.*
- h) *Le comité demande au gouvernement et au plaignant d'indiquer si le recours judiciaire formé par M. Modeste Kayombo-Rashidi est toujours en instance et, le cas échéant, de le tenir informé de la décision une fois rendue.*
- i) *Le comité prie le gouvernement d'indiquer les suites données aux recours administratifs et judiciaires formés par les organisations plaignantes.*

- j) *Rappelant fermement que les dirigeants syndicaux ne devraient pas être soumis à des mesures de rétorsion, et notamment des arrestations et des détentions, pour avoir exercé des droits découlant des instruments de l'OIT sur la liberté syndicale, y compris pour avoir déposé plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, et soulignant l'importance de veiller à ce que les droits syndicaux puissent s'exercer normalement, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de pressions, de menaces et de craintes de tous ordres, le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les motifs et l'état des mesures de révocation et disciplinaires à l'encontre des dirigeants syndicaux et syndicalistes suivants: M. N'Kungi Masewu, président du SYAPE; M. Embusa Endole, président du Syndicat Espoir; M. Gongwaka, dirigeant syndical; M. Kaleba, président du comité de base CCT/Finances; et M. Kalambay, coordinateur du COSSA. Notant avec préoccupation les allégations additionnelles de harcèlement à l'encontre des responsables syndicaux, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur la situation de MM. Mulangu Ntumba, secrétaire général de SAFE, et Tshimanga Musungay, secrétaire général de RESYCO.*
- k) *Le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse aux allégations selon lesquelles des dirigeants syndicaux dans la fonction publique feraient l'objet de mesures disciplinaires, notamment la révocation, et en particulier sur les motifs retenus pour justifier la révocation en mai 2016 du président du SYAPE, M. N'Kungi Masewu.*
- l) *Le comité invite le gouvernement à accepter une mission pour éclairer tous les éléments en instance dans ce cas.*

CAS N° 3314

RAPPORT OU LE COMITE DEMANDE A ETRE TENU INFORME DE L'EVOLUTION DE LA SITUATION

**Plainte contre le gouvernement du Zimbabwe
présentée par
le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue des violations des droits de négociation collective, des restrictions du droit de manifester, le licenciement illégal de dirigeants syndicaux et l'arrestation et la poursuite au pénal d'un dirigeant syndical après sa participation à une manifestation

545. La plainte figure dans une communication du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) en date du 23 mars 2018.

546. Le gouvernement a présenté ses observations dans une communication en date du 12 avril 2019.
547. Le Zimbabwe 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

548. Dans une communication en date du 23 mars 2018, le ZCTU allègue des violations des droits de négociation collective, des restrictions du droit de manifester, le licenciement illégal de huit dirigeants syndicaux et l'arrestation et la poursuite au pénal d'un dirigeant syndical après sa participation à une manifestation.
549. Le ZCTU explique que, depuis 2012, ZESA Holdings Private Limited et sa filiale Zimbabwe Electricity Transmission and Distribution Company (ci-après «l'entreprise») refusent d'honorer une convention collective qui avait eu pour effet d'augmenter le salaire minimum de base de leurs salariés à 275 dollars par mois et de rationaliser les écarts entre les barèmes des traitements. L'entreprise et sa filiale appartiennent au gouvernement, et leur conseil d'administration est nommé par le ministre de l'Energie et de l'Electricité.
550. Le ZCTU explique que la convention a été enregistrée conformément au paragraphe 1 de l'article 79 de la loi sur le travail et publiée en tant que règlement n° 50 de 2012 conformément au paragraphe 1 de l'article 80 de cette loi. Le Syndicat zimbabwéen des travailleurs de l'énergie (ZEWU), le Syndicat national des travailleurs de l'énergie du Zimbabwe (NEWUZ) et les organisations affiliées au ZCTU ont porté l'affaire devant la Haute Cour après que l'entreprise a contourné la convention et proposé des versements forfaitaires directement à ses salariés. La Haute Cour a ordonné à l'entreprise de cesser de proposer à ses salariés le paiement de rémunérations rétroactives ou de salaires et de s'abstenir de négocier directement avec eux. L'organisation plaignante allègue que, malgré l'ordonnance de la Cour, l'entreprise a persisté dans son refus de se conformer à la convention et que le différend a traîné en longueur, ce qui a incité les travailleurs et leurs syndicats à se lancer dans une action collective.
551. Le 27 novembre 2017, le Syndicat des travailleurs du secteur de l'énergie du Zimbabwe (ESWUZ) a écrit au directeur général de l'entreprise pour lui faire part de ses préoccupations concernant la corruption et le refus de l'entreprise de respecter la convention collective. Le syndicat prévoyait ensuite d'organiser une manifestation, qui a été interdite par une ordonnance de la Haute Cour, dans laquelle la Cour déclarait que toute forme d'action collective était interdite étant donné que l'entreprise fournissait un service essentiel. Le syndicat a fait appel de cette décision devant la Cour suprême, ce qui a eu pour effet de suspendre l'interdiction, et a organisé une manifestation le 21 décembre 2017. Selon le ZCTU, l'entreprise a persisté dans son refus de payer. L'entreprise a demandé une ordonnance de justification au ministre du Travail et des Services sociaux en vertu de l'article 106 de la loi sur le travail. Le 31 janvier 2018, le tribunal du travail a rendu une ordonnance de retrait de l'affaire, dans l'attente de l'issue de l'appel interjeté devant la Cour suprême.
552. L'ESWUZ a également sollicité l'intervention du bureau du Président. Les autorités ont alors ouvert une enquête, dont les conclusions ne sont pas encore connues.
553. Le 9 février 2018, l'entreprise a publié un communiqué de presse dans lequel elle réaffirmait son refus de payer et menaçait les dirigeants syndicaux sans plus de précisions. Le ZCTU a alors demandé à l'entreprise de retirer ses menaces et de dialoguer avec les syndicats afin de convenir d'un plan de paiement.

