Organisation internationale du Travail

▶ GB.349/INS/16

Conseil d'administration

349e session, Genève, 30 octobre-9 novembre 2023

Section institutionnelle **INS**

Seizième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité de la liberté syndicale

404e rapport du Comité de la liberté syndicale

▶ Table des matières

	Paragraphes
Introduction	1-83
Cas en suivi	21-79
Cas no 3104 (Algérie)	22-29
Cas no 2793 (Colombie) (clos)	30-32
Cas no 2684 (Équateur)	33-39
Cas no 2341 (Guatemala) (clos)	40-48
Cas no 2566 (République islamique d'Iran)	49-60
Cas no 3146 (Paraguay) (clos)	61-64
Cas no 3310 (Pérou) (clos)	65-68
Cas no 1865 (République de Corée) (clos)	69-79
Cas no 3422 (Afrique du Sud): Rapport définitif	
Plainte contre le gouvernement de l'Afrique du Sud présentée par l'Association syndicale des mineurs et des travailleurs de la construction (AMCU)	84-120
Conclusions du comité	114-119
Recommandation du comité	120

Afin de réduire au maximum l'impact environnemental des activités de l'OIT, les documents du Conseil d'administration publiés avant ou après les sessions ne sont pas imprimés. Seuls les documents publiés en cours de session sont imprimés, en nombre limité, et distribués aux membres du Conseil d'administration. Tous les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur Internet, à l'adresse www.ilo.org/gb.

Cas nº 3192 (Argentine): *Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) et l'Union des travailleurs de l'éducation (UTE) et l'Internationale de l'Éducation (IE) 121-145

Conclusions du comité 135-144

Recommandations du comité 145

Cas nº 3232 (Argentine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Fédération syndicale des professionnels de la santé de la République argentine (FESPROSA) 146-184

Conclusions du comité 171-183

Recommandations du comité 184

Cas nº 3424 (Cambodge): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et la Confédération syndicale internationale (CSI) 185-207

Conclusions du comité 201-206

Recommandations du comité 207

Cas nº 3184 (Chine): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la Chine présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) 208-224

Conclusions du comité 215-223

Recommandations du comité 224

Cas nº 3208 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par la Confédération générale du travail (CGT) et l'Union nationale des travailleurs de l'État et des services publics (UTRADEC-CGT) 225-251

Conclusions du comité 244-250

Recommandation du comité 251

Cas nº 3271 (Cuba): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de Cuba présentée par l'Association syndicale indépendante de Cuba (ASIC) 252-290

Conclusions du comité 274-289

Recommandations du comité 290

Cas nº 3161 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par la Coordination syndicale salvadorienne 291-336

Conclusions du comité 322-335

Recommandations du comité 336

Cas nº 3395 (El Salvador): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par l'Association salvadorienne des travailleurs municipaux (ASTRAM) et le Syndicat des travailleurs de la municipalité de San Salvador (STAMSS) 337-349

Conclusions du comité 344-348

Recommandations du comité 349

Cas nº 3437 (Équateur): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Équateur présentée par le Front équatorien des travailleurs des plateformes numériques (FRENAPP) 350-361

Conclusions du comité 357-630

Recommandations du comité 360

Cas nº 3403 (Guinée): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la Guinée présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) 362-400

Conclusions du comité 385-399

Recommandations du comité 400

Cas nº 3368 (Honduras): *Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Honduras présentée par la Fédération syndicale authentique du Honduras (FASH) 401-428

Conclusions du comité 413-427

Recommandations du comité 428

Cas nº 3370 (Pakistan): Rapport intérimaire où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Pakistan présentée par la Fédération des travailleurs du Pakistan 429-473

Conclusions du comité 456-472

Recommandations du comité 473

Cas nº 3359 (Pérou): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) 474-535

Conclusions du comité 514-534

Recommandations du comité 535

Cas nº 3373 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) 536-584

Conclusions du comité 567-583

Recommandations du comité 584

Cas nº 3433 (République de Corée): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la République de Corée présentée par la Fédération des syndicats coréens (FKTU), la Fédération des syndicats coréens de l'industrie publique (FKPITU), le Syndicat de l'industrie financière coréenne (KFIU) et la Fédération des syndicats coréens du secteur public (FKPTU) 585-609

Conclusions du comité 601-608

Recommandation du comité 609

Cas nº 3432 (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord): *Rapport définitif*

Plainte contre le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord présentée par Nautilus International (Nautilus), la National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT), le Congrès des syndicats (TUC), Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), la Confédération syndicale internationale (CSI) 610-651

Conclusions du comité 644-650

Recommandations du comité 651

Cas nº 3427 (Togo): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Togo présentée par le Syndicat des enseignants du Togo (SET) 652-698

Conclusions du comité 676-696

Recommandations du comité 698

▶ Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117e session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail, à Genève, du 26 au 28 octobre 2023 et le 2 novembre 2023, sous la présidence du professeur Evance Kalula.

2. Les membres suivants ont participé à la réunion: M. Gerardo Corres (Argentine) (à distance), Mme Gloria Gaviria (Colombie) (à distance), Mme Petra Herzfeld Olsson (Suède), M. Akira Isawa (Japon), Mme Anousheh Karvar (France) et Mme Vicki Erenstein Ya Toivo (Namibie); le vice-président du groupe des employeurs, M. Thomas Mackall, et les membres Mme Renate Hornung-Draus, M. Juan Mailhos, M. Kaizer Moyane et M. Fernando Yllanes; la vice-présidente du groupe des travailleurs, Mme Amanda Brown, et les membres M. Zahoor Awan, M. Gerardo Martínez, M. Magnus Norddahl, M. Jeffrey Vogt et M. Ayuba Wabba. Les membres de nationalité argentine, britannique, colombienne, pakistanaise et sud-africaine n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs à l'Argentine (cas nos 3192 et 3232), au Royaume-Uni (cas no 3432), à la Colombie (cas no 3208), au Pakistan (cas no 3370) et à l'Afrique du Sud (cas no 3422).

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de **97** cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. À la présente réunion, le comité a examiné **18** cas quant au fond et a abouti à des conclusions dans **5** rapports définitifs, **8** rapports dans lesquels le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation, et **5** rapports intérimaires; 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. La coopération efficace avec les procédures du comité contribue à l'efficacité du travail effectué par le comité et lui permet de mener à bien son examen en toute connaissance de cause. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements d'envoyer des informations relatives aux cas visés au **paragraphe 7** et toute observation supplémentaire relative aux cas visés aux **paragraphes 9 et 10** le plus rapidement possible afin de permettre leur traitement efficace. Les communications reçues après le **8 janvier 2024** ne seront pas prises en compte pour les cas à examiner lors de sa prochaine réunion, à moins qu'il considère l'existence de circonstances impérieuses.

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 nos 3184 (Chine) et 3395 (El Salvador) en raison de la gravité et de l'urgence des problèmes en cause. Le comité rappelle à cet égard que, conformément au paragraphe 54 de ses procédures, il considère comme graves et urgents les cas mettant en cause la vie ou la liberté d'individus, les cas où des conditions nouvelles affectent la liberté d'action d'un mouvement syndical dans son ensemble, les cas relatifs à un état permanent d'urgence ainsi que les cas impliquant la dissolution d'une organisation.

Audition d'un gouvernement

6. Le comité rappelle que, dans son 400e rapport, au paragraphe 6, il a fait référence à son invitation au gouvernement du Cambodge, en vertu de l'autorité que lui confère le paragraphe 69 de ses procédures, à se présenter devant lui compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le cas no 2318 et de l'absence de progrès dans les enquêtes demandées. Le comité apprécie les efforts du gouvernement à se présenter devant lui à sa présente réunion et il procédera à l'examen des informations à sa disposition à sa prochaine réunion en mars 2024.

Appels pressants: réponses tardives

7. En ce qui concerne les cas nos 3406 (Chine – Région administrative spéciale de Hong-kong), 3439 (République de Corée), 3441 (République bolivarienne du Venezuela) et 3442 (Pakistan), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt des plaintes ou la publication de ses recommandations au moins à deux reprises, il n'a pas reçu les observations des gouvernements concernés. Le comité attire l'attention des gouvernements en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127e rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces cas à sa prochaine réunion, même si ses informations et observations n'étaient pas reçues à temps. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements concernés de transmettre ou de compléter d'urgence leurs informations et observations.

Observations attendues des gouvernements

8. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: nos 2923 (El Salvador), 3067 (République démocratique du Congo), 3269 (Afghanistan), 3388 (Albanie), 3431 (Angola), 3436 (République de Corée), 3445 (El Salvador), 3446 (États-Unis d'Amérique). 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 nos 2265 et 3023 (Suisse), 3210 (Algérie), 3242 (Paraguay), 3282 (Colombie), 3325 (Argentine), 3383 (Honduras), 3419 (Argentine), 3425 (Eswatini), 3429 (Équateur), 3440 (Pérou) et 3443 (Portugal), 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 nos 2177 et 2183 (Japon), 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2508 (République islamique d'Iran), 2609 (Guatemala), 2761, 3074 et 3027 (Colombie), 3042 et 3062 (Guatemala), 3148 (Équateur), 3157 (Colombie), 3178 (République bolivarienne du Venezuela), 3179 (Guatemala), 3185 (Philippines), 3199 (Pérou), 3203 (Bangladesh), 3213 et 3218 (Colombie), 3228 (Pérou), 3233 (Argentine), 3234 (Colombie), 3239 (Pérou), 3258 (El Salvador), 3277 (République bolivarienne du Venezuela), 3280 (Colombie), 3300 (Paraguay), 3308, 3311 et 3315 (Argentine), 3321 (El Salvador), 3324 (Argentine), 3336 (Colombie), 3337 (Jordanie), 3349 (El Salvador), 3352 (Costa Rica), 3358 (Argentine), 3380 (El Salvador), 3384 (Honduras), 3392 (Pérou), 3395 (El Salvador), 3402 (Pérou), 3413 (État plurinational de Bolivie), 3421 (Colombie), 3435 et 3438 (Pérou), 3347 (Espagne) et 3449 (Mexique), le comité a reçu les observations des gouvernements et envisage de les examiner le plus rapidement possible.

Retrait de plaintes

11. Le comité prend note de la demande de la Confédération autonome des syndicats de classe, dans une communication en date du 26 mai 2023, de retirer sa plainte dans le cas no 3335 (République dominicaine). Le comité considère donc que ce cas est clos.

12. Le comité note également que, dans une communication en date du 20 septembre 2023, le gouvernement de la Colombie a transmis, à la demande des parties signataires, un accord entre l'organisation plaignante, le Syndicat national des travailleurs des finances publiques – Finances publiques SINTRADIAN, et la Direction nationale des impôts et des douanes de Colombie, dans lequel les parties conviennent que les motifs pour lesquels la plainte a été déposée sont désormais réglés et dans lequel le plaignant demande le retrait de sa plainte dans le cas no 3417 (Colombie). Le comité considère donc que ce cas est clos.

Nouveaux cas

13. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des nouveaux cas suivants qu'il a reçus depuis sa dernière réunion: nos 3448 (Guinée-Bissau), 3449 (Mexique), 3450 (Norvège) et 3451 (République bolivarienne du Venezuela), car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Recevabilité des plaintes

14. Le comité a considéré le cas no3444 (Pakistan) non admissible en l'absence de qualité pour agir de l'organisation plaignante.

15. En outre, conformément à la décision prise dans son rapport de mars 2021 (GB.341/INS/12/1), le comité a décidé, sur la base de ses critères pour filtrer les plaintes pour lesquelles il considère qu'il ne serait pas en mesure de fournir des recommandations pertinentes dans le cadre de son mandat (y compris le temps écoulé depuis que les faits allégués se sont produits; le traitement et le suivi de la question au niveau national (c'est-à-dire l'examen en cours par des organes indépendants); l'insuffisance de preuves ou de soutien de la violation de la liberté syndicale alléguée et son examen au niveau international ou l'absence de lien avec la liberté syndicale ou la négociation collective), qu'il n'était pas en mesure de fournir des recommandations pertinentes dans le cadre de son mandat en ce qui concerne une plainte reçue entre juin 2023 et octobre 2023 et a donc décidé qu'il ne l'examinerait pas.

Conciliation volontaire

16. À sa réunion de mars 2021 (GB.341/INS/12/1), le comité a décidé d'adopter une approche similaire de conciliation volontaire facultative pour les plaintes, comme cela a été fait pour les réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution. En juin 2022, le comité a pris note de l'accord entre les parties au cas n° 3425, le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA) et le gouvernement de l'Eswatini, de soumettre le différend à une conciliation volontaire. Dans une communication en date du 12 septembre 2023, le gouvernement a fait savoir que la conciliation volontaire nationale avait été menée à bien et a transmis le rapport du groupe d'arbitrage. Les parties sont parvenues à un accord sur un certain nombre de questions soulevées dans la plainte et sont convenues de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour assurer la mise en œuvre des résolutions adoptées. Enfin, le gouvernement a indiqué qu'il fournirait des réponses détaillées aux questions restantes. Le comité attend les informations complémentaires du gouvernement et toute autre information que le requérant souhaiterait porter à son attention pour l'examen des questions restantes dans ce cas.

17. En octobre 2022, le comité a pris également note que les parties au cas n° 3423, la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et l'Association colombienne des footballeurs professionnels (ACOLFUTPRO) ainsi que le gouvernement, ont convenu de soumettre le différend à une conciliation volontaire au niveau national. Les parties se sont activement engagées depuis lors. Le comité rappelle que le BIT encourage la résolution des conflits au niveau national et demeure disponible pour assister les parties à cet égard.

Réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution

18. Le comité a reçu certaines informations des gouvernements suivants concernant les réclamations en vertu de l'article 24 qui lui ont été transmises: Brésil, Costa Rica (cas n° 3241), Pologne, France et Uruguay, et il envisage de les examiner le plus rapidement possible. Le comité a pris note des renvois plus récents des réclamations au titre de l'article 24 concernant l'Argentine, la Serbie et le Soudan et attend les réponses complètes des gouvernements.

Plainte en vertu de l'article 26

19. Le comité attend les observations du gouvernement du Bélarus concernant ses recommandations relatives aux mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis son précédent examen de ce cas, le comité prie le gouvernement d'envoyer ses observations afin qu'il puisse examiner les mesures de suivi prises à l'égard des recommandations de la commission d'enquête lors de sa prochaine réunion.

Cas soumis à la commission d'experts

20. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs des cas nos 1865 (République de Corée), 3368 (Honduras), 3370 (Pakistan), 3432 (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) et 3437 (Équateur) en vertu de l'applicabilité de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

▶ Cas en suivi

21. Le comité a examiné 8 cas aux paragraphes 22 à 79 concernant le suivi donné à ses recommandations, et a conclu son examen pour 5 cas qui sont par conséquent clos: cas nos 1865 (République de Corée), 2341 (Guatemala), 2793 (Colombie), 3146 (Paraguay) et 3310 (Pérou).

Cas no 3104 (Algérie)

22. Le comité a examiné le présent cas qui porte sur des licenciements de dirigeants et membres du Syndicat national autonome des postiers (SNAP), pour la dernière fois à sa réunion de juin 2021. À cette occasion, le comité a demandé au gouvernement d'indiquer la suite donnée au jugement du 21 avril 2019 du Tribunal de Dar El-Beïda condamnant Algérie Poste (ci-après l'entreprise) à s'acquitter d'un montant de 500 000 dinars algériens (équivalant à 3 750 dollars des États-Unis) en guise de dédommagement pour son refus d'exécuter des jugements de septembre 2015 l'ordonnant de réintégrer deux dirigeants syndicaux licenciés (MM. Nekkache et Ammar Khodja). Le comité demandait en particulier au gouvernement d'indiquer si le jugement avait fait l'objet d'un recours de la part des plaignants ou s'il avait été exécuté. [Voir 395e rapport, juin 2021, paragr. 25-29.]

23. L'organisation plaignante dénonce, dans une communication en date du 8 août 2021, le harcèlement judiciaire subi par MM. Nekkache et Ammar Khodja. Elle rappelle qu'ils ont été poursuivis par l'entreprise dès 2016 pour usurpation de fonction, ou encore faux et usage de faux pour avoir prétendument falsifié un procès-verbal d'installation de la section syndicale du SNAP, et condamnés par des jugements de première instance. Selon l'organisation plaignante, malgré des jugements d'acquittement prononcés par la Cour d'appel d'Alger en 2019 dans ces affaires, autant pour M. Nekkache (1er mars 2019) que pour M. Ammar Khodja (2 octobre 2019), les deux dirigeants ont été convoqués au commissariat central de Dar El-Beïda au motif d'une autre plainte de l'entreprise suite à des publications du SNAP sur les réseaux sociaux. L'organisation plaignante dénonce par ailleurs une campagne de harcèlement et d'intimidation de l'entreprise envers les dirigeants et membres du SNAP. En conclusion, l'organisation plaignante demande la réintégration sans délai des dirigeants syndicaux en vertu des décisions rendues en leur faveur depuis 2019, que l'entreprise cesse les agissements antisyndicaux à l'encontre du SNAP, et en particulier le harcèlement judiciaire à l'encontre de ses dirigeants.

24. Le gouvernement présente ses observations dans des communications en date du 16 novembre 2019, du 19 mai 2022, et des 3 février et 8 septembre 2023 dans lesquelles il indique que, suite au jugement du 21 avril 2019, l'entreprise a indemnisé MM. Ammar Khodja et Nekkache d'un montant de 500 000 dinars algériens (équivalant à 3 750 dollars des États-Unis) chacun en guise de dédommagement pour son refus d'exécuter le jugement de réintégration du 8 septembre 2015. Le gouvernement affirme que ces derniers ont accepté leur nouvelle situation professionnelle et aucun recours n'a été enregistré par les tribunaux à cet égard. Selon le gouvernement, ils ne peuvent demander leur réintégration à leur poste de travail conformément aux dispositions de la loi en vigueur.

25. Par ailleurs, le gouvernement indique que le SNAP a pu poursuivre ses activités au sein de l'entreprise et connaît même une activité accrue depuis 2023. Le gouvernement fournit le procès-verbal d'installation d'une section syndicale du syndicat dans la Wilaya d'Annaba datée du 11 juillet 2021 comme preuve de l'activité du syndicat, contrairement aux affirmations de

l'organisation plaignante. Le gouvernement affirme en outre que les services de l'inspection du travail n'ont reçu aucune plainte concernant des membres du SNAP relative à l'installation des sections syndicales ou au renouvellement des structures syndicales. Aussi, compte tenu des informations qu'il a fournies et de l'absence de toute information contraire de la part des plaignants devant l'inspection du travail ou les services habilités de l'administration du travail, le gouvernement demande que le cas soit clos par le comité.