554. L'organisation plaignante indique que les syndicats prévoyaient une autre manifestation le 28 février 2018. Cette manifestation a toutefois été interdite par la Haute Cour, qui a ordonné qu'aucune manifestation n'ait lieu jusqu'à ce que la Cour suprême se prononce sur le recours dont elle était saisie.
555. Le 5 mars 2018, l'entreprise a suspendu huit dirigeants syndicaux de l'ESWUZ: Florence Taruvinga (présidente du Conseil consultatif national des femmes et première vice-présidente du ZCTU), Gibson Mushunje (secrétaire général), Admire Mudzonga (premier vice-président), Ackim Mzilikazi (administrateur syndical), Steogen Mwoyoweshumba (secrétaire national et membre du Conseil général du ZCTU), Taririo Shumba (membre de la section de Harare), Given Dingwiza (président du Comité national des jeunes travailleurs et membre du Conseil des jeunes travailleurs du ZCTU) et Johannes Chingoriwo (président de la section de Harare et membre du Conseil de la région Nord du ZCTU). Ces huit dirigeants sont poursuivis pour des allégations de participation à une action collective illégale, violation de la confidentialité et insubordination. Ils font actuellement l'objet d'une procédure disciplinaire, alors que la Cour suprême n'a toujours pas tranché la question de l'illégalité de la manifestation du 21 décembre 2017.
556. Le 12 mars 2018, le ZCTU a écrit au ministère du Travail et des Services sociaux pour demander son intervention. Il allègue que sa communication est restée sans réponse.
557. Le 13 mars 2018, le NEWUZ a organisé une manifestation au cours de laquelle la police a arrêté le secrétaire général du syndicat, M. Thomas Masvingwe. Il est poursuivi au pénal et a comparu devant le tribunal de première instance le 19 mars 2018. La date de son procès a été fixée au 25 avril 2018.
558. Le 20 mars 2018, le ZCTU a demandé au Parlement d'enquêter sur la corruption dans l'entreprise et le traitement injuste des représentants des travailleurs qui l'avaient dénoncée. La police a interdit le cortège qui devait accompagner le dépôt de la requête au motif que l'ordonnance de la Haute Cour interdisait au syndicat de participer à une quelconque manifestation contre l'entreprise. Le ZCTU indique que les allégations de corruption au sein de l'entreprise ont été rendues publiques et que la commission parlementaire chargée des comptes publics a demandé les comptes de l'entreprise. Cette dernière est également impliquée dans une escroquerie à l'appel d'offres de 5 millions de dollars et refuse de payer les travailleurs et les punit pour avoir soulevé ces questions.
559. Le ZCTU souligne en outre qu'aucun progrès tangible n'a été fait en ce qui concerne la mise en œuvre des conclusions et des modifications législatives recommandées par la commission d'enquête de l'OIT en 2010.