26. *S'agissant de la situation des dirigeants syndicaux licenciés et qui bénéficiaient de jugements de réintégration rendus en 2015 et non exécutés par l'entreprise, le comité rappelle qu'il s'était précédemment étonné de la possibilité d'un établissement public de ne pas mettre à exécution les injonctions d'une autorité judiciaire sans subir de sanction et avait exprimé sa profonde préoccupation devant le traitement dilatoire de décisions de justice ayant reconnu le caractère abusif de licenciements qui, quatre années après, n'étaient pas encore exécutées, portant ainsi lourdement préjudice à deux dirigeants syndicaux en les maintenant sans ressources. Le comité rappelle qu'il s'était aussi interrogé sur le caractère suffisamment dissuasif du dédommagement ordonné en avril 2019 par le Tribunal de Dar El-Beïda (voir 395e rapport, paragr. 28).*

27. *Le comité observe que si l'entreprise s'est effectivement acquittée, envers MM. Ammar Khodja et Nekkache respectivement, de la somme forfaitaire de 500 000 dinars algériens, telle qu'ordonnée par la justice en avril 2019, les points de vue sont divergents concernant la réintégration des dirigeants syndicaux. L'organisation plaignante manifeste sa volonté que ces derniers soient réintégrés, alors que le gouvernement affirme qu'aucune action en ce sens n'a été entreprise auprès des services de l'administration du travail ni auprès de la justice. À cet égard, le comité renvoie aux éclairages contenus dans le rapport de la mission de haut niveau qui s'est rendue à Alger en mai 2019 pour donner suite aux conclusions de juin 2018 de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail au sujet de l'application par l'Algérie de la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Selon ce rapport, le ministère de la Justice a confirmé que les jugements du 21 avril 2019 du Tribunal de Dar El Beida concernaient uniquement le paiement des astreintes en confirmation d'une décision antérieure et ne cloraient pas les litiges quant au fond. Ainsi, les plaignants devraient saisir de nouveau la justice pour l'exécution de la réintégration si l'entreprise ne l'exécutait pas. Une fois les délais écoulés, les travailleurs pourraient introduire un nouveau recours en justice pour demander un dédommagement, au-delà de l'astreinte, en lieu de la réintégration. À cet égard, le comité tient à rappeler que, au cas où l'autorité judiciaire constaterait que la réintégration des travailleurs licenciés en violation de la liberté syndicale est impossible, des mesures devraient être prises pour qu'ils soient indemnisés intégralement. Les indemnités perçues devraient être appropriées compte tenu du préjudice subi et de la nécessité d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 1172 et 1173.] Dans ces conditions, le comité prie l'organisation plaignante d'indiquer si MM. Ammar Khodja et Nekkache ont engagé des actions en justice pour l'exécution de leur réintégration ou pour un dédommagement en lieu de la réintégration. En l'absence d'information additionnelle à cet égard, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.*

28. *Le comité prie le gouvernement de fournir ses observations concernant les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles MM. Nekkache et Ammar Khodja ont été convoqués au commissariat central de Dar-El-Beïda en 2019 suite à de nouvelles plaintes de l'entreprise concernant des publications du SNAP sur les réseaux sociaux, et d'indiquer toutes suites données auxdites plaintes, le cas échéant.*

29. *Enfin, faisant bon accueil des informations fournies par le gouvernement sur la présence du SNAP au sein de l'entreprise, le comité veut croire qu'il continuera de garantir au syndicat en question la poursuite de ses activités pour la défense des intérêts de ses membres dans un environnement exempt de pressions, d'intimidations, de harcèlement ou de menaces à l'encontre de ses dirigeants et membres.*

Cas nº 2793 (Colombie)

30. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui porte sur des allégations de violation des conventions collectives en vigueur conclues entre le SINALTRACAF et la Caisse de compensation familiale Comfenalco Tolima en ce qui concerne les congés syndicaux, les augmentations de salaire, les réunions du comité des relations professionnelles et les retenues des cotisations syndicales, lors de sa session de novembre 2011. [Voir 362e rapport, paragr. 471-500.] À cette occasion, le comité avait noté qu'il existait un conflit interne au sein du SINALTRACAF qui avait été soumis à l'autorité judiciaire, en vue de déterminer lequel des deux comités de direction du syndicat était légalement constitué, et avait dit s'attendre à ce que les tribunaux se prononcent sur le cas sans délai afin de permettre au syndicat de fonctionner efficacement et d'être en mesure d'entamer des négociations en vue du renouvellement de la convention collective arrivée à échéance. Le comité a prié en outre le gouvernement de lui faire parvenir ses observations concernant l'ouverture de procédures disciplinaires qui auraient été engagées à l'encontre de dirigeants syndicaux pour avoir fait usage de leurs congés syndicaux accordés par la convention collective en vigueur, ainsi que la retenue indue des prélèvements de cotisations syndicales par décision de justice.

31. Le comité note que, dans une communication datée de mai 2013, le gouvernement a soumis une copie du jugement daté du 12 décembre 2012 concernant le conflit au sein du SINALTRACAF, dans lequel le Tribunal supérieur du district d'Ibagué avait estimé qu'aucune des parties n'avait pu établir le bien-fondé de ses prétentions en ce qui concerne le statut de l'un des deux comités de direction et sa capacité à représenter les travailleurs. En ce qui concerne la procédure disciplinaire prétendument engagée à l'encontre de dirigeants syndicaux pour avoir fait usage des congés accordés par la convention collective, le gouvernement a transmis des informations communiquées par l'employeur, indiquant que ce dernier avait suspendu les congés syndicaux pendant que la procédure judiciaire concernant le conflit interne au SINALTRACAF était en cours et avait engagé la procédure disciplinaire à l'encontre des travailleurs qui avaient pris des congés en dépit du désaccord de l'employeur. L'employeur ajoute toutefois que toutes ces affaires ont été classées par la suite et qu'aucune sanction n'a été prise à l'encontre d'un dirigeant syndical à cet égard. Enfin, en ce qui concerne la retenue des cotisations syndicales, le gouvernement et l'employeur ont indiqué que les fonds avaient été déposés sur des comptes de dépôt judiciaire conformément à une décision de justice et que leur déblocage relevait également d'une décision de justice.

32. *Notant les informations soumises par le gouvernement, le comité observe qu'il apparaît que, pendant une certaine période, un conflit interne au syndicat a perturbé les interactions entre l'employeur et le syndicat et que, pendant cette période, l'employeur a pris des mesures provisoires telles que la suspension des congés syndicaux et le dépôt des cotisations syndicales sur un compte de dépôt judiciaire. Il note en outre que les informations soumises ne mettent pas en évidence d'actes spécifiques d'ingérence de la part de l'employeur ou du gouvernement dans ledit conflit interne du syndicat. Le comité rappelle à cet égard qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur des conflits internes à une organisation syndicale, sauf si le gouvernement est intervenu d'une manière qui pourrait affecter l'exercice des droits syndicaux et le fonctionnement normal d'une organisation.*

*[Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1613.] Au vu de ce qui précède, du temps écoulé depuis la survenance des faits et du fait qu'il n'a pas reçu d'autres informations de la part des organisations plaignantes, le comité considère que le présent cas est clos et n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas nº 2684 (Équateur)

33. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui concerne des allégations de violations de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le secteur public, lors de sa réunion de juin 2017. [Voir 382e rapport, paragr. 97-99.] À cette occasion, le comité a de nouveau prié instamment le gouvernement de: i) le tenir informé de la restitution des cotisations syndicales aux membres de la Fédération des travailleurs du pétrole de l'Équateur (FETRAPEC); ii) favoriser l'ouverture de discussions entre la FETRAPEC et l'entreprise en vue de la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés, MM. Edgar de la Cueva, Ramiro Guerrero, John Plaza Garay et Diego Cano Molestina; iii) prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit diligentée sur les allégations de licenciements antisyndicaux massifs au sein de la FETRAPEC en 2009 et 2010 et de le tenir informé des résultats; iv) le tenir informé du résultat des actions pénales contre les travailleurs qui avaient participé à un arrêt de travail dans l'entreprise Eléctrica de Guayaquil; et v) continuer à encourager le dialogue avec les organisations syndicales représentatives. Le comité avait, à cette occasion, invité le gouvernement à se montrer plus coopératif à l'avenir.

34. Le gouvernement a transmis des informations dans des communications en date du 22 octobre 2018 et du 6 mars 2020. En ce qui concerne la restitution des cotisations syndicales aux membres de la FETRAPEC, le gouvernement rappelle dans sa communication d'octobre 2018 la législation applicable à la question du paiement des cotisations syndicales et précise notamment qu'il relève exclusivement de la faculté de l'employeur, à la demande de l'organisation syndicale (FETRAPEC), de retenir ou déduire ces valeurs de la rémunération des travailleurs et les remettre directement à l'organisation syndicale bénéficiaire, en suivant à cet effet les dispositions de la loi sur le financement des centrales syndicales.

35. En ce qui concerne la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés, MM. Edgar de la Cueva, Ramiro Guerrero, John Plaza Garay et Diego Cano Molestina, le gouvernement réaffirme dans sa communication de 2018 que les travailleurs ont été licenciés de manière intempestive et qu'ils ont signé leurs accords de rupture et reçu les indemnités prévues dans un tel cas, ce qui démontre qu'ils ont accepté leur licenciement. Dans sa communication de 2020, le gouvernement indique que: i) par une communication du 20 septembre 2017, l'entreprise publique Petroecuador (ci-après l'entreprise de pétroles) a déclaré que la législation applicable aux entreprises publiques ne prévoit pas la réintégration; ii) le 31 mai 2019, les dirigeants syndicaux précités ont introduit un recours en manquement devant la Cour constitutionnelle de l'Équateur en vue d'obtenir leur réintégration et que ce recours a été déclaré recevable; et iii) dans l'attente de l'arrêt de la Cour sur le fond, il n'appartient pas au gouvernement de se prononcer sur cette affaire.

36. En ce qui concerne la demande d'enquête indépendante sur les allégations de licenciements antisyndicaux massifs en 2009 et 2010 au sein de l'entreprise de pétroles, le gouvernement décrit les dispositions de la loi organique sur la justice du travail, entrée en vigueur en 2015, concernant la protection contre la discrimination antisyndicale. En ce qui concerne l'issue des procédures pénales concernant les travailleurs qui avaient pris part à un arrêt de travail à l'Unité de production, de distribution et de commercialisation de l'électricité de Guayaquil (ci-après l'entreprise d'électricité), le gouvernement indique dans sa communication de 2018 que, même si le ministère du Travail n'est pas l'entité compétente pour fournir des

informations sur les procédures pénales, il a néanmoins demandé des informations à cet égard au Conseil national du pouvoir judiciaire. Enfin, le gouvernement indique que le dialogue social avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs est l'un des axes de la politique du gouvernement.

37. Postérieurement aux informations fournies par le gouvernement et par le biais de communications en date du 12 novembre 2021 et du 5 mars 2022, l'organisation plaignante a envoyé, pour sa part, des informations additionnelles sur la situation des dirigeants syndicaux licenciés en 2008, MM. Edgar de la Cueva, Ramiro Guerrero, John Plaza Garay et Diego Cano Molestina. Dans sa communication du 12 novembre 2021, l'organisation plaignante indique que, par un arrêt du 29 septembre 2021 faisant suite à l'action en manquement intentée par les dirigeants syndicaux susmentionnés, la Cour constitutionnelle a ordonné: i) la mise en œuvre des recommandations du comité concernant la réintégration des dirigeants syndicaux susmentionnés; ii) le paiement d'une somme de 5 000 dollars des États-Unis à titre de réparation des dommages immatériels; et iii) la présentation d'excuses publiques de la part de l'État équatorien. Dans sa communication du 5 mars 2022, l'organisation plaignante déclare que: i) suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle, MM. Edgar de la Cueva, Ramiro Guerrero et Diego Cano Molestina ont retrouvé les emplois qu'ils occupaient en 2008, tandis que M. John Plaza Garay était toujours en train d'entreprendre des démarches pour lever un empêchement d'exercer un emploi public en raison de dettes envers le service des impôts qu'il devait assumer solidairement en tant que représentant légal de son organisation syndicale (CETAPE); ii) malgré les demandes des dirigeants syndicaux, la reprise du travail susmentionnée n'a pas été formalisée par un acte de réintégration, ce qui empêche les travailleurs de se voir reconnaître le paiement de la rémunération qu'ils ont cessé de percevoir depuis 2008 et les droits de sécurité sociale auxquels ils ont droit afin d'accéder à une retraite digne. Sur la base de ce qui précède, l'organisation plaignante demande qu'il soit reconnu et appliqué aux quatre dirigeants syndicaux une réparation intégrale pour les dommages causés par leur licenciement antisyndical et par le retard (treize ans et demi) mis à les réintégrer dans leur emploi.

38. *Le comité prend note des informations fournies par l'organisation plaignante et par le gouvernement concernant la situation des quatre dirigeants de la FETRAPEC licenciés en 2008. Le comité prend note des informations fournies en 2020 par le gouvernement concernant l'introduction d'une action en justice auprès de la Cour constitutionnelle par les dirigeants syndicaux susmentionnés. Le comité note à cet égard les informations ultérieures fournies par l'organisation plaignante sur l'arrêt rendu à cet égard par la Cour constitutionnelle le 29 septembre 2021 en faveur de la réintégration des dirigeants syndicaux. À cet égard, le comité note avec intérêt que, suite à l'arrêt susmentionné, trois des quatre dirigeants syndicaux de la FETRAPEC ont retrouvé l'emploi qu'ils occupaient avant leur licenciement en 2008, tandis que le retour du quatrième est en cours d'organisation. Le comité note également que l'organisation plaignante affirme que ce retour ne constitue pas à ce stade une réintégration, puisqu'il n'a pas été accompagné du paiement des salaires non perçus et des droits à la sécurité sociale, et qu'elle demande de ce fait une indemnisation complète pour le préjudice causé par le licenciement des quatre dirigeants. Le comité rappelle qu'il a estimé que, s'il apparaît que des licenciements ont eu lieu à la suite de la participation des travailleurs concernés à des activités syndicales, le gouvernement doit faire en sorte que ces travailleurs soient réintégrés dans leur emploi sans perte de rémunération. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 1169.] Sur la base de ce qui précède, et tout en notant qu'il n'a pas reçu d'information du gouvernement concernant l'arrêt susmentionné de la Cour constitutionnelle et son application, le comité prie le gouvernement de faciliter sans délai la tenue de discussions entre la FETRAPEC et l'entreprise de pétroles en vue de la réintégration effective du quatrième dirigeant syndical (M. Garay) et de la détermination d'une*

solution équitable pour les salaires non perçus et les droits à la sécurité sociale des quatre dirigeants de la FETRAPEC licenciés en 2008. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

39. *En ce qui concerne ses autres recommandations, le comité constate avec regret que, malgré les nombreuses années écoulées depuis les événements en cause dans le présent cas, le gouvernement n'a pas fait état de la prise de mesures spécifiques pour résoudre les questions encore en suspens et n'a pas donné suite à certaines demandes d'information formulées de longue date. Le comité se voit donc une nouvelle fois contraint de prier instamment le gouvernement de: i) le tenir informé de la restitution des cotisations syndicales aux membres de la FETRAPEC; ii) prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit menée sur les licenciements collectifs antisyndicaux qui auraient eu lieu au sein de l'entreprise de pétroles en 2009 et 2010; et iii) l'informer de l'issue de la procédure pénale concernant les travailleurs qui ont participé à un arrêt de travail à l'entreprise d'électricité.*

Cas nº 2341 (Guatemala)

40. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois, qui concerne des allégations d'actes antisyndicaux, y compris de nombreux licenciements antisyndicaux dans divers organismes publics du pays, lors de sa réunion de juin 2014. [Voir 372e rapport, paragr. 36-42.] À cette occasion, le comité avait: i) de nouveau prié le gouvernement, en ce qui concerne le licenciement d'un nombre important de travailleurs à la suite de la formation du Sindicato Gremial de Trabajadores de la Estiba y Actividades Conexas en el Puerto Quetzal (SIGRETEACOPQ) et les différents conflits collectifs portés devant les tribunaux en ce qui concerne ladite entreprise publique, de le tenir informé des résultats des procès en attente de jugement et de lui fournir des informations détaillées sur les raisons qui n'ont pas permis l'exécution des ordonnances de réintégration qui n'ont pas fait l'objet d'un appel; ii) demandé à nouveau au gouvernement de le tenir informé de toute décision administrative ou judiciaire prise en relation avec les allégations concernant l'ingérence de l'entreprise publique dans l'assemblée générale extraordinaire d'un des syndicats de l'entreprise, au cours de laquelle des dirigeants syndicaux ont été licenciés; et iii) prié à nouveau le gouvernement, en ce qui concerne le licenciement de 18 travailleurs de la municipalité de Comitancillo (San Marcos), de le tenir informé de l'arrêt rendu à ce sujet par la quatrième chambre du travail et de la sécurité sociale, et de faire rapport sur la réintégration de ces travailleurs à la suite de la décision de la Cour constitutionnelle du 14 novembre 2006.

41. Le gouvernement a transmis des informations sur les différentes recommandations mentionnées ci-dessus par des communications en date du 7 mai, 21 mai, 24 juin, 9 septembre et 12 novembre 2015, 1er octobre 2021 et 3 février 2023.

42. En ce qui concerne l'état actuel des procédures judiciaires liées aux conflits collectifs dans l'entreprise publique et les entreprises de manutention, le gouvernement informe que: i) l'un des conflits collectifs a été admis au traitement le 31 juillet 2008 et, après avoir été notifié en août 2008, les parties ne sont pas revenues pour faire d'autres démarches, de sorte que le processus est clôturé; ii) le deuxième litige collectif, dont le traitement a été admis le 25 août 2009, a été clôturé après le retrait du plaignant en décembre 2012; et iii) en ce qui concerne le troisième litige collectif, après avoir été admis au traitement le 19 juin 2008 et que les parties ont été notifiées, elles n'ont pas fait d'autres démarches et le processus a donc été clôturé.

43. En ce qui concerne les allégations présentées par le syndicat SIGRETEACOPQ au sujet de licenciements antisyndicaux en réponse à la création de l'organisation susmentionnée, le gouvernement soumet des informations actualisées et détaillées sur les dossiers de

réintégration de 19 travailleurs, fournies par le tribunal de première instance du travail et de la sécurité sociale du département d'Escuintla. Selon ces informations, la réintégration de ces travailleurs, licenciés entre juin et juillet 2008, n'a pas été possible pour les raisons suivantes: l'impossibilité pour le notifiant d'accéder aux bureaux de l'entreprise publique, le refus de l'entreprise d'accepter la notification – ce qui a entraîné l'imposition d'amendes – ou le fait que les bureaux de l'entreprise ne se trouvaient pas à l'endroit indiqué pour mener à bien la procédure de réintégration. Selon les informations fournies, compte tenu des difficultés susmentionnées: i) 8 plaignants ont fini par retirer leur demande de réintégration, ce qui a conduit à la clôture de leurs dossiers en décembre 2012; et ii) dans les 11 dossiers restants, le tribunal signale que le plaignant n'a entrepris aucune démarche auprès du tribunal ni comparu devant lui, «ce qui explique que la plainte de réintégration soit toujours en l'état».

44. En ce qui concerne les allégations d'ingérence de l'entreprise publique dans l'assemblée générale extraordinaire de l'un des syndicats de l'entreprise publique, le gouvernement signale que la contestation déposée par les membres du syndicat contre l'élection de la nouvelle direction lors de l'assemblée générale extraordinaire a été rejetée par résolution du 10 juin 2004 au motif que les procédures établies dans les statuts du syndicat pour contester les faits allégués n'ont pas été suivies et que l'autorité administrative n'était pas compétente pour les résoudre. Le 24 octobre 2005, la demande d'enregistrement des dirigeants du syndicat a été déclarée recevable. Le gouvernement informe que ces résolutions sont finales et qu'il n'existe aucun jugement sur cette question. Dans le dossier, il est prouvé que d'autres assemblées générales ont eu lieu avec l'élection des dirigeants sans aucune opposition, et que les opérations d'enregistrement ont été effectuées pour les périodes suivantes, jusqu'aux années 2018-2020.

45. En ce qui concerne le licenciement de 18 travailleurs de la municipalité de Comitancillo et leur réintégration, le gouvernement affirme que 12 travailleurs licenciés ont fait l'objet de l'arrêt de réintégration rendu par la Cour constitutionnelle le 14 novembre 2006. Sept d'entre eux ont été réintégrés dans leurs postes. Sur les 5 autres, 2 ont reçu leurs prestations et indemnités et 3 ne se sont pas présentés à la procédure de réintégration. Les 6 autres travailleurs qui n'étaient pas couverts par l'arrêt ont été réintégrés dans leurs postes et conditions de travail.

46. *Le comité prend bonne note des informations fournies par le gouvernement concernant la situation des 18 travailleurs licenciés de la municipalité de Comitancillo, les conflits collectifs portés devant les tribunaux en relation avec l'entreprise publique et les allégations relatives à l'assemblée générale extraordinaire d'un de ses syndicats tenue en 2004.*

47. *En ce qui concerne les allégations de nombreux licenciements en représailles à la création de SIGRETEACOPQ, le comité regrette de constater que les informations fournies ne concernent que 19 des 59 cas dans lesquels la réintégration a été ordonnée en première instance sans que l'entreprise publique se soit conformée à l'ordonnance et sans que les jugements aient fait l'objet d'un appel. En outre, le comité note avec préoccupation qu'aucun des 19 jugements de réintégration pour lesquels le gouvernement a fourni des informations n'a été exécuté. À cet égard, le comité rappelle qu'il a considéré 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 des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 1140.] Le comité souligne également que, s'il apparaît que des licenciements ont eu lieu à la suite de la participation des travailleurs concernés à des activités syndicales, le gouvernement doit faire en sorte que ces travailleurs soient réintégrés dans leur emploi sans perte de rémunération. [Voir* ***Compilation****, paragr. 1169.] Le comité rappelle également que la nécessité de veiller à ce que les ordonnances judiciaires de réintégration soient exécutées dans le pays a fait l'objet de ses recommandations*

répétées (voir cas nº 3251, 400e rapport, octobre 2022, paragr. 379; cas nº 2948, 382e rapport, juin 2017, paragr. 379; cas nº 3062, 376e rapport, octobre 2015, paragr. 585; cas nº 3042, 376e rapport, octobre 2015, paragr. 568) et continue de faire l'objet de l'attention du Conseil d'administration dans le cadre du soutien à la mise en œuvre de la feuille de route de 2013 sur la liberté syndicale (voir GB.349/INS/10, octobre-novembre 2023). Le comité note à cet égard la constitution, en 2023, d'un tribunal chargé d'entendre les cas de non-respect des décisions de réintégration et note également que le Bureau a entrepris un diagnostic technique à cet égard. Le comité accueille favorablement la constitution de ce tribunal et s'attend à ce qu'il contribue à assurer la mise en œuvre effective des décisions judiciaires de réintégration des travailleurs licenciés en raison de leur activité ou affiliation syndicale.

48. *Sur la base de ce qui précède et à la lumière de l'ancienneté des faits examinés dans le présent cas et n'ayant reçu aucune information des organisations plaignantes depuis 2008, le comité considère que ce cas est clos et n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas nº 2566 (République islamique d'Iran)

49. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui a été déposé en mai 2007 et concerne des allégations de répression constante d'enseignants syndicalistes, lors de sa réunion d'octobre 2020. [Voir 392e rapport, paragr. 64-75.] À cette occasion, le comité avait prié instamment le gouvernement de porter ses conclusions à l'attention des autorités judiciaires en vue de garantir qu'à l'avenir les syndicalistes ne sont pas, suite à des vagues accusations, arbitrairement condamnés pour l'exercice pacifique d'activités syndicales; de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour obtenir immédiatement la libération des personnes ainsi détenues, et de le tenir informé de l'évolution de la situation. Il a en outre prié le gouvernement de veiller à ce qu'à l'avenir toutes les allégations faisant état de violation des droits des syndicalistes détenus fassent l'objet d'une enquête rapide et efficace.

50. Dans une communication datée du 23 décembre 2022, la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Internationale de l'éducation (IE) ont soumis des informations supplémentaires concernant ce cas. Elles indiquent que le gouvernement continue d'arrêter des syndicalistes et des travailleurs et que, depuis le 16 septembre 2022, les manifestations pacifiques de masse qui ont suivi l'assassinat de Jina Mahsa Amini lors de sa garde à vue par la «police de la moralité» ont donné lieu à une répression sévère et à des arrestations dont les syndicalistes et les travailleurs militants ont également été la cible. Deux jeunes travailleurs, Mohsen Shekari et Majid Reza Rahnavardi, tous deux âgés de 23 ans, ont été exécutés en décembre 2022.

51. La CSI et l'IE indiquent en outre que, au début de l'année 2022, plus de 230 enseignants ont été arrêtés pour avoir participé aux célébrations du 1er mai. Ils ont ensuite été libérés sous caution. En outre, avant le 1er mai, les autorités ont perquisitionné les domiciles de plusieurs syndicalistes éminents du secteur de l'éducation, les ont arrêtés et condamnés à plusieurs années de prison. Plusieurs membres des associations professionnelles d'enseignants iraniens (ITTA) ont également déclaré avoir reçu des appels téléphoniques et des convocations aux bureaux des services de renseignement ou aux tribunaux révolutionnaires dans le cadre d'affaires en suspens fondées sur des accusations d'atteinte à la sûreté de l'État, et avoir été menacés et avertis de ne pas participer aux rassemblements d'enseignants le 1er mai. Selon le Conseil de coordination des associations professionnelles d'enseignants iraniens (CCITTA), au moins 12 syndicalistes sont toujours en détention arbitraire, pour la seule raison qu'ils ont exercé pacifiquement leur droit à la liberté d'expression et de manifestation pour réclamer de meilleures conditions d'enseignement et d'apprentissage dans le secteur de l'éducation. La CSI

et l'IE fournissent des détails supplémentaires concernant 14 dirigeants iraniens et membres de sections provinciales du CCITTA qui ont été pris pour cible par les autorités pour avoir participé à des manifestations pacifiques ou à d'autres formes d'engagement dans des activités syndicales pacifiques:

a) M. Esmail Abdi, ancien secrétaire général de l'Association professionnelle des enseignants de Téhéran, a été détenu dans les prisons d'Evin, du pénitencier central de Karaj et de Kechui, depuis 2015. Il a été arrêté pour la première fois en juillet 2015 afin d'empêcher sa participation au congrès de l'IE au Canada. Le cumul de plusieurs condamnations successives à son encontre fait que sa libération n'est pas prévue avant 2031. Ses demandes de révision ont été rejetées à quatre reprises et, lorsqu'en décembre 2022 un tribunal a finalement accepté sa demande, les services de renseignement ont toujours refusé de le libérer, même pour des raisons médicales. Sa santé s'est détériorée en raison du manque d'accès aux soins médicaux. Sa famille est également victime de harcèlement, les autorités ayant supprimé son assurance sociale et ses prestations depuis 2014. L'épouse de M. Abdi, M^me^ Monireh Abdi, a perdu son emploi d'architecte et n'a pas pu retrouver de travail, car elle a été mise sur la liste noire. Les autorités l'ont avertie de ne plus donner d'interviews et de ne plus participer à des rassemblements, faute de quoi une procédure sera engagée contre elle, et elle sera condamnée à une peine de prison.

b) M. Rasoul Bodaghi, membre du conseil d'administration de la TTA d'Eslamshahr et secrétaire général du CCITTA, a été condamné à quatre ans de prison le 12 avril 2022 pour «rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État» et à un an pour «propagande contre l'État» en raison de son engagement pacifique auprès du CCITTA. Son domicile a été perquisitionné et il a été violemment arrêté le 30 avril 2022 et, depuis lors, il est détenu à la prison d'Evin. La cour d'appel a confirmé sa condamnation le 1^er^ juin 2022. La sentence lui interdit également de voyager pendant un an et de résider à Téhéran et dans les provinces voisines, ainsi que de s'affilier à des partis politiques et à des groupes sociaux pendant deux ans. M. Bodaghi a été condamné à plusieurs reprises à des peines d'emprisonnement et a passé plus de six ans en prison après avoir été condamné pour des chefs d'accusation identiques en 2010 et 2015.

c) M. Jafar Ebrahimi, membre du conseil d'administration de la TTA de Téhéran et inspecteur au CCITTA, a été arrêté pour la dernière fois sans mandat, après une perquisition à son domicile le 30 avril 2022. Le 27 novembre 2022, la Cour d'appel de Téhéran a confirmé la condamnation de M. Ebrahimi à une peine de cinq ans de prison pour «propagande contre l'État» ainsi que pour «rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État». En décembre 2022, il a été transféré à l'hôpital pour une urgence médicale. Il a été enchaîné dans son lit d'hôpital et gardé par des agents de sûreté. M. Ebrahimi avait également été condamné à quatre ans et six mois d'emprisonnement en février 2020 dans le cadre d'une autre affaire.

d) M. Massoud Farhikhteh, membre du conseil d'administration de la TTA d'Eslamshahr et coprésident du CCITTA, a été arrêté le 13 mai 2022, lors des manifestations d'enseignants organisées dans tout le pays. Il a été libéré sous caution le 8 juin 2022 et condamné à un an d'emprisonnement et 74 coups de fouet pour trouble de l'ordre public. Cette décision a ensuite été suspendue pour deux ans. Cependant, M. Farhikhteh a été arrêté à nouveau le 3 décembre 2022 par les forces de sécurité à Karaj et se trouvait à l'isolement dans la prison d'Evin au moment de la communication.

e) M. Mehdi Fathi, membre de la TTA de la province de Fars, a de nouveau été arrêté et détenu le 7 juin 2022 pour avoir participé à une manifestation d'enseignants à Shiraz. La

cour d'appel provinciale a confirmé la condamnation à huit ans de prison prononcée à son encontre. En outre, la cour lui a retiré son passeport et lui a interdit de quitter le pays. M. Fathi est actuellement détenu à la prison Adel Abad de Shiraz. En 2021, il avait été poursuivi pour ses activités syndicales et sa participation à des manifestations pacifiques. Il a passé 113 jours à l'isolement dans la prison d'Adel Abad avant d'être libéré sous caution le 4 janvier 2022.

f) M. Mohammad Habibi, membre du conseil d'administration de la TTA de Téhéran, a fait l'objet de harcèlement judiciaire pendant des années en raison de son engagement syndical. En octobre 2022, il a été condamné à trois ans et sept mois d'emprisonnement. Son domicile a été perquisitionné le 30 avril 2022, ses appareils électroniques et ceux de sa femme ont été confisqués, et M. Habibi a été violemment arrêté et était détenu au moment de la communication. Auparavant, en août 2018, le tribunal révolutionnaire de Téhéran avait condamné M. Habibi à sept ans et six mois d'emprisonnement pour «collusion contre la sécurité nationale», «propagande contre l'État» et «perturbation de l'ordre public» en raison de sa participation pacifique à des activités syndicales. Après avoir purgé trente mois, sa peine a été réduite sur la base d'une nouvelle directive émise par le chef du pouvoir judiciaire, et il a été libéré en novembre 2020. En outre, le poste d'enseignant de M Habibi a été supprimé à deux reprises pendant sa détention, prétendument en raison d'absence injustifiée.

g) M. Hashem Khastar, membre du conseil d'administration de la TTA de Mashhad et militant des droits civils, a été informé, alors qu'il purgeait une peine d'emprisonnement à la prison de Vakil Abad (Mashhad), qu'il devait se présenter au tribunal pour une audience le 1er août 2022, avec un préavis d'un jour seulement. M. Khastar a été emprisonné à de nombreuses reprises pour ses activités syndicales.

h) Mme Zhila Khayer, membre de la TTA de Kazoroon (province de Fars), a été arrêtée dans sa ville natale de Kazoroon en décembre 2022 et détenue à la prison Adel Abad de Shiraz. Elle a été transférée au centre de détention de Soroush pour y être interrogée, puis renvoyée à Vakil Abad. Au moment de la communication, elle s'attendait à être libérée sous caution.

i) M. Eskander (Soran) Lotfi, membre du conseil d'administration de la TTA de Mariwan (province du Kurdistan) et porte-parole du CCITTA, a été arrêté le 8 octobre 2022. Le 3 décembre 2022, il a été sévèrement battu à la grande prison de Téhéran par un interrogateur parce qu'il apportait un soutien humanitaire aux jeunes qui avaient été arrêtés pendant le soulèvement. Il a été libéré le 5 décembre 2022, mais attend un nouveau procès et une éventuelle condamnation. M. Lotfi avait déjà été détenu dans le cadre des manifestations du 1er mai. Le 8 février 2020, le tribunal pénal de Sanandaj l'avait condamné à deux ans d'emprisonnement pour «propagande contre l'État» et «diffusion de fausses informations» en raison de ses activités syndicales. Toutefois, en juillet 2020, la cour d'appel l'a acquitté de ces accusations.

j) Mme Shiva Mafakheri, professeure de mathématiques et militante affiliée à la TTA de Sanandaj (province du Kurdistan), a été arrêtée à la mi-novembre 2022 et le lieu où elle se trouve n'était toujours pas connu au moment de la communication. Elle aurait été arrêtée pour ne pas avoir permis aux autorités d'intervenir dans sa classe pour punir ses élèves qui avaient participé à des manifestations.

k) M. Shaban Mohammadi, membre du conseil de la TTA de Mariwan, a vu son domicile perquisitionné et fouillé aux premières heures du 30 avril 2022, tous ses appareils électroniques ont été confisqués et il a été arrêté pour la troisième fois depuis le début

de l'année 2022. Cette arrestation était liée à la préparation du rassemblement du 1er mai des enseignants à Téhéran et dans d'autres villes. M. Mohammadi a été arrêté pour la quatrième fois le 11 mai 2022, alors qu'il rendait visite à son collègue dirigeant syndical, M. Massoud Nikkhah. Il a été transféré à la prison d'Evin à Téhéran le 5 juin et libéré sous caution le 20 août 2022. Le 8 octobre 2022, les forces de sécurité ont fait irruption au domicile de M. Mohammadi à 7 heures du matin pour l'arrêter, mais il était absent et, comme aucun document juridique émanant du pouvoir judiciaire n'a été produit pour justifier son arrestation, il ne s'est pas présenté aux autorités par la suite. Depuis octobre 2022, il se cache de peur d'être arrêté à nouveau et, au moment de la communication, on ne savait toujours pas où il se trouvait.

l) M. Pirouz Naami, secrétaire général de la TTA de Khuzestan, a été arrêté lors du soulèvement populaire de 2022 et a été libéré sous caution au bout d'un mois, mais le bureau régional du ministère de l'Éducation l'a ensuite informé que les forces de sécurité avaient annulé son dernier contrat permanent avec le ministère et que sa rémunération avait été ramenée à ce qui était prévu dans un contrat antérieur. La pression financière qui en résulte pour M. Naami et sa famille est utilisée comme un outil punitif pour faire taire les enseignants militants.

m) M. Massoud Nikkhah, membre du conseil d'administration de la TTA de Mariwan (province du Kurdistan) a été arrêté le 30 avril 2022 avant les célébrations du 1er mai, puis relâché et à nouveau arrêté le 11 mai. Il a été transféré à la prison d'Evin à Téhéran avec ses collègues enseignants militants. Les forces de sécurité ont fait une descente à son domicile et ont confisqué tous les appareils électroniques le 12 mai 2022. Pendant sa détention, M. Nikkhah a été torturé par le Corps des gardiens de la révolution islamique. Il a été libéré sous caution le 20 août 2022, mais a de nouveau été arrêté et détenu en octobre 2022. Le 5 décembre 2022, il a été libéré sous une nouvelle caution.

n) M. Hamid Rahmati, membre de la TTA de Shahreza (province d'Ispahan) a été arrêté pour la dernière fois le 2 octobre 2022 et a entamé une grève de la faim en détention le 9 décembre 2022. Il a été arrêté à de nombreuses reprises depuis 2008.

52. La CSI et l'IE concluent que les descentes de police, les arrestations, la détention et les lourdes condamnations des membres ordinaires et des dirigeants syndicaux s'inscrivent dans le cadre d'une répression systématique menée par les autorités iraniennes en vue d'instaurer un climat de peur et de violence et de réprimer l'exercice légitime du droit à la liberté syndicale, et demandent au comité d'appeler le gouvernement à abandonner immédiatement toutes les charges retenues contre les syndicalistes susmentionnés et à libérer ceux qui sont encore en détention; de s'abstenir de perquisitionner les domiciles des syndicalistes et de confisquer leurs biens et leurs documents de voyage ainsi que ceux de leurs familles; et de mettre fin au harcèlement policier et judiciaire des membres du CCITTA.

53. Le comité prend note de la réponse du gouvernement datée du 1er mai 2023. Le gouvernement indique que Mme Cécile Kohler et M. Paris, deux enseignants et syndicalistes français arrêtés en Iran le 8 mai 2022 et toujours en détention provisoire à la prison d'Evin pour «rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État», ont eu des réunions avec les membres des TTAs et du CCITTA, axées sur la manière de transformer les revendications des enseignants et du SVATH en manifestations de rue contre l'État. Le gouvernement réitère sa réponse concernant le cas no 2508 selon lequel, avant leur arrivée, alors qu'ils se trouvaient encore en France, le couple avait organisé des réunions virtuelles et des webinaires de formation avec la participation du CCITTA. Au cours de ces réunions virtuelles, ils avaient présenté des méthodes d'organisation, d'établissement de contacts en

évitant les risques de sécurité et de lutte contre l'État, de même que des brochures de formation. Le gouvernement ajoute que M^me^ Kohler et M. Paris ont également animé plusieurs webinaires et cours de formation en face à face, dans une résidence sécurisée située dans un quartier de Téhéran, afin d'organiser des grèves et manifestations de syndicats d'enseignants. Ils ont injecté des sommes considérables au titre d'un soutien financier et d'un soutien des éléments clés; ils ont fourni un appui et des éléments techniques pour communiquer secrètement sans être découverts par les services de renseignement, dans le but de renverser la République islamique d'Iran.