B. Réponse du gouvernement

560. Dans sa communication du 12 avril 2019, le gouvernement indique que l'entreprise en question est une entreprise publique et que son conseil d'administration doit rendre des comptes au ministre de l'Energie et de l'Electricité. L'entreprise produit, transporte et distribue l'électricité au Zimbabwe. Elle est le seul producteur et fournisseur d'électricité du réseau public. Elle est régie par deux lois: la loi sur l'électricité et la loi sur le fonds d'électrification des zones rurales.
561. Le gouvernement affirme que le règlement n° 50 de 2012 mentionné par l'organisation plaignante a été enregistré par le ministère du Travail et des Services sociaux, ce qui signifie qu'il a été publié au Journal officiel et a acquis force de loi.
562. Le gouvernement indique en outre que le non-respect de la convention collective par l'entreprise a été porté devant la Haute Cour et qu'une décision a été rendue. Il précise que,

en sa qualité de personne morale parapublique, l'entreprise est tenue de respecter la décision de la Cour. Les allégations selon lesquelles le gouvernement aurait permis à l'entreprise de ne pas se plier à cette décision sont donc sans fondement.

- 563.** Le gouvernement ajoute que, à la suite de la demande d'intervention du ZCTU en mars 2018, le ministère du Travail et des Services sociaux a convoqué une réunion avec la direction de l'entreprise, les salariés concernés, les représentants du ZCTU et la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ). Les participants à cette réunion ont décidé que le ZCTU et l'EMCOZ s'efforceraient d'engager leurs mandants dans des discussions bilatérales en vue de trouver une solution.
- 564.** En juillet 2018, du fait de l'absence de progrès, le ZCTU a demandé l'intervention du gouvernement. Le 1^{er} août 2018, le ministère du Travail et des Services sociaux a convoqué une autre réunion, au cours de laquelle les participants ont décidé: i) que la direction de l'entreprise devait examiner les questions et les options en vue de réengager les travailleurs licenciés et informer le ministère dans les deux semaines; ii) que le ministère devait convoquer une réunion avec les travailleurs licenciés dans les deux semaines; iii) que le ministère devait faciliter la formation des syndicats et des employeurs par le BIT; et iv) que l'entreprise devait envoyer au ministère copie de l'arrêt de la Haute Cour. Les participants à la réunion ont pris note du fait que la mise en œuvre de la convention collective de 2012 avait été supplantée par un arrêt de la Haute Cour.
- 565.** Malgré l'absence de progrès de la part de la direction de l'entreprise, les salariés licenciés ont rencontré des représentants du ministère du Travail et des Services sociaux en décembre 2018 et ont accepté que la question soit portée à l'attention de la ministre chargée de l'administration du travail.
- 566.** En mars 2019 s'est tenue une réunion de suivi entre les salariés licenciés et les représentants du ministère du Travail et des Services sociaux. Les salariés y ont résumé par écrit leurs griefs, que le ministère a l'intention d'aborder avec le nouveau conseil d'administration de l'entreprise.
- 567.** Le 11 avril 2019, la ministre du Travail et des Services sociaux a rencontré des représentants du ZCTU, de la Fédération des syndicats du Zimbabwe (ZFTU) et du Conseil APEX. Le présent cas comptait parmi les questions traitées au cours de la réunion. La ministre s'est engagée à intervenir d'urgence auprès du conseil d'administration de l'entreprise en vue de régler, entre autres, les problèmes de longue date des salariés licenciés.