54. Le gouvernement fournit les indications suivantes concernant le statut de certains des syndicalistes mentionnés dans la communication de l'IE et de la CSI:

a) M. Esmaeil Abdi a été condamné à dix ans d'emprisonnement pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État et propagande contre l'État. Cette peine de dix ans a débuté le 11 janvier 2021.

b) M. Rasoul Bodaghi a été arrêté une fois pour propagande contre l'État, rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État et perturbation de l'ordre public en participant à des rassemblements illégaux le 11 décembre 2021 et libéré sous caution le 21 décembre 2021. Pendant son incarcération, il a reçu la visite de ses parents au premier degré à six reprises. Il n'a pas pu bénéficier de congés et n'a pas eu recours à la clinique de la prison. Selon les dernières informations, il a été condamné à quatre ans d'emprisonnement. Sa peine commence le 7 mai 2022 et se termine le 6 août 2026.

c) M. Jafar Ebrahimi est détenu depuis le 30 avril 2022 pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État et propagande contre l'État. Son procès est encore en cours.

d) M. Massoud Farhikhteh est accusé de «rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État et propagande contre l'État». Il a été arrêté le 3 décembre 2022 et libéré sous caution le 1^er^ février 2023.

e) M. Mehdi Fathi a été condamné à cinq ans d'emprisonnement pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État. Il a été arrêté le 8 juin 2022 et purge actuellement sa peine dans le quartier de sécurité de la prison centrale de Shiraz.

f) M. Hashem Khastar a été condamné à dix ans d'emprisonnement pour appartenance à des groupes d'opposants à l'État et organisation de rassemblements et de groupes dans le but de perturber la sécurité nationale. Il est actuellement détenu à la prison de Mashhad et sera libéré à la fin de sa peine le 18 juin 2029.

g) M^me^ Zhila Khayyer a été arrêtée et placée en détention provisoire le 22 novembre 2022 pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État. Elle a été inculpée le 9 janvier 2023 et renvoyée devant le tribunal révolutionnaire de Shiraz. Aucun verdict n'a été rendu dans ce cas au moment de la communication.

h) MM. Eskandar Lotfi, Shaban Mohammadi et Massoud Nikkhah sont accusés de rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État et de propagande contre l'État. Ils ont été arrêtés le 1^er^ mai 2022 et libérés sous caution le 17 août 2022, puis arrêtés à nouveau le 8 octobre 2022 et libérés sous caution le 5 décembre 2022.

i) M^me^ Shiva Mafakheri a été arrêtée le 22 novembre 2022 pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État. Son dossier a été transmis au bureau

du procureur de Sanandaj. Elle a été libérée sous caution le 26 janvier 2022. Par la suite, une ordonnance de clôture de la procédure a été émise et l'affaire est close.

j) M. Pirouz Nami a été condamné par contumace pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État. Son avocat a demandé l'atténuation de sa peine.

k) M. Hamid Rahmati a été arrêté le 3 octobre 2022 pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État et a été libéré sous caution le 15 décembre 2022.

55. *Le comité prend note des informations actualisées soumises par la CSI et l'IE et de la réponse du gouvernement. Le comité note avec une profonde préoccupation que, depuis son précédent examen de ce cas, les mesures prises à l'encontre des membres et des dirigeants du CCITTA et des associations professionnelles locales d'enseignants (TTA) semblent avoir été considérablement intensifiées, puisqu'un grand nombre d'entre eux auraient fait l'objet d'arrestations, de détentions, de poursuites judiciaires et de condamnations, ainsi que de sanctions administratives en rapport avec des activités syndicales légitimes. Le comité note que, à l'exception d'un cas, les affaires concernant tous les membres et dirigeants syndicaux mentionnés dans la communication de l'organisation plaignante de décembre 2022 restent ouvertes au moment de l'examen.*

56. *Le comité note que les syndicalistes suivants sont en prison, purgeant des peines définitives prononcées contre eux par des tribunaux révolutionnaires ou pénaux, principalement en vertu des articles 500 et 610 du Code pénal islamique (CPI), qui concernent respectivement la «propagande contre l'État» et la «rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État»: M. Esamail Abdi (quinze ans), M. Rasoul Bodaghi (quatre ans), M. Jafar Ebrahimi (cinq ans), M. Mehdi Fathi (huit ans), et M. Hashem Khastar (dix ans). Le comité note que M. Jafar Ebrahimi a été condamné à cinq ans d'emprisonnement – dont quatre ans sont exécutoires – sur la base des articles 500 et 610 du CPI et qu'il est détenu depuis le 30 avril 2022. Néanmoins, le gouvernement indique que son procès est encore en cours, sans donner plus de détails.*

57. *Le comité note que, selon les informations soumises par l'organisation plaignante et les informations publiées par le CCITTA, les syndicalistes suivants ont été libérés sous caution et attendent leur procès et une éventuelle condamnation:*

- *M. Massoud Farhikhteh a été libéré pour la dernière fois le 25 mai après avoir passé 25 jours à l'isolement. Le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle M.Farhikhteh est inculpé en vertu des articles 610 et 500 du CPI.*
- *M. Mohammad Habibi a été libéré pour la dernière fois le 21 mai 2023 après 47 jours de détention, dont 21 jours d'isolement. Des accusations basées sur les articles 500 et 610 du CPI sont portées contre lui.*
- *M^me^ Zhila Khayer a été libérée sous caution le 23 janvier 2023, elle a été inculpée pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État (article 610 du CPI).*
- *MM. Eskandar Lotfi, Shaban Mohammadi et Massoud Nikkhah ont été libérés sous caution pour la dernière fois le 5 décembre 2022 et sont inculpés en vertu des articles 500 et 610 du CPI.*
- *M. Pirouz Naami a été libéré sous caution pour la dernière fois le 9 novembre 2022. La procédure pénale concernant des accusations de propagande en faveur de groupes d'opposants, d'appartenance à des groupes visant à perturber la sécurité de l'État et l'article 610 du CPI est toujours en cours contre lui.*

- *M. Hamid Rahmati a été arrêté pour la dernière fois le 2 octobre 2022 et libéré sous caution le 15 décembre 2022, après 74 jours de détention. Le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles il est inculpé en vertu de l'article 610 du CPI.*

58. *Le comité note avec une profonde préoccupation les nombreuses arrestations, la détention préventive prolongée, les poursuites judiciaires et les lourdes peines d'emprisonnement prononcées à l'encontre des dirigeants et des membres du CCITTA et des TTA locales depuis avril 2022. Le comité note que le gouvernement indique les charges retenues contre les enseignants syndicalistes arrêtés et condamnés, sans indiquer les actes concrets attribués aux personnes inculpées et condamnées. Il note en outre que les allégations de l'organisation plaignante et les informations accessibles au public suggèrent que les arrestations et les mesures judiciaires à l'encontre des syndicalistes sont liées à leurs activités syndicales, en particulier la participation à des manifestations et l'expression publique d'opinions concernant des questions d'intérêt pour les enseignants et les politiques du gouvernement sur les questions éducatives, sociales et économiques. Le comité note en particulier les descentes de police simultanées visant les domiciles de MM. Bodaghi, Ebrahimi, Habibi, Lotfi, Mohammadi et Nikkhah aux premières heures du 30 avril, un jour avant les manifestations du 1er mai 2022, suivies de l'arrestation, de la longue détention préventive et de l'inculpation de ces cadres du CCITTA, ainsi que de la réarrestation de M. Farhikhteh le 1er mai 2023. Le comité note la reproduction du schéma habituel et de longue date de qualification pénale des activités syndicales légitimes en vertu des dispositions du CPI relatives à la sécurité nationale et à l'ordre public, en particulier les articles 500 et 610 du CPI.*

59. *Concernant M. Esmail Abdi, secrétaire général de la TTA de Téhéran, le comité rappelle qu'il a été arrêté pour la première fois en 2015 et qu'il a commencé à purger une peine de prison en 2016 sur la base des articles 500 et 610 du CPI. Le comité rappelle également qu'en 2020 le gouvernement a indiqué que la peine de M. Abdi prendrait fin et qu'il serait libéré le 22 décembre 2020 [392e rapport, paragr. 67]. Néanmoins, le comité note avec une profonde préoccupation que, dans sa dernière communication, le gouvernement indique que M. Abdi a commencé à purger une peine de dix ans d'emprisonnement pour rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État et propagande contre l'État à compter du 11 janvier 2021. Le comité note que, selon des informations accessibles au public, à la fin de 2020, alors que M. Abdi aurait dû être libéré, les autorités judiciaires ont commencé à exécuter une condamnation antérieure avec sursis à dix ans d'emprisonnement pour espionnage. Le comité note également que, le 16 novembre 2022, la Cour suprême iranienne a finalement annulé la condamnation à dix ans de prison et a admis la demande de nouveau procès de M. Abdi concernant l'affaire d'espionnage, la renvoyant pour un nouveau procès à une autre subdivision du tribunal révolutionnaire de Téhéran. Néanmoins, le comité note avec une profonde préoccupation que des mois après l'annulation du jugement le condamnant à une peine d'emprisonnement, M. Abdi n'a été ni libéré ni rejugé, et le gouvernement indique dans sa communication qu'il purge une peine de dix ans. Le comité note que le caractère manifestement arbitraire de la détention de M. Abdi après l'annulation d'un ancien jugement censé justifier son maintien en prison constitue un développement extrêmement alarmant. Le comité rappelle à cet égard 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.] En outre, nul ne devrait pouvoir être privé de liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé une grève, des réunions publiques ou des cortèges pacifiques, surtout à l'occasion du 1er mai. [Voir* ***Compilation****, paragr. 156.] En conséquence, le comité prie instamment le gouvernement d'abandonner immédiatement les charges et de libérer les enseignants mentionnés dans ce cas dont la détention*

ou les charges sont dues à leurs activités syndicales. Il prie en outre le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard et du statut de toutes les personnes concernées.

60. *Le comité note avec une profonde préoccupation les allégations de torture et de mauvais traitements infligés à MM. Lotfi et Nikkhah pendant leur détention, ainsi que les allégations de recours à l'isolement prolongé concernant MM. Farhikhteh, Fathi et Habibi. Le comité rappelle à cet égard 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****, paragr. 112.] Il rappelle en outre que, quels que soient les motifs des arrestations, selon l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, l'isolement cellulaire ne doit être utilisé qu'en dernier ressort dans des cas exceptionnels, pour une durée aussi brève que possible, sous contrôle indépendant et uniquement avec l'autorisation d'une autorité compétente. L'isolement cellulaire prolongé – pendant une durée de plus de quinze jours consécutifs – correspond à de la torture et doit être interdit (voir la résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 17 décembre 2015 (Règles Nelson Mandela), A/RES/70/175, Règles 43-45) [voir 400e Rapport, paragr. 511]. Le comité prie donc instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit menée sur les allégations de torture et de mauvais traitements infligés à MM. Lotfi et Nikkhah pendant leur détention et de s'abstenir de recourir à l'isolement cellulaire des syndicalistes détenus à l'avenir. Il prie en outre le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*

Cas n° 3146 (Paraguay)

61. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui concerne des allégations de divers actes antisyndicaux à l'encontre de dirigeants et de membres du Syndicat des professionnels et techniciens de l'Institut national de technologie, de normalisation et de métrologie (INTN Sindical), lors de sa réunion de juin 2017. [Voir 382e rapport, paragr. 467-483.] À cette occasion, le comité a invité l'organisation plaignante, si elle le souhaitait, à fournir aux autorités compétentes les informations détaillées supplémentaires dont elle disposait pour leur permettre d'enquêter sur toute allégation restante de discrimination antisyndicale et, en cas de mise en œuvre, d'imposer des sanctions et des mesures compensatoires appropriées, et a prié le gouvernement et l'organisation plaignante de la tenir informée à cet égard, ainsi que de l'issue du recours formé par M. Mario Leiva. Le comité a également encouragé le gouvernement à promouvoir la négociation collective afin qu'une convention collective puisse être conclue avec l'institut dans un avenir proche.

62. En ce qui concerne le résultat du recours introduit par M. Mario Leiva, le gouvernement, dans une communication en date du 1er mars 2018, a indiqué que M. Mario Leiva a été réintégré par la résolution INTN no 908/2016, datée du 28 septembre 2016, et par l'accord et l'arrêt no 409 datés du 25 octobre 2016, émis par la deuxième chambre de la Cour des comptes, en tant que fonctionnaire de l'INTN et que, au moment de la préparation de la communication susmentionnée, il exerçait ses fonctions en tant que fonctionnaire permanent de l'INTN.

63. En ce qui concerne la promotion de la négociation collective au sein de l'INTN, le gouvernement indique que la Direction générale du travail a constaté que, d'après les documents du Département d'enregistrement des syndicats, les syndicats suivants de l'INTN étaient enregistrés, à savoir: i) l'INTN Sindical dont le statut syndical a été accordé le 20 mars 2009; ii) le Syndicat des fonctionnaires de l'Institut national de technologie et de normalisation (SIFUINTN), dont le statut syndical a été accordé le 2 septembre 2005; iii) le Syndicat des travailleurs publics de l'INTN (SITRAPUINTN), dont le statut syndical a été accordé le 13 août

1992; et iv) le Syndicat des fonctionnaires de l'Institut national de technologie, de normalisation et de métrologie (FINTNSI), dont le statut syndical a été accordé le 18 août 1996. En outre, le gouvernement a signalé l'existence d'une convention collective sur les conditions de travail entre l'INTN et le syndicat SIFUINTN, approuvée et enregistrée le 22 septembre 2006, dont on peut déduire le strict respect de la liberté d'association.

64. *Le comité prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement concernant la réintégration de M. Mario Leiva; le comité prend également note des informations fournies par le gouvernement concernant l'existence d'une convention collective sur les conditions de travail signée entre l'INTN et le SIFUINTN, homologuée le 22 septembre 2006, ce syndicat étant l'un des quatre enregistrés auprès du MTESS et ayant le statut de syndicat. Sur la base de ce qui précède et n'ayant reçu aucune autre information à cet égard de la part de l'organisation plaignante, le comité, tout en encourageant le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir le recours à la négociation collective au sein de l'INTN, considère ce cas comme clos et n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas nº 3310 (Pérou)

65. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui concerne des allégations de violations de la liberté syndicale de membres de deux syndicats du secteur public, lors de sa réunion d'octobre 2022. [Voir 400e rapport, paragr. 624-651.] À cette occasion, le comité espère que, dans le cadre de l'examen de la plainte pénale contre M. Huamán, secrétaire général de SINTRAMIG, les autorités compétentes tiendraient pleinement compte de la liberté syndicale, et a prié le gouvernement de le tenir informé du résultat de l'examen et de toute décision prise à cet égard. Le comité espère également que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour que les membres de SINTRAMIG puissent pleinement exercer leur droit à la négociation collective en vue du renouvellement de la convention signée en 2019 avec la Surintendance.

66. En ce qui concerne la recommandation relative à l'examen de la plainte pénale contre M. Huamán (recommandation *a)*), le gouvernement, dans une communication en date du 19 décembre 2022, a transmis une communication officielle datée du 2 décembre 2022, émise par la Tercera Fiscalía Corporativa Penal de Cercado de Lima – Breña – Rímac – Jesús María, qui indique que: i) le 24 février 2021, M. Huamán a décidé de ne pas formaliser la plainte pénale à son encontre (recommandation *a)*). Le 26 mai 2021, le procureur général de Lima a décidé de ne pas formaliser la plainte contre M. Huamán et les responsables de la commission présumée du délit de falsification de documents; et ii) cette décision a fait l'objet d'un recours devant le quatrième parquet pénal supérieur de Lima, qui, à son tour, a déclaré le recours non fondé le 26 mai 2021, et a renvoyé la procédure au parquet initial pour qu'il l'archive.

67. En ce qui concerne la recommandation *b)* dans laquelle le comité espérait que le gouvernement prendrait les mesures nécessaires pour que les membres de SINTRAMIG puissent pleinement exercer leur droit à la négociation collective en vue de renouveler l'accord signé en 2019 avec la Surintendance, le gouvernement déclare dans une communication en date du 10 février 2023 que: i) SINTRAMIG PERU a présenté sa déclaration de griefs pour 2019 le 29 novembre 2018; ii) la commission de négociation a été formée le 17 juillet 2019 et a tenu sa dernière séance le 5 décembre 2019, au cours de laquelle certains compromis ont été convenus; iii) la pandémie a interrompu les négociations de mars à juin 2020; iv) en avril 2021, SINTRAMIG PERU a présenté une nouvelle déclaration de griefs pour cette année-là, ce qui a entraîné une confusion et des désaccords juridiques, car la déclaration de griefs pour 2019 était toujours en suspens; v) la Surintendance nationale des migrations, dans une notification du 16 août 2021, a prié l'archivage du dossier en raison d'incohérences; et vi) bien que,

conformément aux dispositions de la loi nº 31188 sur la négociation collective dans le secteur public, il n'ait pas été possible de négocier les déclarations avant son entrée en vigueur, telles que celles de 2019 et 2021, la conciliation a été conclue, accordant des prestations alimentaires par le biais de cartes électroniques à tout le personnel affilié à SINTRAMIG PERU à l'échelle nationale.

68. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement concernant la plainte pénale contre M. Huamán Llacsahuanga, qui est actuellement archivée. Le comité prend également note des informations fournies par le gouvernement concernant le processus de conciliation mené avec SINTRAMIG PERU, qui s'est conclu par l'octroi d'un avantage alimentaire sous forme de cartes électroniques pour tout le personnel affilié à SINTRAMIG PERU au niveau national. Sur la base de ce qui précède et n'ayant reçu aucune autre information à cet égard, le comité, tout en étant convaincu qu'en vertu de la loi nº 31188 les membres de SINTRAMIG seront en mesure d'exercer pleinement leur droit à la négociation collective, considère que le présent cas est clos et ne nécessite pas d'examen supplémentaire.*

Cas nº 1865 (République de Corée)

69. Le comité a examiné ce cas, qui est en instance depuis sa réunion de mai-juin 1996, pour la dernière fois à sa réunion de juin 2017 [voir 382e rapport, paragr. 33-96]. À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes:

a) abroger les dispositions légales interdisant aux travailleurs licenciés d'être membres d'un syndicat [382e rapport, paragr. 42];

b) s'assurer de l'abandon des poursuites à l'encontre des enseignants qui ont participé au rassemblement du 27 juin 2014 contre la révocation de l'accréditation du syndicat d'enseignants [382e rapport, paragr. 43];

c) lever l'interdiction de la rémunération des permanents syndicaux à temps plein et du système de congé syndical et veiller à ce que personne ne soit sanctionné pour avoir conclu un tel accord, et s'abstenir d'exiger des parties signataires de conventions collectives prévoyant la rémunération des permanents syndicaux à temps plein de modifier leur accord [382e rapport, paragr. 47];

d) le tenir informé des résultats de la procédure entreprise contre 11 membres de la section de la Commission nationale des droits de l'homme de Corée (NHRCK) du Syndicat coréen des salariés de l'État (KGEU), qui avaient fait l'objet de mesures disciplinaires en 2011 pour avoir dénoncé le licenciement de la vice-présidente de la section syndicale [382e rapport, paragr. 58];

e) veiller à ce que les syndicats de fonctionnaires aient la possibilité d'exprimer publiquement leurs vues sur les questions relatives à la politique économique et sociale qui ont un impact direct sur les intérêts de leurs membres, et ne plus prendre de mesures disciplinaires à l'encontre de fonctionnaires pour leur soutien personnel à un parti politique ou pour l'expression de leur opinion à propos de la politique économique et sociale du gouvernement qui concerne les intérêts des travailleurs [382e rapport, paragr. 60];

f) prendre les mesures nécessaires pour que l'interprétation restrictive des objectifs légitimes de la grève qui est faite actuellement – restreinte aux conflits sociaux – soit abandonnée et qu'il soit possible de faire grève pour toute question sociale et économique concernant directement les travailleurs [382e rapport, paragr. 90];

g) soumettre des informations sur l'issue des plaintes administratives déposées par les 11 travailleurs de la compagnie ferroviaire licenciés pour leur participation aux grèves de décembre 2013 et février 2014 [382e rapport, paragr. 92];

h) prendre les mesures nécessaires pour réviser l'article 314 du Code pénal concernant le délit d'«entrave à l'activité économique», de manière à ce qu'il ne contrevienne pas au droit des travailleurs d'exercer des activités syndicales légitimes [382e rapport, paragr. 93];

i) faire en sorte que soit menée une enquête complète sur les allégations de recours excessif à la force et de dégâts matériels à l'occasion de l'opération de police menée au siège de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) le 22 décembre 2013; prendre les mesures nécessaires pour amener les responsables de la violation des locaux de la KCTU à rendre compte de leurs actes et communiquer des informations sur l'issue des procédures judiciaires contre les dirigeants et les membres de la KCTU poursuivis dans le cadre de ces événements [382e rapport, paragr. 94];

j) répondre aux allégations relatives à la menace financière pesant sur l'existence même du Syndicat des cheminots coréens (KRWU) et l'effet d'intimidation des actions au civil entamées par la compagnie ferroviaire contre le KRWU en lien avec les actions de grève de décembre 2009 et de décembre 2013, et communiquer des informations sur l'issue des procédures judiciaires [382e rapport, paragr. 95]; et

k) apporter des informations complètes concernant les allégations de menaces de mesures de contrainte pour forcer le syndicat à accepter la révision de la convention collective entre la compagnie ferroviaire et le KRWU proposée par les employeurs en 2014 [382e rapport, paragr. 96].

70. Le Syndicat coréen des enseignants et des travailleurs de l'éducation (KTU) et l'Internationale de l'éducation (IE) ont soumis un complément d'information et des allégations supplémentaires dans une communication en date du 19 février 2020. Dans cette communication, le KTU et l'IE font référence au maintien de la révocation de l'accréditation du KTU, au motif que le syndicat avait autorisé 9 enseignants licenciés à conserver leur adhésion. Ils allèguent qu'à la suite de la révocation de l'accréditation, le gouvernement a annulé les congés autorisés de 72 permanents syndicaux à temps plein et leur a ordonné de reprendre le travail. Trente-quatre permanents syndicaux qui ont refusé de retourner travailler ont finalement été licenciés en 2016; à la date de la communication, ils n'avaient pas été réintégrés. Le KTU et l'IE allèguent en outre qu'après avoir mis le syndicat hors la loi, le gouvernement a sévèrement limité la liberté d'expression des enseignants en adoptant des mesures disciplinaires à leur encontre et en les inculpant, ces mesures ayant également été confirmées par la Cour suprême.

71. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par des communications datées du 17 septembre 2020 et du 28 janvier 2021. Dans sa communication de septembre 2020, le gouvernement indique que dans son examen de la requête du KTU demandant l'annulation de la décision de révocation de son accréditation, la Cour suprême de Corée a déclaré, le 3 septembre 2020, que la disposition du décret d'application concernant la notification de la non-conformité à la loi des syndicats était anticonstitutionnelle et par conséquent nulle et non avenue, et a renvoyé l'affaire devant la cour de première instance. Le gouvernement indique que, à la suite de cette décision de la Cour suprême, il a immédiatement annulé la révocation de l'accréditation du KTU, qui a recouvré son statut de syndicat.

72. Dans sa communication de janvier 2021, le gouvernement indique que les projets de loi portant révision de la loi sur les syndicats et l'harmonisation des relations de travail (TULRAA), de la loi sur la constitution et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires (AEOPOT), et de la loi sur la constitution et le fonctionnement des syndicats d'enseignants (AEOTUT), ont été adoptés par l'Assemblée nationale le 9 décembre 2020. Le gouvernement indique que ces modifications incluent l'abrogation de l'article 2.4 *d)* de la TULRAA, de l'article 6 (3) de l'AEOPOT, et de l'article 2 de l'AEOTUT, qui limitaient l'adhésion de travailleurs licenciés à des syndicats

dans le secteur public et le secteur privé, permettant ainsi aux syndicats de décider librement de cette question dans leurs statuts. Par ailleurs, le gouvernement indique que la version modifiée de l'article 23 de la TULRAA, relatif à l'élection des responsables syndicaux, a renforcé l'autonomie syndicale en stipulant que l'éligibilité des responsables doit être déterminée dans les statuts du syndicat. Cependant, la version révisée de la loi limite cette autonomie en indiquant que dans les syndicats d'entreprise, les responsables syndicaux doivent être élus parmi les employés de l'entreprise concernée. Le gouvernement indique que cette condition est le fruit du processus de dialogue social; l'argumentation sous-jacente est que l'élection de personnes étrangères au contexte d'une entreprise risque de porter préjudice à la négociation et à l'action collective en son sein. En ce qui concerne le secteur public, le gouvernement renvoie aux modifications apportées à l'article 6 (1) de l'AEOPOT et à l'insertion de l'article 4.2 de l'AEOTUT, selon lesquels la restriction concernant le grade des fonctionnaires susceptibles d'adhérer à un syndicat est supprimée, et l'éligibilité à l'affiliation syndicale est étendue aux pompiers, aux agents éducatifs, y compris aux assistants chargés de recherche, ainsi qu'aux fonctionnaires et aux enseignants retraités.

73. Enfin, le gouvernement indique que l'article 24.2 de la TULRAA interdisant la rémunération des permanents syndicaux à temps plein a été abrogé. Cependant, la loi modifiée maintient le système de congé syndical; elle stipule qu'un travailleur rémunéré par l'employeur peut participer à des affaires syndicales en respectant les durées maximales de congé syndical, et que le versement d'une rémunération au-delà de ces durées maximales constituerait une pratique déloyale en matière de travail. Le gouvernement conclut ses observations relatives aux réformes législatives en indiquant qu'il s'efforce actuellement d'améliorer les lois inférieures dérivées de la TULRAA, de l'AEOPOT et de l'AEOTUT, et qu'il prévoit de publier des supports de communication et du matériel de référence sur ces questions.

74. Le comité prend note de la ratification par le gouvernement de la République de Corée, le 21 avril 2021, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

75. Le comité note en outre que, dans leur communication datée du 15 juin 2022 concernant le cas n° 3430, le Syndicat coréen des travailleurs du service public et du transport (KPTU), la KCTU et l'Internationale des services publics (ISP) ont allégué que le gouvernement ne s'était pas encore conformé aux recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas présent concernant les restrictions imposées aux actions collectives menées par les travailleurs des services publics essentiels, et que le comité a indiqué qu'il examinerait cette question dans le cadre du présent cas. Les organisations plaignantes déclarent que l'article 43 de la TULRAA autorise les employeurs des «entreprises de services publics essentiels» à remplacer jusqu'à 50 pour cent des travailleurs en grève par des travailleurs temporaires provenant de sources extérieures, tandis que l'article 71(2) de la même loi fournit une liste trop large de ces services, dont le métro urbain, le transport aérien, l'eau, l'électricité, la raffinerie et l'approvisionnement en pétrole, les hôpitaux, l'approvisionnement en sang, la Banque de Corée et les entreprises de télécommunication. Le gouvernement a répondu dans une communication datée du 3 février 2023, en indiquant qu'il avait introduit les entreprises essentielles dans le service public depuis 2008, après avoir aboli le système de l'arbitrage obligatoire, afin de garantir que l'exercice du droit de grève puisse être concilié avec la protection de l'intérêt public sur la base d'accords tripartites. Le gouvernement considère que la portée des services publics essentiels définis dans les circonstances et le contexte de la République de Corée, en tenant compte de l'impact de la grève sur la vie des citoyens et l'économie, ne va pas au-delà des normes de l'OIT. En outre, le gouvernement indique qu'il n'autorise le remplacement des effectifs que dans certaines limites pendant la période d'action collective dans les entreprises où la suspension

peut compromettre de manière significative la vie quotidienne des personnes et entraver l'économie nationale, en vue de concilier la protection du droit de grève et la liberté d'opérer de l'employeur. La question de savoir si une entreprise est une entreprise de service public essentiel est décidée après un examen approfondi de sa taille, de sa capacité à être remplacée sur le marché et d'autres caractéristiques. Le gouvernement souligne que le système des entreprises de services publics essentiels n'est appliqué que dans des cas exceptionnels, en tenant compte des conséquences de la grève dans l'entreprise. En outre, les avis des travailleurs et de la direction étaient pris en compte dans la définition de la liste des services publics essentiels.

76. *Le comité prend note des informations soumises par le KTU et par l'IE, ainsi que des observations formulées par le gouvernement. Il note que ces communications répondent à certaines des questions législatives soulevées dans ses recommandations relatives au présent cas. Le comité note avec intérêt que les réformes législatives décrites par le gouvernement ont mis en œuvre plusieurs de ses recommandations de longue date au sujet de ce cas, notamment l'abrogation des dispositions légales qui interdisaient aux travailleurs licenciés d'être membres d'un syndicat et la levée de l'interdiction de la rémunération des permanents syndicaux à temps plein et du système de congé syndical. Le comité fait néanmoins observer que certains autres aspects législatifs du cas restent irrésolus, comme l'interprétation restrictive des objectifs légitimes de la grève, l'application de l'article 314 du Code pénal concernant l'application du délit d'entrave à l'activité économique aux grèves et l'autorisation d'embaucher des travailleurs pendant une grève dans les «services publics essentiels», ainsi que la longueur de la liste desdits services. Compte tenu du fait que le gouvernement de la République de Corée a ratifié, le 21 avril 2021, 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, le comité rappelle les recommandations qu'il a formulées antérieurement à cet égard et renvoie l'ensemble de ces aspects législatifs à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*

77. *Le comité salue le rétablissement du statut de syndicat du KTU à la suite de la décision de la Cour suprême du 3 septembre 2020, et veut croire que les poursuites engagées à l'encontre des enseignants ayant participé, le 27 juin 2014, à un rassemblement organisé pour protester contre la révocation de l'accréditation du syndicat des enseignants auront été abandonnées compte tenu de ce rétablissement. Il exprime aussi le ferme espoir que le gouvernement s'abstiendra de limiter la liberté d'expression des membres du KTU et du Syndicat coréen des salariés de l'État (KGEU) en adoptant des mesures disciplinaires à leur encontre. Concernant la question plus spécifique de la relation entre la liberté syndicale et la liberté d'expression, le comité rappelle que dans le cas présent, il a à plusieurs reprises prié le gouvernement de veiller à ce que les syndicats de fonctionnaires aient la possibilité d'exprimer publiquement leurs vues sur les questions relatives à la politique économique et sociale qui ont un impact direct sur les intérêts de leurs membres, en réponse à quoi le gouvernement a renvoyé à l'obligation de neutralité des fonctionnaires inscrite dans la loi sur les fonctionnaires d'État. Compte tenu de la ratification de la convention n° 87 par la République de Corée, le comité renvoie cet aspect du présent cas à la Commission d'experts.*

78. *En ce qui concerne les allégations de violation du droit à la liberté syndicale en lien avec les grèves de la compagnie ferroviaire de 2009, 2013 et 2014 et leurs suites, notamment les plaintes pour licenciement de travailleurs grévistes, les actions intentées au civil contre le KRWU, l'utilisation d'une force excessive par les policiers pendant la perquisition dans les bureaux de la KCTU, et les allégations de menaces de mesures de contrainte concernant la révision de la convention collective de l'entreprise en 2014, le comité note que ni les organisations plaignantes ni le gouvernement n'ont communiqué d'informations complémentaires depuis le dernier examen du présent cas. Le comité*

espère fermement que ces questions ont été résolues conformément à ses conclusions et à ses recommandations précédentes.

79. *À la lumière de ce qui précède, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

* * *

Situation des cas en suivi

80. Finalement, en ce qui concerne les 51 cas suivants, le comité demande aux gouvernements concernés de le tenir informé de tous faits nouveaux les concernant.

Cas n°	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2096 (Pakistan)	Mars 2004	Octobre 2020
2603 (Argentine)	Novembre 2008	Novembre 2012
2715 (République démocratique du Congo)	Novembre 2011	Juin 2014
2756 (Mali)	Mars 2011	Mars 2023
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	Octobre 2020
2925 (République démocratique du Congo)	Mars 2013	Mars 2014
2982 (Pérou)	Mars 2014	Juin 2023
3011 (Türkiye)	Juin 2014	Novembre 2015
3018 (Pakistan)	Juin 2023	–
3046 (Argentine)	Novembre 2015	–
3054 (El Salvador)	Juin 2015	–
3076 (Maldives)	Novembre 2022	–
3078 (Argentine)	Mars 2018	–
3098 (Türkiye)	Juin 2016	Novembre 2017
3100 (Inde)	Mars 2016	–
3167 (El Salvador)	Novembre 2017	–
3180 (Thaïlande)	Mars 2017	Mars 2021
3182 (Roumanie)	Novembre 2016	–
3202 (Libéria)	Mars 2018	–
3248 (Argentine)	Octobre 2018	–
3251 (Guatemala)	Novembre 2022	–
3257 (Argentine)	Octobre 2018	–

Cas nº	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
3275 (Madagascar)	Juin 2023	–
3285 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	–
3288 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	–
3289 (Pakistan)	Juin 2018	Octobre 2020
3313 (Fédération de Russie)	Novembre 2021	–
3314 (Zimbabwe)	Octobre 2019	Novembre 2022
3326 (Guatemala)	Novembre 2022	–
3339 (Zimbabwe)	Mars 2022	–
3342 (Pérou)	Juin 2023	
3360 (Argentine)	Mars 2023	–
3363 (Guatemala)	Juin 2023	–
3364 (République dominicaine)	Mars 2022	–
3369 (Inde)	Novembre 2022	–
3375 (Panama)	Juin 2022	–
3376 (Soudan)	Juin 2023	–
3385 (République bolivarienne du Venezuela)	Mars 2022	–
3397 (Colombie)	Juin 2023	–
3399 (Hongrie)	Mars 2022	–
3404 (Serbie)	Novembre 2022	–
3408 (Luxembourg)	Novembre 2022	–
3412 (Sri Lanka)	Juin 2022	–
3415 (Belgique)	Novembre 2022	–
3420 (Uruguay)	Juin 2023	–
3426 (Hongrie)	Mars 2023	–
3430 (République de Corée)	Juin 2023	–

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

82. En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas nos 1787 (Colombie), 2362 et 2434 (Colombie), 2528 (Philippines), 2533 (Pérou), 2540 (Guatemala), 2583 et 2595 (Colombie), 2637 (Malaisie), 2652 (Philippines), 2656 (Brésil), 2694 (Mexique), 2699 (Uruguay), 2706 (Panama), 2716 (Philippines), 2719 (Colombie), 2723 (Fidji), 2745 (Philippines), 2749 (France), 2751 (Panama), 2753 (Djibouti), 2755 (Équateur), 2758 (Fédération de Russie), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2852 (Colombie), 2882 (Bahreïn), 2896 (El Salvador), 2902 (Pakistan), 2924 et 2946 (Colombie), 2948 (Guatemala), 2949 (Eswatini), 2952 (Liban), 2954 (Colombie), 2976 (Türkiye), 2979 (Argentine), 2980 et 2985

(El Salvador), 2987 (Argentine), 2995 (Colombie), 2998 (Pérou), 3006 (République bolivarienne du Venezuela), 3010 (Paraguay), 3016 (République bolivarienne du Venezuela), 3019 (Paraguay), 3020 (Colombie), 3022 (Thaïlande), 3024 (Maroc), 3030 (Mali), 3032 (Honduras), 3033 (Pérou), 3036 (République bolivarienne du Venezuela), 3040 (Guatemala), 3043 et 3056 (Pérou), 3059 (République bolivarienne du Venezuela), 3061 (Colombie), 3069 (Pérou), 3075 (Argentine), 3095 (Tunisie), 3097 (Colombie), 3102 (Chili), 3103 (Colombie), 3119 (Philippines), 3131 et 3137 (Colombie), 3139 (Guatemala), 3150 (Colombie), 3164 (Thaïlande), 3170 (Pérou), 3171 (Myanmar), 3172 (République bolivarienne du Venezuela), 3183 (Burundi), 3188 (Guatemala), 3191 (Chili), 3194 (El Salvador), 3220 (Argentine), 3236 (Philippines), 3240 (Tunisie), 3267 (Pérou), 3272 (Argentine), 3278 (Australie), 3279 (Équateur), 3283 (Kazakhstan), 3286 (Guatemala), 3287 (Honduras), 3316 (Colombie), 3317 (Panama), 3323 (Roumanie), 3333 (Colombie), 3341 (Ukraine), 3343 (Myanmar), 3347 (Équateur), 3374 (République bolivarienne du Venezuela), 3378 (Équateur), 3386 (Kirghizistan), 3401 (Malaisie), 3407 (Uruguay), 3410 (Türkiye) et 3414 (Malaisie) qu'il envisage d'examiner le plus rapidement possible.

Clôture des cas en suivi

83. Dans son rapport de novembre 2018 (GB.334/INS/10), le comité a informé le Conseil d'administration que, à partir de cette date, tous les cas pour lesquels il examinerait la suite donnée à ses recommandations et pour lesquels aucune information n'aurait été fournie par le gouvernement ou l'organisation plaignante depuis dix-huit mois à compter du dernier examen de l'affaire seraient considérés comme clos. Lors de la présente session, le comité a appliqué cette règle au cas suivant: n° 3319 (Panama).

* * *

Cas n° 3422

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Afrique du Sud présentée par l'Association syndicale des mineurs et des travailleurs de la construction (AMCU)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que l'article 66(2)(c) de la loi sur les relations professionnelles limite la liberté syndicale en restreignant indûment les grèves secondaires

84. La plainte figure dans une communication de l'Association syndicale des mineurs et des travailleurs de la construction (AMCU) datée du 7 mars 2022.

85. Le gouvernement a fourni ses observations dans une communication datée du 29 avril 2023.

86. L'Afrique du Sud 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

87. Dans sa communication datée du 7 mars 2022, l'AMCU allègue que son appel à mener des grèves secondaires dans dix compagnies minières les 28 et 29 février et le 7 mars 2019 a été rejeté par ces compagnies par la voie de recours en référés distincts faisant valoir l'article 66(3) de la loi sur les relations professionnelles (LRA) pour demander au tribunal du travail d'interdire ces grèves secondaires. Selon l'AMCU, ces appels à la grève secondaire avaient été lancés en soutien à une grève (la grève principale) en cours à la Sibanye Gold Limited t/a Sibanye Stillwater (ci-après «l'entreprise *a)*»). Le 15 mars 2019, le tribunal du travail a déclaré que les grèves secondaires n'étaient pas protégées et a interdit celles qui faisaient l'objet de l'appel. Ce jugement a ensuite été confirmé par la Cour constitutionnelle dans l'affaire *AMCU* c. *Anglo Gold Ashanti Limited t/a Anglo Gold Ashanti et autres* (2021).

88. L'organisation plaignante allègue que l'entreprise *a)*, qui produit de l'or et du platine, est le géant de l'industrie minière. Étant donné que les conventions collectives régissant les salaires et les conditions d'emploi chez plusieurs producteurs d'or, dont l'entreprise *a)*, devaient expirer le 30 juin 2018, l'AMCU a présenté ses revendications relatives aux salaires et aux autres conditions d'emploi le 4 juin 2018. Les négociations concernant les salaires et les conditions d'emploi pour la période allant du 1er juillet 2018 au 30 juin 2021 ont débuté le 11 juillet sous les auspices du Conseil des minéraux d'Afrique du Sud (le Conseil des minéraux). Les parties n'étant pas parvenues à un accord, l'AMCU a saisi la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA). Le 26 septembre 2018, la CCMA a délivré un certificat de résultat confirmant que le litige restait non résolu et que l'AMCU et ses membres pouvaient se mettre en grève.