C. Conclusions du comité

- 568.** *Le comité note que le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) allègue des violations des droits de négociation collective, des restrictions du droit de manifester, le licenciement illégal de huit dirigeants du Syndicat des travailleurs du secteur de l'énergie du Zimbabwe (ESWUZ) et l'arrestation et la poursuite au pénal d'un dirigeant syndical après sa participation à une manifestation. Il note que le gouvernement ne conteste pas le déroulement des événements décrits par le ZCTU.*

569. *Le comité note que le différend en l'espèce trouve son origine dans le refus de l'entreprise de se conformer aux termes de la convention collective de 2012, en particulier aux clauses relatives au salaire. Le comité prend note à cet égard d'une décision de la Haute Cour datée du 15 septembre et du 18 novembre 2015. Il constate, en examinant cette décision, que l'entreprise a admis ne pas avoir respecté la convention collective concernant la rémunération et s'est adressée directement aux salariés, sans associer leurs syndicats, et leur a proposé un versement aux fins de règlement. Le comité note en outre que la Haute Cour a souligné ce qui suit:*

... Une partie qui ne se conforme pas aux clauses d'une convention collective se rend coupable d'une pratique déloyale en matière de travail. Le non-respect d'une convention collective ou le refus d'être lié par cette convention est en outre un acte offensant qui constitue une infraction pénale. L'article 82 montre l'importance que le législateur accorde aux conventions collectives. Le législateur considère comme une pratique déloyale de travail le fait de ne pas se conformer à une convention collective et érige ce non-respect en infraction pénale.

Le comité note également que la Cour a ordonné à l'entreprise:

... De cesser de proposer à ses salariés des accords, des rémunérations rétroactives et/ou des salaires qu'elle calcule unilatéralement et arbitrairement sans faire participer les demandeurs, de cesser de négocier directement avec ses salariés au sujet des salaires et des prestations sans faire participer les syndicats, et de veiller à ce que toute négociation ou proposition d'accord se fasse avec les demandeurs ou par l'intermédiaire de leurs avocats et ne porte pas atteinte au droit des salariés à la négociation collective et aux normes équitables de travail.

570. *Le comité note en outre que, le 9 février 2018, l'entreprise a publié un communiqué de presse dans lequel elle informait ses parties prenantes des éléments suivants: elle reconnaissait qu'un différend de longue date concernant la négociation collective de 2012 était en instance devant les tribunaux; elle n'avait pas les moyens de payer les frais découlant de la convention collective considérée, malgré la signature d'un accord; elle avait proposé un accord à ses salariés à propos de cette convention et elle était reconnaissante qu'une majorité écrasante d'entre eux avaient accepté cette proposition; et elle estimait que l'augmentation sensible des salaires et les paiements rétroactifs relatifs à la convention collective de 2012 nécessiteraient une augmentation tarifaire qui imposerait une charge inutile aux consommateurs d'électricité.*

571. *Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle, en sa qualité de personne morale parapublique, l'entreprise est tenue de respecter l'arrêt de la Cour, mais il constate avec regret que, sept ans après la conclusion de la convention collective, les clauses relatives au salaire ne sont toujours pas appliquées. Le comité rappelle que les accords doivent être obligatoires pour les parties et que la non-application d'une convention collective, ne serait-ce que temporairement, va à l'encontre du droit de négociation collective ainsi que du principe de la négociation de bonne foi. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1334 et 1340.] Le comité exhorte le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que l'entreprise parapublique en question applique la convention collective ou qu'un accord soit entièrement négocié avec le syndicat sans plus tarder. Il prie le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises à cette fin.*

572. Le comité note que, selon le ZCTU, l'entreprise ayant refusé de se conformer à l'ordonnance de la Cour, le différend non résolu a incité les travailleurs à se lancer dans une action collective. Par une lettre en date du 27 novembre 2017, l'ESWU a informé l'entreprise de son intention de manifester. Toutefois, la Haute Cour a fait droit à la demande d'interdiction temporaire de l'employeur. Le comité prend note du raisonnement de la Cour:

L'illégalité de l'action collective envisagée tient à deux éléments. Premièrement, les salariés du demandeur fournissent un service essentiel et la loi leur interdit d'entreprendre ou de recommander une action collective. Voir le paragraphe 3 de l'article 104 de la loi sur le travail et le paragraphe g) de l'article 2 de la déclaration de 2003 sur les services essentiels. Deuxièmement, le défendeur et ses membres n'ont pas suivi la procédure prévue au paragraphe 2 de l'article 104 de la loi sur le travail avant de recourir à une action collective pour régler leur différend avec l'employeur. Le non-respect des exigences impératives de cet article rend l'action collective illégale. Le professeur Madhuku, au nom du défendeur, a soutenu que l'article 59 de la Constitution s'appliquait. Cet article dispose que toute personne a le droit de manifester et de présenter des pétitions, pour autant que ces droits soient exercés pacifiquement. Il doit être lu conjointement avec le paragraphe 3 de l'article 65 de la Constitution, qui traite expressément du droit de chaque salarié de participer à une action collective. Ce paragraphe dispose explicitement qu'une loi peut restreindre l'exercice de ce droit afin de maintenir des services essentiels. Lire l'article 59 indépendamment du paragraphe 3 de l'article 65 serait contraire au principe établi selon lequel une constitution est un document évolutif dont les dispositions doivent être lues ensemble et non séparément. Les défendeurs n'ont pas cherché à mettre en cause les dispositions de la loi sur le travail qui ont trait aux services essentiels dans le contexte d'une action collective.