89. L'organisation plaignante allègue en outre que, à l'issue d'un processus de négociation collective qui a eu lieu le 14 novembre 2018, l'entreprise *a)* a conclu un accord salarial intitulé «Révision 2018-2021 des salaires et autres conditions d'emploi» avec trois autres syndicats, à savoir, le Syndicat national des mineurs (NUM), Solidarity et l'UASA, dans le but spécifique d'exclure l'AMCU. Dès lors, l'AMCU a déposé un préavis de grève auprès de l'entreprise et a entamé sa grève principale le 21 novembre. Cette grève s'est poursuivie jusqu'en avril 2019. Une grève secondaire d'une journée a eu lieu à l'appel de l'AMCU dans les exploitations de platine de l'entreprise *a)* le 22 janvier 2019.

90. L'organisation plaignante déclare avoir déposé des préavis de grève les 20 et 21 février 2019 auprès des entreprises minières suivantes: Anglogold Ashanti Limited; Lonmin Platinum (qui comprenait à l'époque Western Platinum et Eastern Platinum Limited); Rustenburg Platinum Limited; Harmony Gold Mining Company Limited; Village Main Reef (Pty) Ltd, Tau Lekoa (Pty) Ltd et Kopanang (Pty) Ltd t/a Village Main Reef; Northam Platinum Limited; Marula Platinum (Pty) Ltd; Impala Platinum Limited; Glencore Operations SA (Pty) Ltd; et Bushveld Vametco Alloys (Pty) Ltd (entreprises *b)* à *k*)). L'organisation plaignante déclare que toutes ces entreprises sont membres du Conseil des minéraux.

91. L'AMCU déclare en outre que, lorsqu'elle a cherché à appeler à une grève secondaire dans ces sociétés, l'entreprise *a)* «avait déjà commencé à utiliser sa panoplie d'armes de négociation collective» et avait conclu, le 13 décembre 2018, une convention collective avec le NUM, Solidarity et UASA, qui était censée être étendue à l'AMCU et à ses membres conformément à l'article 23(1)(d) de la LRA. L'organisation plaignante déclare que, en réaction à toutes les mesures prises par l'entreprise *a)* pour faire pression sur elle afin qu'elle capitule, elle n'a eu d'autre moyen de contre-pression que de se lancer dans une action de grève secondaire.

92. L'organisation plaignante cite l'article 66(2) de la LRA, où sont précisées les conditions qui doivent être remplies pour qu'une grève secondaire soit protégée par la loi, à savoir: *a)* la grève

principale doit être légale; *b)* l'employeur secondaire doit recevoir un préavis écrit au moins sept jours avant le début de la grève secondaire; et *c)* «la nature et l'étendue de la grève secondaire [doivent être] raisonnables par rapport à l'effet direct ou indirect que la grève secondaire peut avoir sur l'activité de l'employeur principal». Selon l'AMCU, les entreprises *b)* à *k)* ont toutes admis que les conditions *a)* et *b)* étaient respectées mais ont fait valoir dans leurs recours en référé que la grève secondaire n'était pas raisonnable au regard de la condition *c)* et qu'elle ne devait donc pas être autorisée.

93. L'organisation plaignante évoque la décision du tribunal du travail, qui stipule que, bien que la Constitution de l'Afrique du Sud ne fasse pas de distinction entre grèves principales et grèves secondaires, la LRA soumet ces dernières à des restrictions supplémentaires et que l'AMCU n'a pas respecté la condition énoncée à l'article 66(2)(c) de la loi. Selon l'organisation plaignante, le tribunal du travail s'est appuyé sur un précédent considérant que le préjudice ou la perte économique causé(e) à l'employeur secondaire était considérable au regard de l'article 66(2)(c). Elle déclare en outre que, dans cette affaire, le tribunal du travail a estimé que, en vertu de l'article 66(2)(c), il n'était pas permis de regrouper un ensemble d'employeurs secondaires d'un secteur spécifique et d'évaluer l'effet combiné de leur action sur l'ensemble du secteur, car cela reviendrait à priver chaque employeur de la protection que lui confère la loi. Ainsi, le tribunal du travail a conclu que l'affaire nécessitait une évaluation individuelle du cas de chaque employeur secondaire.

94. L'organisation plaignante déclare par ailleurs que le tribunal du travail a rejeté l'argument de l'AMCU selon lequel une grève secondaire de sept jours aurait un impact financier limité sur les entreprises *b)* à *k)*, et a estimé que certaines de ces entreprises étaient déjà dans une situation financière précaire et que des pertes supplémentaires décourageraient l'investissement et créeraient le risque de nouveaux licenciements. La décision du tribunal stipule que, bien que le préjudice économique ne soit pas un facteur permettant d'évaluer le caractère raisonnable d'une grève principale, dans le cas d'une grève secondaire, il occupe une place importante dans l'examen de la proportionnalité de l'impact de la grève. Selon l'organisation plaignante, le tribunal du travail a également examiné le lien entre l'employeur principal et les employeurs secondaires, à savoir l'entreprise *a)* et les entreprises *b)* à *k*), et a jugé peu convaincante l'affirmation de l'AMCU selon laquelle ces dernières pouvaient faire pression sur l'entreprise *a)* pour qu'elle se rapproche des revendications du syndicat, leur simple appartenance commune au Conseil des minéraux ne pouvant contraindre les membres à accepter une position particulière ou les obliger à négocier de manière centralisée. Le tribunal du travail a en outre estimé que la grève secondaire proposée n'aurait aucun effet ni sur l'entreprise *a)*, ni sur les négociations entre celle-ci et l'AMCU, alors qu'elle perturberait le fonctionnement des concurrents de l'entreprise *a)*, porterait atteinte à l'économie nationale et pourrait entraîner des pertes d'emplois. Il a donc conclu que la grève secondaire proposée ne satisfaisait pas au critère de proportionnalité et qu'elle serait déraisonnable. L'organisation plaignante ajoute que les entreprises *b)* à *k*) avaient également exprimé la crainte que la grève secondaire ne s'accompagne de violences, crainte que le tribunal a considérée, de prime abord, comme justifiée.

95. L'AMCU déclare avoir fait appel de la décision du tribunal du travail, mais que l'appel a été rejeté au motif que, la grève principale étant terminée, il n'y avait plus de litige entre les parties et ce dossier était donc sans objet. L'organisation plaignante a également introduit un recours auprès de la Cour constitutionnelle, qui a admis le recours mais a estimé à la majorité que la grève secondaire n'était pas protégée et a statué en faveur des entreprises *b)* à *k*) le 12 novembre 2021. L'organisation plaignante a envoyé une copie de cette décision en annexe de sa plainte.

96. À l'appui de sa plainte devant le comité, l'AMCU déclare qu'une grève secondaire est une expression de la solidarité des travailleurs et un exercice de leur liberté syndicale. Elle rappelle que l'Afrique du Sud a ratifié les conventions nos 87 et 98 et que la LRA exige expressément des tribunaux qu'ils appliquent la loi d'une manière conforme aux conventions de l'OIT. L'organisation plaignante déclare que la position de l'OIT sur les grèves secondaires est qu'elles ne devraient être soumises qu'à l'obligation de légalité de la grève principale. Considérant que la grève principale dans l'entreprise *a)* était protégée, l'organisation plaignante allègue que, en considérant que la grève secondaire n'était pas protégée, l'arrêt de la Cour constitutionnelle a violé les normes de l'OIT relatives à la protection des grèves secondaires et a donc porté atteinte à la liberté syndicale des travailleurs. L'organisation plaignante cite également l'opinion dissidente de l'un des membres de la Cour constitutionnelle qui soutient que l'interprétation de l'article 66(2) doit garantir le respect des obligations de l'Afrique du Sud en tant que membre de l'OIT et que, par conséquent, compte tenu de la légalité de la grève initiale, la légalité des grèves secondaires aurait dû être reconnue.

97. L'organisation plaignante allègue enfin que «l'article 66(2)(c) de la LRA limite de manière inappropriée les droits des employés à la liberté syndicale et est en violation des normes de l'OIT» et demande au comité de recommander au gouvernement d'Afrique du Sud «d'amender l'article 66(2)(c) de la LRA afin de disposer qu'une grève secondaire est protégée dès lors qu'une grève principale est protégée», ou de formuler toute recommandation supplémentaire ou alternative à cet égard. L'AMCU ajoute qu'une telle modification de la loi ne laissera pas l'employeur secondaire sans protection, car en cas de grève secondaire, sa capacité à se protéger par les moyens suivants ne sera pas perturbée: i) la mise en œuvre de la règle «pas de travail, pas de salaire» pour la période de la grève secondaire; ii) le déclenchement d'un lock-out; iii) la mise en place de règles en matière de piquets de grève; iv) l'interdiction de la violence en relation avec la grève; v) la demande d'indemnisation pour toute perte attribuable à une grève ou à un comportement illégal; et vi) des licenciements équitables et conformes à la loi pour des raisons liées au comportement d'un employé pendant la grève ou pour une raison fondée sur les besoins opérationnels de l'employeur.

B. Réponse du gouvernement

98. Dans sa communication du 29 avril 2023, le gouvernement rejette la plainte et indique que le fait d'habiliter les tribunaux à procéder à une évaluation de la proportionnalité est tout à fait conforme aux conventions pertinentes de l'OIT. Selon le gouvernement, l'approche adoptée dans la LRA concernant les grèves secondaires est raisonnable; elle trouve un juste milieu entre divers intérêts concurrents et laisse en définitive aux tribunaux indépendants et impartiaux le soin de développer une jurisprudence sur la signification et le contenu de ce qui est «raisonnable» à cet égard, en tenant compte des faits particuliers que présente chaque cas. Le gouvernement fournit aux tribunaux nationaux un compte rendu des faits et de la procédure liés à l'affaire, lequel concorde avec celui fourni par l'organisation plaignante. Il met l'accent sur certains passages de l'arrêt de la Cour constitutionnelle renvoyant aux conventions nos 87 et 98 et note que si aucune des deux conventions ne confère expressément le droit de grève, les articles 3 et 10 de la convention no 87 invitent le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (la commission d'experts) à élaborer progressivement des principes sur le droit de grève. La Cour constitutionnelle considère majoritairement que la commission d'experts a reconnu les intérêts concurrents qui sont en jeu durant des grèves.

99. Le gouvernement cite en outre l'arrêt majoritaire de la Cour constitutionnelle selon lequel le fait que la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale aient considéré qu'une

interdiction générale des grèves de solidarité pourrait conduire à des abus «ne signifie pas que celles-ci devraient bénéficier d'une protection totalement illimitée. La commission d'experts reconnaît l'importance des grèves de solidarité, mais souligne que la justification du recours à ce type de grève doit être précisée. Conformément aux normes internationales, l'OIT recommande des conditions minimums pour les grèves de solidarité». Le gouvernement estime que la cour a «correctement» jugé que «l'OIT fixe des conditions minimums» et «ne prescrit pas de conditions procédurales préalables au déclenchement de grèves secondaires, ni aucune autre condition de fond. Il appartient aux États souverains de déterminer ces questions dans leur législation nationale. L'article 66(2)(c) répond à la condition minimale de l'OIT, à savoir, la légalité de la grève principale, mais ajoute des conditions procédurales et d'autres conditions compatibles avec les négociations et la Constitution». Le gouvernement revient également sur l'opinion dissidente d'un membre de la cour, avançant que l'article 66(2)(c) doit être interprété de façon restrictive afin d'empiéter le moins possible sur le droit de grève; et que l'impact que la grève secondaire pourrait avoir sur l'activité de l'employeur secondaire n'est pas pertinent dans le processus de négociation entre l'employeur principal et ses travailleurs, l'article 66(2)(c) exigeant seulement que la grève secondaire soit raisonnable par rapport aux activités de l'employeur principal.

100. Le gouvernement fournit un compte rendu détaillé des droits des travailleurs, en particulier le droit de grève, garanti dans la Constitution nationale [voir paragr. 23], la législation [voir paragr. 64 à 66 de la LRA] et la jurisprudence, y compris celle de la période historique de transition de l'apartheid à la démocratie. Dans ce contexte, le gouvernement se réfère également au rapport de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale de l'OIT de 1992, achevé alors que le processus de négociation et de transition vers un système démocratique était en cours. Le gouvernement indique qu'en 1994 une équipe spéciale a été nommée pour rédiger un projet de loi sur les relations professionnelles qui donnerait effet à l'engagement du gouvernement à l'égard des conventions de l'OIT n^{os} 87, 98 et 111, ainsi qu'aux conclusions de la Commission d'investigation et de conciliation, serait conforme à la Constitution et contiendrait une reconnaissance des droits syndicaux fondamentaux en matière d'organisation. En ce qui concerne l'action syndicale, l'équipe spéciale a recensé plusieurs lacunes dans la législation alors en vigueur, notamment le fait qu'elle ne donnait pas effet au droit de grève et au recours au lock-out; les procédures complexes et techniques préalables à la grève; l'interdiction des grèves socio-économiques; et la possibilité immédiate d'interdire la grève et de réclamer des dommages-intérêts.

101. Le gouvernement indique que la LRA accorde une protection particulièrement généreuse au droit de grève, qui inclut les grèves secondaires. La Cour constitutionnelle a confirmé que le droit de grève est un droit «fondé sur la reconnaissance de disparités dans le pouvoir social et économique détenu par les employeurs et les employés». La loi s'appuie sur des conceptions distinctes de ce droit: liberté civile individuelle, aspect de la liberté syndicale et droit à la négociation collective. Elle protège donc les grèves lorsque certaines conditions de fond et de procédure liées au processus de négociation collective sont remplies – une grève doit être précédée d'une conciliation, d'une impasse et d'un préavis à l'employeur – mais autorise également les actions de manifestation, c'est-à-dire le droit des travailleurs de suspendre leur travail pour promouvoir ou défendre leurs intérêts socio-économiques plus larges. Le gouvernement indique en outre que le droit de grève n'est pas absolu et qu'il peut être limité en vertu de l'article 36 de la Constitution, à condition que cette limitation soit raisonnable et justifiée. La LRA vise à protéger et à équilibrer les intérêts des employés et des employeurs tout en protégeant l'intégrité du processus de négociation collective. Le gouvernement souligne qu'il est tout à fait justifié d'imposer des limitations raisonnables au droit de grève en

cas de violence ou de menace de violence et qu'une grève protégée peut perdre sa protection lorsque la violence remplace une négociation collective fonctionnelle et ordonnée.

102. Le gouvernement renvoie en outre à plusieurs arrêts de la Cour constitutionnelle pour démontrer que celle-ci adopte une approche respectueuse des droits en matière de grève et qu'elle fait preuve d'une grande sensibilité aux obligations internationales de l'Afrique du Sud au titre des conventions de l'OIT. Les arrêts cités en référence sont les suivants:

a) *Syndicat national sud-africain pour la défense* c. *ministère de la Défense* – la Cour a jugé inconstitutionnelles les dispositions de la loi sur la défense qui interdisaient aux membres des forces armées d'adhérer à des syndicats et de participer à des actions de «manifestation publique» au sens large.

b) *Syndicat national des métallurgistes d'Afrique du Sud (NUMSA)* c. *Bader Bop (Pty) Ltd* – la question soumise à la cour était de savoir si la LRA empêchait les syndicats non représentatifs d'exercer leurs droits d'organisation, que ce soit au travers d'un accord avec l'employeur ou d'une action syndicale. La cour a pris spécifiquement en considération les conventions n^{os} 87 et 98 et a estimé qu'une interprétation de la LRA autorisant les syndicats minoritaires à faire grève sur la question de la reconnaissance des délégués syndicaux serait plus conforme aux principes de la liberté syndicale consacrés par les conventions de l'OIT. La cour a conclu que la LRA pouvait faire l'objet d'une interprétation plus large, qui ne limitait pas les droits fondamentaux, et qu'une telle interprétation devait être privilégiée.

c) *Syndicat sud-africain des travailleurs des transports et assimilés (SATAWU)* c. *Moloto* – la majorité de la cour a estimé qu'exiger que le préavis de grève fournisse des informations supplémentaires, outre la date de son commencement, irait à l'encontre de l'objectif qui sous-tend le droit de grève dans la Constitution, à savoir, l'équilibrage des rapports de force économiques et sociaux, qui penchent déjà généralement en faveur des employeurs.

d) *NUMSA obo Nganezi* c. *Dunlop Mixing et Technical Services (Pty) Ltd*, qui concernait une grève protégée ayant dégénéré en violence, à la suite de laquelle l'employeur a sommairement licencié les grévistes en invoquant leur mauvaise conduite et leur «mauvaise conduite dérivée» (pour ceux qui étaient présents lors des violences et qui ne se sont pas manifestés), ainsi que leur objectif commun. La cour a estimé qu'imposer une obligation unilatérale aux employés de divulguer des informations sur les fautes commises par leurs collègues dans le cadre d'une grève protégée porterait atteinte au pouvoir de négociation collective des travailleurs et qu'un équilibre devait être trouvé entre les obligations réciproques de bonne foi attendues de l'employeur et de l'employé. La cour a conclu que le licenciement de tous les travailleurs sans distinction individuelle n'était pas justifié.

103. Concernant l'exercice du droit de grève dans la pratique, le gouvernement indique que les travailleurs en Afrique du Sud en font régulièrement usage pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail, ainsi que dans le cadre de questions disciplinaires et d'autres griefs, de licenciements, en cas de refus de négocier, pour faire reconnaître des syndicats, etc. Le gouvernement fournit également des données pour la période 2016-2020, portant sur le nombre de grèves et de jours de travail perdus, répartis en fonction de la cause principale de litige. Selon ces données, au cours de cette période, une action secondaire a eu lieu (en 2016), qui a entraîné la perte de 1 385 jours de travail; toutefois, les données indiquent également qu'en 2019 et 2020, respectivement, 1 250 et 33 068 jours de travail ont été perdus en raison d'une action secondaire. Le nombre de différents types d'arrêts de travail au cours de cette période est résumé dans le tableau ci-dessous:

Période	Grèves dans la société	Piquets de grève	Grève secondaire	Arrêt de travail/ manifestation	Grèves multi-employeurs	Lock-out
2016-2020	415	9	1	92	44	132

104. En ce qui concerne le bien-fondé de la plainte, le gouvernement fait valoir ce qui suit: i) l'article 66(2)(c) de la LRA ne donne lieu à aucune violation des conventions; ii) le point précédent est renforcé par la nécessité de prendre en compte les circonstances du pays et d'accorder une certaine marge d'appréciation aux juridictions nationales dans la manière précise dont elles réglementent les grèves secondaires; iii) si les rapports précédents du comité ont mis en garde contre une «interdiction générale» des grèves secondaires, lus dans leur contexte, ils ne prétendent pas empêcher aux juridictions nationales d'imposer des exigences de procédure et de fond pour réglementer les grèves secondaires; et iv) si le fait que l'AMCU n'ait pas épuisé les voies de recours au niveau national ne constitue pas un obstacle absolu, il représente cependant une raison supplémentaire de rejeter la plainte.

Absence de violation des conventions

105. Le gouvernement souligne que malgré l'absence de reconnaissance du droit de grève dans les conventions n^{os} 87 et 98, il admet que ce droit est – comme l'affirment les organes de contrôle de l'OIT depuis des décennies – un corollaire intrinsèque du droit d'organisation protégé par les conventions, et qu'il ne prétend en aucun cas que les travailleurs ne disposent pas d'un droit de grève générale reconnu au niveau national et international. La question en l'espèce est de savoir si l'Afrique du Sud est en droit de réglementer le droit de participer à des grèves secondaires en habilitant les tribunaux nationaux à déterminer, au cas par cas, si le préjudice qu'elles causent à l'employeur secondaire est proportionnel à l'impact sur l'activité de l'employeur principal.