La Cour conclut comme suit:

... L'examen de la question de la prépondérance des inconvénients fait pencher la balance en faveur des mesures provisoires. ... L'étendue, les répercussions et les conséquences de l'action collective proposée sont des questions qui pourront être examinées à la date de renvoi. La lettre du 8 décembre 2017 ne limite pas la participation à la manifestation aux salariés en congé. Je ne crois pas qu'un autre moyen permettrait d'obtenir le même résultat que l'interdiction demandée en l'espèce. Il ne s'agit que d'une interdiction temporaire dans l'attente de l'issue de la procédure d'ordonnance de justification.

573. Le comité note que le syndicat a fait appel de cette décision devant la Cour suprême, ce qui a eu pour effet de suspendre l'interdiction. Il note en outre que le syndicat a organisé une manifestation le 21 décembre 2017. L'entreprise a demandé une ordonnance de justification au ministre en vertu de l'article 106 de la loi sur le travail. Le 31 janvier 2018, le tribunal du travail a rendu une ordonnance de retrait de l'affaire, dans l'attente de la décision de la Cour suprême. Le comité note en outre que, le 28 février 2018, l'ESWUZ avait l'intention d'organiser une autre manifestation, qui a été interdite par une ordonnance de la Haute Cour en mars 2018, dans laquelle la Cour déclarait que cette manifestation violait le paragraphe 3 de l'article 65 de la Constitution, interdisait toute forme d'action collective tant que la Cour suprême ne se serait pas prononcée sur le recours dont elle était saisie et ordonnait des poursuites pénales pour toute violation de cette ordonnance. Enfin, la police a rejeté une demande du ZCTU, qui voulait organiser un cortège pour accompagner le dépôt au Parlement de la requête contre la corruption et le traitement injuste des représentants des travailleurs qui avaient dénoncé cette corruption le 20 mars 2018.

574. Le comité note que le tribunal, l'organisation plaignante et les documents pertinents qu'elle a soumis (y compris la lettre susmentionnée du 27 novembre 2017 adressée à l'entreprise) qualifient l'action envisagée de manifestation. Le comité constate que les faits présentés en l'espèce ne permettent pas de savoir clairement si les salariés avaient l'intention de cesser de travailler ou si la manifestation devait avoir lieu en dehors des heures de travail. Le comité rappelle que, si l'on peut en effet restreindre ou interdire un arrêt de travail dans une entreprise qui fournit des services essentiels, tels que des services d'électricité en l'espèce, il faut par contre protéger comme il se doit toute manifestation organisée en dehors

des heures de travail en vue d'exprimer des points de vue sur les conditions socio-économiques et qui n'entraîne aucune interruption de ces services. Le comité rappelle à cet égard que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 208.] Faisant observer que l'examen final de cette question est en instance devant la Cour suprême, le comité demande au gouvernement de porter les conclusions de cette affaire à l'attention des autorités judiciaires compétentes et de lui transmettre une copie de la décision finale dès qu'elle aura été rendue.