106. À l'appui de sa thèse selon laquelle l'article 66(2)(c) de la LRA ne porte pas atteinte aux conventions, le gouvernement avance cinq arguments:

i) l'article 66(2)(c) n'entraîne pas une interdiction générale des grèves secondaires. Les notions de proportionnalité et de caractère raisonnable appellent un contrôle judiciaire et nécessitent une évaluation au cas par cas par le tribunal du travail, qui tient compte de divers facteurs: la durée et la forme de la grève, le nombre de travailleurs concernés, leur appartenance à un syndicat, leur comportement et les secteurs d'activité concernés par la grève principale et les grèves secondaires. Au fil du temps, une jurisprudence définissant les contours précis des grèves secondaires légales se développera. L'approche privilégiée par l'organisation plaignante priverait les tribunaux de la possibilité de prendre en compte l'un ou l'autre des facteurs mentionnés.

ii) L'article 66(2)(c) place la barre très bas pour une grève secondaire légale. Les mots «possible» et «indirect» signifient que la grève secondaire doit simplement être «susceptible d'avoir un effet» sur l'employeur principal. Il serait peu logique d'exiger des juridictions nationales qu'elles considèrent que les grèves secondaires ne sont pas de nature à avoir un quelconque effet sur l'employeur principal.

iii) Il incombe à l'employeur qui cherche à interdire une grève secondaire de démontrer que la grève est déraisonnable ou non proportionnelle. Cette disposition offre une protection supplémentaire aux syndicats qui souhaitent s'engager dans des grèves secondaires.

iv) Il serait injuste et inéquitable de permettre que des grèves secondaires se produisent systématiquement, sans tenir compte de leur effet néfaste sur l'employeur secondaire. Les employeurs secondaires n'ont aucun contrôle sur le processus de négociation collective lié à la grève principale et ne sont pas en mesure de mettre fin au conflit de travail. Ils ne bénéficient pas non plus des mêmes garanties procédurales que les employeurs principaux. La proportionnalité et le caractère raisonnable sont des boucliers qui protègent les employeurs secondaires et préservent l'équilibre que l'article 66(2)(c) cherche à établir.

v) La procédure de grève principale – conciliation, blocage et préavis à l'employeur – peut prendre des mois, alors qu'une grève secondaire peut être déclenchée sur simple préavis de

sept jours. Comme l'ont expliqué une majorité de membres de la Cour constitutionnelle, «cumulativement, l'absence d'engagement préalable, la brièveté du préavis et le fait que l'employeur secondaire et ses employés n'ont aucun intérêt dans l'issue de la grève principale distinguent l'employeur secondaire de l'employeur primaire». Il serait donc absurde que la légalité de la grève secondaire dépende uniquement de la légalité de la grève principale, sans référence à des considérations de proportionnalité.

Prise en compte des conditions nationales

107. Le gouvernement ajoute que son argument concernant l'équité et la justice de l'équilibre entre des intérêts concurrents, tel qu'il ressort de l'article 66(2)(c) – qui, selon le gouvernement, n'enfreint pas les conventions – nécessite, a fortiori, que le comité tienne compte des conditions nationales et accorde un certain degré de flexibilité aux États Membres pour concevoir des mesures législatives et autres qui protègent le droit de grève de la manière la plus appropriée à ces conditions. Le gouvernement se réfère à cet égard à la doctrine de la «marge d'appréciation» développée par la Cour européenne des droits de l'homme et déclare que la convention n° 98 reconnaît la nécessité de tenir compte des conditions nationales dans ses articles 3 et 4, qui évoquent des organismes et des mesures «appropriés aux conditions nationales».

108. Le gouvernement déclare que la LRA a réglementé les grèves secondaires de manière à atteindre un équilibre équitable entre les différents groupes d'intérêt, tout en reconnaissant que le droit de grève est un contrepoids important au déséquilibre de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs. La loi exige donc que la grève secondaire soit d'une certaine manière liée à l'ambition plus large de la négociation collective et garantit qu'aucun préjudice disproportionné n'est causé aux employeurs secondaires. Le gouvernement déclare en outre que les États Membres de l'OIT réglementent les grèves secondaires de différentes manières et qu'il n'existe aucun consensus sur la manière de le faire. Le gouvernement cite des extraits de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, dans lequel elle soutient que dans les pays où les grèves secondaires sont autorisées, elles sont davantage réglementées que les grèves principales et l'on s'attend à ce que cette réglementation aille au-delà de la légalité de la grève initiale. Les grèves secondaires se distinguent par leur relation avec la grève principale. L'arrêt précise que dans des pays comme l'Espagne, l'Italie et la France, l'exigence va d'un «intérêt professionnel» à un «intérêt suffisant» et que «dans ces trois juridictions, les tribunaux jouent un rôle clé en donnant un contenu à la définition, tantôt en la libéralisant, tantôt en la limitant».

109. Le gouvernement «fait remarquer» que, dans un contexte où certains pays interdisent complètement les grèves secondaires, ces interdictions étant confirmées par des tribunaux réputés, et où d'autres pays les autorisent moyennant divers degrés de réglementation et de limitation, il serait inapproprié d'établir une règle unique autorisant toute grève secondaire dès lors que la grève principale est légale. Selon le gouvernement, si l'OIT peut poser un principe général selon lequel il ne devrait pas y avoir d'interdiction générale des grèves secondaires et prévoir, comme exigence «minimale», la légalité de la grève principale, au-delà de cela, il devrait être laissé aux juridictions nationales le soin de déterminer les contours précis de la réglementation des grèves secondaires.

Décisions antérieures du comité concernant les exigences matérielles et procédurales applicables à la réglementation des grèves secondaires

110. Le gouvernement cite des extraits d'Études d'ensemble de la commission d'experts et plusieurs décisions antérieures du Comité de la liberté syndicale qui, selon lui, démontrent que ni la commission ni le comité n'adoptent une position absolue quant à la protection des grèves

secondaires, et qu'un régime national permettant l'évaluation, par le système judiciaire, de la légalité d'une grève secondaire sur la base de considérations de proportionnalité est tout à fait compatible avec les normes de l'OIT. Le gouvernement déclare que la Commission d'experts a établi la légalité d'une grève principale comme étant la condition «minimale» d'une grève secondaire légale, et que pour autant que la grève principale est légale, il ne devrait pas y avoir d'interdiction générale d'une grève secondaire; mais elle ne laisse pas à entendre qu'un régime instaurant une évaluation de la proportionnalité des grèves secondaires est inadmissible.

111. Se référant à des décisions antérieures du Comité de la liberté syndicale, le gouvernement souligne les points suivants:

- Dans le cas n° 1 381 [voir 248e rapport, paragr. 418], le comité a reconnu que dans des circonstances où il n'y a pas d'interdiction générale, certaines restrictions aux grèves secondaires peuvent être justifiées.
- Dans le cas n° 1 810 [303e rapport], le comité a reconnu que si la grève perdait son caractère pacifique, des limitations seraient justifiables.
- Dans le cas n° 2 251 [333e rapport], le comité a estimé que si les grèves de solidarité n'étaient pas expressément interdites par la législation, leur légalité pouvait être assurée de manière plus générale en s'appuyant sur des précédents judiciaires bien établis.

112. En résumé, le gouvernement déclare que l'organisation plaignante sort la citation «les travailleurs devraient pouvoir avoir recours à de tels mouvements, pour autant que la grève initiale qu'ils soutiennent soit elle-même légitime» de son contexte. En effet, la commission et le comité s'expriment ainsi dans le cadre bien précis d'une interdiction totale des grèves secondaires et avancent spécifiquement que des restrictions raisonnables – basées, par exemple, sur la nécessité de respecter diverses procédures, de garantir la sécurité ou de prévenir la violence – seraient admissibles. Le gouvernement en conclut que l'approche adoptée à l'article 66(2) de la LRA est non seulement justifiée sur le plan des principes, mais également cohérente avec l'approche adoptée par la commission et le comité concernant les violations des conventions.

Non-épuisement des voies de recours internes par l'organisation plaignante

113. Le gouvernement indique que l'AMCU aurait pu contester la validité constitutionnelle de l'article 66(2)(c) au motif qu'il limite de manière injustifiée le droit de grève prévu à l'article 23 de la Constitution, mais qu'elle a préféré contester l'interprétation et l'application de cette disposition légale qu'en a faites le tribunal du travail en faisant valoir que, correctement interprétée, la disposition n'implique pas d'analyse de proportionnalité et que la grève secondaire déclenchée par l'AMCU aurait dû être protégée. Cet argument n'a pas été retenu par la Cour constitutionnelle. Selon le gouvernement, compte tenu du principe de la suprématie constitutionnelle, les tribunaux sud-africains sont expressément tenus de déclarer inconstitutionnelle et invalide toute loi du Parlement incompatible avec la Constitution dans la mesure de cette incompatibilité. Comme l'affaire portée devant la Cour constitutionnelle n'était pas une contestation de la validité constitutionnelle, la cour devait supposer, sans se prononcer définitivement, que la disposition était conforme à la Constitution. Par conséquent, le gouvernement soutient que tant que l'AMCU n'aura pas contesté la constitutionnalité de l'article 66(2)(c) devant un tribunal sud-africain, il serait prématuré et inapproprié pour le comité de se prononcer sur le respect des conventions par le gouvernement.

C. Conclusions du comité

114. *Le comité note que cette affaire concerne le cadre juridique régissant les grèves de solidarité en Afrique du Sud, en particulier la section 66(2)(c) de la loi sur les relations professionnelles (LRA), et son interprétation à travers des précédents judiciaires contraignants. Les trois premiers paragraphes de l'article 66 énoncent ce qui suit:*

> *1) Dans le présent article, l'expression «grève secondaire» désigne une grève, ou des agissements en vue ou dans le cadre d'une grève, qui soutient une grève menée par d'autres employés contre leur employeur; elle n'englobe pas les grèves visant à faire aboutir une revendication qui a été soumise à un conseil si les employés en grève, employés dans le champ d'application enregistré de ce conseil, ont un intérêt substantiel dans cette revendication.*
>
> *2) Nul ne peut participer à une grève secondaire sauf si:*
>
> *a) la grève à soutenir est conforme aux dispositions des articles 64 et 65;*
>
> *b) l'employeur des travailleurs participant à la grève secondaire ou, le cas échéant, l'organisation d'employeurs à laquelle cet employeur est affilié a reçu un préavis écrit de la grève secondaire envisagée au moins sept jours avant le début de celle-ci; et*
>
> *c) la nature et l'ampleur de la grève secondaire sont raisonnables par rapport à l'effet direct ou indirect qu'elle peut avoir sur l'activité de l'employeur principal.*
>
> *3) Sous réserve des paragraphes 2 et 3 de l'article 68, un employeur secondaire peut demander au tribunal du travail d'interdire ou de limiter une grève secondaire qui contrevient au paragraphe 2 de l'article 66.*

115. *Le comité note en outre d'emblée l'argument du gouvernement selon lequel «tant que l'AMCU n'aura pas contesté la constitutionnalité de l'article 66(2)(c) devant un tribunal sud-africain, il serait prématuré et inapproprié pour le comité de se prononcer sur le respect des conventions par le gouvernement». Il rappelle que «si le recours à la procédure judiciaire interne, quel qu'en soit le résultat, constitue un élément qui doit, certes, être pris en considération, le comité a toujours estimé, étant donné la nature de ses responsabilités, que sa compétence pour examiner les allégations n'est pas subordonnée à l'épuisement des procédures nationales de recours». [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 12.] Le comité poursuivra donc son examen de la législation nationale régissant les grèves secondaires et de l'interprétation récente de la Cour constitutionnelle afin de déterminer si la législation et la pratique en Afrique du Sud sont telles qu'elles constituent un obstacle sérieux au déclenchement de grèves secondaires ou qu'elles aboutissent, dans la pratique, à une interdiction générale.*

116. *Le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle, malgré la légalité incontestée de la grève principale, le tribunal du travail a interdit les grèves secondaires auxquelles elle avait appelé dans dix sociétés minières au motif du non-respect de l'article 66(2)(c) de la LRA, jugement que la Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud a confirmé, de même que l'interprétation de la loi sur laquelle il était fondé. Le comité note que l'organisation plaignante soutient que, pour respecter ses obligations internationales, l'Afrique du Sud ne devrait soumettre les grèves secondaires qu'à l'exigence de légalité de la grève principale et que, par conséquent, l'article 66(2)(c) de la LRA limite indûment le droit des employés à la liberté syndicale et devrait être modifié de façon à disposer qu'une grève secondaire est protégée si la grève principale l'est. Le comité note en outre que le gouvernement soutient à cet égard que l'article 66(2)(c) n'enfreint pas les obligations internationales de l'Afrique du Sud, et que la légalité d'une grève principale n'est qu'une exigence minimale fixée par les organes de contrôle de l'OIT, au-delà de laquelle il convient de laisser aux juridictions nationales le soin de déterminer les contours précis de la réglementation des grèves secondaires.*

117. *Le comité prend bonne note des informations détaillées fournies par le gouvernement sur les mesures prises pour garantir le droit de grève, y compris les grèves secondaires, dans le pays et de sa référence à plusieurs arrêts de la Cour constitutionnelle démontrant que celle-ci a adopté une approche sensible aux droits en matière de grève et a fait preuve d'une conscience aiguë des obligations internationales de l'Afrique du Sud au titre des conventions de l'OIT. Le comité observe enfin que c'est la première fois que l'article 66 et son application sont contestés devant le comité.*

118. *Le comité rappelle que, dans le cadre de la législation nationale régissant la grève, il a déclaré que «les conditions posées par la législation pour qu'une grève soit considérée comme un acte licite doivent être raisonnables et, en tout cas, ne pas être telles qu'elles constituent une limitation importante aux possibilités d'action des organisations syndicales». [Voir **Compilation**, paragr. 789.] Au fil des ans, il a examiné la restriction des mouvements de grève dans des contextes spécifiques et a estimé que certaines restrictions, contrairement à d'autres, constituaient une violation de la liberté syndicale, et il a toujours mené ses travaux à cet égard au cas par cas.*

119. *Compte tenu de ce qui précède, le comité note les efforts déployés par le gouvernement pour garantir pleinement la liberté syndicale, en particulier le droit de grève. Le Comité tient à préciser qu'il ne se prononce pas quant à la conformité de l'article 66(2) de la Loi sur les relations professionnelles avec la liberté syndicale. Le comité invite le gouvernement, ainsi que les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs d'assurer un suivi continu de l'application de l'article 66(2) et, le cas échéant, d'envisager les mesures nécessaires afin de garantir le respect de la liberté syndicale.*

Recommandation du comité

120. 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 nº 3192

Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine
présentée par
- la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) et
- l'Union des travailleurs de l'éducation (UTE)
- l'Internationale de l'Éducation (IE)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce des restrictions à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le secteur de l'enseignement public dans la province de Corrientes, d'une part, et dans la ville autonome de Buenos Aires, d'autre part

121. La plainte figure dans une communication de la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) datée du 30 novembre 2015 et dans une communication

conjointe de la CTERA, de l'Union des travailleurs de l'éducation (UTE) et de l'Internationale de l'Education (IE) du 27 mai 2021.

122. Le gouvernement de l'Argentine a fait parvenir ses observations dans des communications datées d'octobre 2016, de septembre 2017 et des 11 et 12 septembre 2023.

123. L'Argentine a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

124. Dans une communication datée du 30 décembre 2015, la CTERA soutient que la disposition nº 352/13 publiée en mars 2013 par l'État de la province de Corrientes (République d'Argentine) porte atteinte au droit à la liberté syndicale et au droit de grève des travailleurs de l'éducation de cette province qui sont membres de la CTERA. L'organisation plaignante affirme que, par l'intermédiaire de la disposition susmentionnée, l'État de la province de Corrientes a informé le Syndicat unique des travailleurs de l'éducation de Corrientes (SUTECO), syndicat de base de la CTERA dans la province de Corrientes, que celui-ci ne pouvait pas mener d'action directe, car le conflit était devenu sans objet à la suite de la conclusion d'une convention collective, n'était pas légitime pour représenter les intérêts collectifs du personnel de l'enseignement et s'exposait à des poursuites et des sanctions.

125. L'organisation plaignante revient ensuite sur le contexte dans lequel la disposition a été adoptée et indique que: i) l'Association des enseignants de la province de Corrientes (ACDP), le SUTECO et le Syndicat argentin des enseignants privés (SADOP) ont communiqué à la Direction du travail, sous-secrétariat du travail de la province, leur décision de faire grève pour une période de 24 heures à partir de minuit le 25 février 2013; ii) le conflit collectif et la grève sont la conséquence de l'intransigeance du ministère de l'Éducation de la province, qui n'a pas voulu reconnaître la légitimité de la revendication salariale des enseignants; iii) le 22 février 2013, le SUTECO a annoncé qu'il prolongerait la grève de 24 heures, portant ainsi sa durée à 48 heures; iv) compte tenu de cette situation, le 25 février 2013, la Direction du travail a publié la disposition nº 187/13, par laquelle elle a inscrit le conflit collectif dans le cadre de la procédure de conciliation obligatoire, conformément à la loi nationale nº 14.786/59; v) ainsi, la Direction du travail a également ordonné par la disposition nº 187/13 que les trois syndicats concernés (ACDP, SUTECO et SADOP) s'abstiennent de faire grève pendant la période de conciliation obligatoire et a fixé au 28 février 2013 la date de la première audience, laquelle n'a jamais eu lieu; vi) malgré cela, les trois syndicats ont entamé une grève le 25 février 2013; vii) sans aucun fondement juridique et au motif que les trois syndicats n'avaient pas respecté la décision de s'abstenir de faire grève, la Direction du travail a décidé de mettre fin à la procédure de conciliation obligatoire et a ordonné l'ouverture de la procédure contradictoire applicable, afin de leur imposer des amendes pour «obstruction» présumée; viii) dans ce contexte, le ministère de l'Éducation de la province de Corrientes a convoqué les cinq syndicats d'enseignants, y compris le SUTECO, au siège du ministère où, le 8 mars 2013, il a finalement présenté une modeste proposition salariale, qui a été acceptée par tous les syndicats, à l'exception du SUTECO; ix) la convention collective a été conclue hors de tout cadre légal; x) le 13 mars 2013, le SUTECO a appelé à une nouvelle grève de 24 heures pour le 15 mars 2013; et xi) la Direction du travail a, de manière irrégulière, intégré dans le dossier nº 524-21-02-486/13 susmentionné la convention salariale conclue avec les autres syndicats et, sur la base de cette convention, a publié la disposition nº 352/13 dénoncée dans la présente plainte, par l'intermédiaire de laquelle le SUTECO a été informé qu'il devait s'abstenir de mener une grève, sous peine de

sanction, pour «manque de légitimité» à représenter les intérêts collectifs de la profession d'enseignant, omettant ainsi la reconnaissance de cette légitimité tant par la Direction du travail que par l'Assemblée législative de la province.