575. Le comité prend note des allégations du ZCTU selon lesquelles, à la suite de l'action susmentionnée du 21 décembre 2017, l'entreprise a suspendu, le 5 mars 2018, huit dirigeants syndicaux pour participation à une action collective illégale, violation de la confidentialité et insubordination. L'organisation plaignante indique que ces personnes font l'objet d'une procédure disciplinaire. Le comité note également que, selon le gouvernement, à la suite de la demande d'intervention du ZCTU en mars 2018, le ministère du Travail et des Services sociaux a convoqué une réunion avec la direction de l'entreprise, les salariés concernés, les représentants du ZCTU et la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ). Les participants à cette réunion ont décidé que le ZCTU et l'EMCOZ s'efforceraient d'engager leurs mandants dans des discussions bilatérales en vue de trouver une solution. En juillet 2018, le ZCTU a de nouveau sollicité l'intervention du gouvernement en raison de l'absence de progrès sur la question, et une autre réunion s'est tenue le 1^{er} août 2018. Au cours de cette réunion, il a été convenu en particulier que l'entreprise examinerait les questions et les options en vue de réengager les travailleurs licenciés et informerait le ministère dans les deux semaines, et que le ministère, d'une part, convoquerait une réunion avec les travailleurs licenciés dans les deux semaines et, d'autre part, faciliterait la formation des syndicats et des employeurs par le BIT. Deux réunions ont également eu lieu entre les salariés licenciés et les fonctionnaires du ministère en décembre 2018 et mars 2019. Le 11 avril 2019, la ministre du Travail et des Services sociaux a rencontré des représentants du ZCTU, de la ZFTU et du Conseil APEX pour discuter de différentes questions, dont le présent cas. A cette occasion, la ministre s'est engagée à intervenir d'urgence auprès du conseil d'administration de l'entreprise en vue de régler les problèmes de longue date des salariés licenciés. Le comité exhorte le gouvernement à se pencher sur la question des salariés licenciés, conformément à l'engagement qu'il a pris lors de la réunion du 11 avril 2019, et à fournir d'urgence des informations à cet égard.
576. Le comité prend note de l'arrestation de M. Masvingwe, le 13 mars 2018, lors d'une manifestation organisée par le Syndicat national des travailleurs de l'énergie du Zimbabwe (NEWUZ). Selon l'organisation plaignante, l'intéressé est poursuivi au pénal et a comparu devant le tribunal de première instance le 19 mars 2018. La date de son procès a été fixée au 25 avril 2018. Le comité déplore que le gouvernement ne fournisse aucune information à ce sujet. Il rappelle que, si des personnes menant des activités syndicales ou exerçant des fonctions syndicales ne peuvent prétendre à l'immunité vis-à-vis de la législation pénale ordinaire, l'arrestation ou l'inculpation de syndicalistes doivent s'appuyer sur des exigences légales qui ne portent pas elles-mêmes atteinte aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Compilation**, op. cit., paragr. 133.] Il rappelle également que nul ne peut être privé de sa liberté ou faire l'objet de sanctions pénales simplement pour avoir organisé une manifestation pacifique ou participé à une telle manifestation. Le comité croit comprendre que M. Masvingwe n'est pas détenu. Il constate toutefois que plus d'un an s'est écoulé depuis la date prévue du procès pour les accusations pénales portées contre lui. Le comité demande au gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les circonstances de l'arrestation de M. Masvingwe, les charges exactes retenues contre lui et l'issue du procès.

Recommandations du comité

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

- a) Le comité exhorte le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que l'entreprise parapublique en question applique la convention collective ou qu'un accord soit entièrement négocié avec le syndicat sans plus tarder. Il prie le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises à cette fin.**
- b) Le comité demande au gouvernement de transmettre les éléments de considération de cette affaire aux autorités judiciaires compétentes et de lui transmettre une copie de la décision finale dès qu'elle aura été rendue.**
- c) Le comité exhorte le gouvernement à se pencher sur la question des salariés licenciés, conformément à l'engagement qu'il a pris lors de la réunion du 11 avril 2019, et à fournir d'urgence des informations à cet égard.**
- d) Le comité demande au gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les circonstances de l'arrestation de M. Masvingwe, les charges exactes retenues contre lui et l'issue du procès.**

Genève, le 31 octobre 2019

(Signé) Professeur Evance Kalula
Président

<i>Points appelant une décision:</i>	paragraphe 83	paragraphe 328
	paragraphe 95	paragraphe 348
	paragraphe 114	paragraphe 384
	paragraphe 132	paragraphe 412
	paragraphe 153	paragraphe 450
	paragraphe 170	paragraphe 485
	paragraphe 190	paragraphe 506
	paragraphe 224	paragraphe 522
	paragraphe 252	paragraphe 532
	paragraphe 269	paragraphe 544
	paragraphe 302	paragraphe 577
	paragraphe 317	