126. En outre, la CTERA se plaint de la négligence malveillante de l'État provincial, qui n'a pas adopté de réglementation pour la loi provinciale nº 6030 de 2011 relative à la convention collective des enseignants, ce qui rend cette loi inapplicable. L'organisation plaignante fait notamment valoir que: i) cette situation est d'une importance fondamentale pour apprécier l'effet juridique limité de la convention conclue entre les représentants de l'État provincial et les représentants de quatre syndicats d'enseignants; ii) la Direction du travail de la province de Corrientes n'a pas tenu compte du fait que les seuls accords sur les conditions de travail qui ont un effet *erga omnes* sont ceux conclus dans le cadre de la loi nº 6030 de 2011 sur la convention collective, une fois que la réglementation correspondante est entrée en vigueur; iii) la Direction du travail a commis une grave erreur en considérant, à l'article 1 de la disposition nº 352, que le SUTECO ne pouvait pas mener d'action directe (grève) parce que le conflit était devenu sans objet compte tenu de la convention collective conclue avec l'ACDP, l'Union des enseignants argentins (UDA), l'Association des professeurs d'enseignement technique (AMET) et le Mouvement unificateur des enseignants (MUD), étant donné que, comme le SUTECO n'a pas signé cette convention, les effets de cet accord ne s'appliquent ni aux membres de ce syndicat, ni aux enseignants non syndiqués, ni aux autres syndicats; iv) la disposition nº 352/13 est absolument et irrévocablement nulle et non avenue, dans la mesure où l'État provincial méconnaît le droit du SUTECO à représenter les intérêts collectifs des enseignants de tous les niveaux d'enseignement, en soutenant que ce droit revient à l'ACDP qui serait la seule organisation à jouir du statut syndical selon les paragraphes 4, 5, 6 et 7 de ladite disposition; v) il s'agit d'une interprétation restrictive et arbitraire des articles 23 et 31 de la loi nº 23.551 sur les associations syndicales, contraire à l'article 14 *bis* de la Constitution nationale, et en particulier à l'article 3 de la loi provinciale nº 6030 de 2011, qui reconnaît la légitimité du SUTECO à participer aux travaux des futures commissions de négociation collective, sur la base de la future convention collective des enseignants à tous les niveaux; et vi) l'organisme qui a publié la disposition contestée nº 352/13 est l'employeur concerné par le conflit collectif avec les syndicats d'enseignants, car la Direction du travail relève du pouvoir exécutif provincial et, par conséquent, en tant que partie au conflit collectif, ne peut pas intervenir en tant que conciliateur (objectif et impartial), comme prévu dans le cadre de la procédure réglementée au titre de la loi nº 14.786 susmentionnée.

127. L'organisation plaignante dénonce ensuite la disposition nº 1769/15 publiée par la Direction du travail de la province de Corrientes, par l'intermédiaire de laquelle celle-ci a déclaré illégale la grève convoquée par le SUTECO pour le 9 octobre 2015, ce qui met également en évidence la manière dont cet organisme est sujet aux directives politiques du gouvernement de la province de Corrientes, qui est partie au conflit collectif. En établissant que le SUTECO ne jouit pas du statut syndical lui permettant d'appeler à la grève, la Direction du travail ignore le fait que le pouvoir exécutif provincial a imposé une amende au SUTECO pour avoir prétendument refusé de se conformer à une disposition de la Direction du travail qui l'obligeait, selon les dispositions de la loi nº 14.786, à se soumettre à une procédure de conciliation obligatoire; or seules les associations syndicales habilitées à déclarer des grèves ont l'obligation de se soumettre à cette procédure. L'organisation plaignante demande que l'État argentin soit informé de la nécessité pour la province de Corrientes d'annuler les dispositions nº 352/13 et 1769/15, ainsi que l'imposition de l'amende de 700 000 pesos correspondant à la grève de février 2015.

128. Dans une communication datée du 27 mai 2021, la CTERA, conjointement avec l'UTE et l'IE soutient que: i) le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires a enfreint les principes garantissant la liberté syndicale et le droit de grève en publiant le décret nº 125/21, daté du 14 avril 2021, par lequel il a déclaré, entre autres, que le ministère de l'Éducation de la ville autonome de Buenos Aires, les organismes relevant de sa compétence et les établissements d'enseignement placés sous son autorité ou sa supervision constituaient des entités dont les services étaient essentiels et indispensables pendant la durée de la pandémie de COVID-19, afin d'ignorer ainsi l'exercice du droit de grève des travailleurs de l'éducation des écoles publiques, que la gestion en soit assurée par un organisme public ou privé, qui dépendent du ministère de l'Éducation de la ville autonome de Buenos Aires et, dans le même temps, procéder à des retenues de salaire pour les jours où les enseignants n'ont pas assuré les cours et se sont mis en grève; ii) le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires a menacé de sanctionner les personnes ayant l'intention de mener une action collective directe (grève); iii) la détermination du caractère «essentiel» des établissements d'enseignement, au moyen du décret susmentionné, relève d'une politique de persécution qui, au cours des années précédentes, a été mise en œuvre par le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires à l'encontre des travailleurs des établissements d'enseignement; iv) le décret publié par une autorité locale, telle que le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires, proclamant le caractère «essentiel» des établissements d'enseignement est manifestement inconstitutionnel non seulement parce que cette juridiction n'est pas compétente pour établir le caractère essentiel de l'enseignement, mais surtout parce que ce décret porte directement atteinte à l'exercice de droits constitutionnels fondamentaux, au détriment des travailleurs de l'éducation, notamment le droit de grève prévu à l'article 14 *bis* de la Constitution nationale; v) l'enseignement ne constitue pas un service essentiel au regard des dispositions de l'article 24 de la loi nº 25.887 sur les conflits dans les services essentiels, qui dans la partie consacrée à ce sujet dispose que: «[…] Les services sanitaires et hospitaliers, la production et la distribution d'eau potable, d'électricité et de gaz, ainsi que le contrôle du trafic aérien sont considérés comme des services essentiels. Une activité non visée au paragraphe précédent peut, à titre exceptionnel, être qualifiée de service essentiel par une commission indépendante dont la composition est conforme à la réglementation […]. Le pouvoir exécutif national, avec l'intervention du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, publiera le règlement correspondant au présent article dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, conformément aux principes de l'Organisation internationale du Travail»; vi) l'enseignement ne pourrait pas non plus être considéré comme un service essentiel en vertu des principes établis par l'Organisation internationale du Travail, tels qu'énoncés dans la *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*; vii) conformément au décret nº 362/10 du 18 mars 2010, qui réglemente la Commission des garanties prévue à l'article 24 de la loi nº 25.877 susmentionnée, une activité ne figurant pas dans l'énumération susmentionnée peut exceptionnellement être qualifiée de service essentiel si une procédure de conciliation est préalablement engagée; viii) toute décision ou tout décret qualifiant une activité de service essentiel sans respecter la législation en vigueur et les principes internationaux du travail est frappé de nullité; ix) la décision nº 408/2001 rendue par le ministère du Travail en 2001, qui a classé l'enseignement parmi les «services essentiels», a déjà été déclarée nulle et non avenue par la Cour suprême de justice (et a donné lieu à une décision du Comité de la liberté syndicale dans le cadre du cas nº 2157); x) à la date de rédaction de la présente communication (mai 2021), le décret de nécessité et d'urgence nº 287/21, daté du 1er mai 2021, publié par le pouvoir exécutif national, était en vigueur. Ce décret prescrit la poursuite obligatoire des cours dispensés par visioconférence et l'interdiction des cours en présentiel dans la ville autonome de Buenos Aires, en raison du

nombre élevé de cas de COVID-19. Il en était de même pour la décision nº 394/2021 du 4 mai 2021, rendue par le Conseil fédéral de l'éducation, par l'intermédiaire de laquelle il a été mis un terme aux cours en présentiel dans la ville autonome de Buenos Aires jusqu'au 21 mai 2021. xi) la raison qui a conduit le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires à établir le caractère «essentiel» des établissements d'enseignement réside, en réalité, dans le fait qu'il cherchait à déroger au décret de nécessité et d'urgence susmentionné (classes par visioconférence obligatoires) afin d'imposer sa décision visant à rétablir les cours en présentiel, utilisée comme argument politique à des fins électorales; xii) par conséquent, le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires, à la suite de la grève menée par l'UTE pour faire appliquer le décret nº 287/21 (classes par visioconférence obligatoires) et prévenir l'augmentation des cas de COVID-19 dans les écoles, a procédé à une retenue sur les salaires des travailleurs de l'éducation, ce qui constitue un acte de représailles contre ces derniers, dont l'objectif était de faire appliquer une norme hiérarchiquement supérieure dans le contexte d'une crise sanitaire de grande ampleur; et xiii) la classification subreptice de l'enseignement comme service essentiel par le décret nº 125/21 de la ville autonome de Buenos Aires, les retenues sur salaire et les menaces de sanctions disciplinaires contre les participants aux grèves lancées par l'UTE ont directement entravé l'exercice du droit de grève, en violation directe des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

B. Réponse du gouvernement

129. Dans une communication datée d'octobre 2016, le gouvernement présente ses observations sur les allégations de l'organisation plaignante concernant le secteur de l'enseignement public dans la province de Corrientes. Il indique tout d'abord que le SUTECO a été et continue d'être reconnu par les différents organes publics et, comme d'autres syndicats, intervient activement dans la province de Corrientes. Le SUTECO ne fait donc l'objet d'aucune forme de discrimination, comme en témoigne sa participation à l'application de la disposition de mars 2014 (qui a ensuite donné lieu à une convention collective dans le cadre de laquelle les autres syndicats ont accepté l'augmentation salariale). En outre, le SUTECO a participé à l'établissement de la réglementation liée à la loi relative aux organes paritaires, comme en atteste la copie du décret du 16 juin 2015, ce qui confirme que, contrairement aux allégations de l'organisation plaignante, celle-ci ne subit aucune discrimination. Le gouvernement ajoute que: i) au milieu du processus de négociation, le SUTECO n'a pas respecté les règles de la procédure de conciliation obligatoire en recourant à la grève, raison pour laquelle il a été exclu de la table de négociation; ii) selon les informations fournies par le sous-secrétariat au travail de la province de Corrientes, le conflit collectif faisait l'objet, à la date de la présente communication (octobre 2016), d'une procédure judiciaire, de sorte qu'il est proposé au comité d'attendre de connaître l'issue de cette procédure avant de prendre une décision; et iii) l'organisation plaignante n'a fourni aucune preuve à l'appui de ses affirmations, ce qui empêche de confirmer la véracité de ses arguments.

130. Dans une communication datée de septembre 2017, le gouvernement affirme que, selon le sous-secrétariat au travail de la province de Corrientes, le conflit collectif est toujours en cours de traitement par les autorités judiciaires et qu'à la date de la communication (septembre 2017), l'affaire n'avait pas connu d'issue définitive. Par ailleurs, il indique à nouveau que l'organisation plaignante n'a fourni aucune preuve à l'appui de ses allégations, ce qui ne permet pas d'établir si celles-ci sont dûment étayées.

131. Dans une communication datée du 12 septembre 2023, le gouvernement déclare que: i) la procédure judiciaire concernant le conflit collectif dans l'affaire «Syndicat unique des travailleurs de l'éducation de Corrientes c/État de la province de Corrientes s/Procédure de

contentieux administratif», dossier nº 123426/15, s'est conclue par des jugements rendus par le tribunal administratif de première instance nº 2 (de la province de Corrientes) et la cour d'appel du contentieux administratif et électoral, ainsi que par un appel extraordinaire interjeté devant la Cour supérieure de justice; ii) l'action en justice a été intentée par le SUTECO en vue d'obtenir la nullité du décret nº 2327/15, par lequel a été rejeté le recours hiérarchique qu'il avait présenté contre la disposition nº 646/13 de la Direction du travail, qui avait elle-même conduit au rejet du recours hiérarchique déposé par le SUTECO contre la disposition nº 455/13, qui lui imposait une amende pour non-respect de la disposition nº 187/13 (dans laquelle il était notamment ordonné de suspendre la grève pendant la procédure de conciliation obligatoire). Ainsi, dans le cadre de la procédure judiciaire, le SUTECO a fait valoir qu'il y avait eu un vice de procédure et que, de la publication de la disposition nº 187/13 par la Direction du travail à la conclusion de la procédure, celle-ci aurait dû être menée conformément aux prescriptions de la loi nº 14.786 sur la procédure relative aux conflits collectifs et non selon les dispositions des articles 26 à 32 de la loi nº 2.477 (procédure en cas d'infraction à la législation du travail). Le 30 juillet 2018, le tribunal de première instance a rejeté la demande du SUTECO, estimant que le demandeur n'avait pas réussi à prouver l'illégitimité du décret nº 2327/15 et des actes qui l'ont précédé, car aucun vice manifeste dans les éléments essentiels du décret n'était apparu ou n'avait été prouvé, et qu'aucun élément convaincant ne prouvait l'illégalité alléguée par le demandeur; iii) toutefois, en février 2020, cette décision a été annulée par un arrêt de la cour d'appel, qui l'a jugée inconstitutionnelle et a estimé que l'article 31 de la loi nº 2.477 ne s'appliquait pas à cette affaire et, par conséquent, a déclaré la nullité du décret nº 2327/15, contesté par le requérant (le SUTECO), et ordonné au pouvoir exécutif provincial d'émettre un nouvel acte administratif et de réexaminer la légalité de l'amende ordonnée dans la disposition nº 2327/15; iv) l'État de la province de Corrientes a déposé devant la Cour supérieure de justice de la province un recours extraordinaire pour inapplicabilité de la loi, mais celui-ci a été déclaré irrecevable dans une décision rendue le 9 décembre 2021; v) cette décision a mis fin à la procédure judiciaire engagée par le SUTECO contre l'État de la province de Corrientes pour contester les actes administratifs adoptés dans le cadre de la procédure de conciliation obligatoire qui, selon la partie demanderesse, ont entravé son exercice du droit à la liberté syndicale et du droit de grève; vi) bien que l'action en justice intentée par le SUTECO ait trouvé une issue favorable, il n'en est pas moins vrai que le bien-fondé de la demande ne repose pas sur les arguments avancés par le SUTECO, c'est-à-dire sur les prétendus vices attribués aux actes administratifs en question comme cause de l'atteinte à la liberté syndicale, puisqu'il avait alors invoqué des vices de compétence, de cause et de procédure dans les actes administratifs publiés dans le cadre de la conciliation obligatoire, vices qui ont également été invoqués lors de la soumission de la présente plainte devant le Comité de la liberté syndicale; vii) par ailleurs, la cour d'appel a déclaré nul et non avenu le décret nº 2327/15, conséquence logique de l'inconstitutionnalité de l'application de l'article 31 de la loi nº 2.477, considérant que l'exigence de paiement préalable établie dans ledit article *solve et repete*, comme condition d'admission du recours hiérarchique présenté par le SUTECO contre la disposition de sanction publiée par la Direction du travail, était contraire aux droits constitutionnels de la défense; viii) il convient de noter que la déclaration de nullité du décret nº 2327/15 prononcée par le pouvoir judiciaire de Corrientes n'a pas mis fin à la procédure administrative au cours de laquelle ont été publiées les dispositions de la Direction du travail qui sont contestées par le SUTECO et constituent la base de la plainte déposée par cet organisme devant le comité, puisque la cour d'appel a ordonné à la partie défenderesse de publier un nouvel acte administratif, en réexaminant la légalité de l'amende ordonnée dans la disposition nº 455/13; et ix) par conséquent, selon une interprétation correcte de l'arrêt de la cour d'appel, la procédure administrative contestée par le SUTECO doit être traitée par l'instance qui était compétente avant la promulgation du décret

nº 2327/15, déclaré nul et non avenu, et le pouvoir exécutif provincial doit réexaminer le recours hiérarchique déposé contre la disposition nº 455/13, par laquelle la Direction du travail a imposé une amende à l'entité syndicale.

132. Dans une communication datée du 11 septembre 2023, le gouvernement a transmis les observations du gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires sur les allégations envoyées en mai 2021 par la CETERA, l'UTE et l'IE. Le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires souligne que les allégations des organisations plaignantes selon lesquelles le décret n° 125/2021 viole le droit de grève sont dépourvues de toute précision factuelle et normative. Le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires se réfère tout d'abord au contexte dans lequel le décret a été adopté et précise à cet égard que : (i) la déclaration du caractère essentiel des activités exercées par les agents du ministère de l'éducation de la ville a été adoptée à un moment où la situation sanitaire (réduction du nombre de cas, calendrier de vaccination) provoquée par la pandémie de COVID-19 permettait d'assouplir les mesures d'isolement et de reprendre le cours normal des activités; ii) la déclaration susmentionnée du caractère essentiel des activités découle de l'existence, reconnue par la Cour suprême de justice de la nation, d'un droit humain à l'éducation qui doit être satisfait dans toute la mesure du possible ; et iii) bien que les modalités d'enseignement à distance aient permis une participation significative des étudiants, elles n'ont pas remplacé les avantages de l'enseignement présentiel dans le processus d'apprentissage et dans la socialisation des enfants.

133. Le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires se réfère ensuite à l'impact allégué du décret n° 125/2021 sur le droit de grève. Il affirme à cet égard que : i) le caractère essentiel de l'activité éducative établi par le décret précité est différent du mécanisme établi par l'article 24 de la loi 25.877, qui permet de qualifier exceptionnellement certaines activités de services essentiels en vue d'établir des services minimaux en cas de grève; ii) au contraire, les organisations syndicales en général et les plaignants en particulier se sont vu reconnaître à tout moment le droit de mener des actions collectives; iii) de fait, des mesures d'action collectives ont été menées pendant les périodes où le décret no 125/2021 était en vigueur; iv) l'exercice du droit de grève entraîne d'une part la suspension des activités des travailleurs et d'autre part le non-paiement des salaires correspondants; et v) le fait que les travailleurs en grève du secteur de l'éducation n'aient pas reçu de salaires pour les jours non travaillés constitue une preuve de l'applicabilité du droit de grève pendant la durée du décret n° 125/2021.

134. Le gouvernement de la ville de Buenos Aires fait enfin valoir que la situation factuelle et juridique a radicalement changé depuis l'adoption du décret susmentionné, raison pour laquelle il considère que les allégations des plaignants sont devenues abstraites.

C. Conclusions du comité

135. *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations d'atteinte à la liberté syndicale dans le secteur de l'enseignement public dans la province de Corrientes, d'une part, et dans la ville autonome de Buenos Aires, d'autre part.*

136. *En ce qui concerne les aspects de la plainte concernant la province de Corrientes, le comité note que la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA) soutient que, à partir de février 2013, les autorités provinciales ont refusé au Syndicat unique des travailleurs de l'éducation de Corrientes (SUTECO) (le syndicat de base de la CTERA dans le secteur de l'enseignement dans la province de Corrientes) le droit de négocier collectivement et de mener des actions de grève, au mépris des normes nationales et internationales et de la loi provinciale nº 6030 de 2011 relative*

à la négociation collective dans le secteur de l'éducation publique. Le comité prend note des indications de la CTERA selon lesquelles: i) dans le cadre d'une négociation salariale ardue entre les autorités provinciales et cinq syndicats du secteur de l'enseignement public menée au début de l'année 2013, le SUTECO et deux autres syndicats ont annoncé leur volonté de faire grève le 25 février 2013; ii) sur la base de la loi nationale nº 14.786/59, la Direction provinciale du travail a décidé d'inscrire le conflit collectif dans une phase de conciliation obligatoire, ordonnant aux trois syndicats de s'abstenir de faire grève jusqu'à la fin de la procédure de conciliation (disposition nº 187/13); iii) de manière injustifiée et sous prétexte que les syndicats ne s'étaient pas abstenus de mener la grève susmentionnée, la Direction du travail a mis fin à la conciliation et a entamé une procédure visant à infliger des amendes aux trois organisations; iv) hors de tout cadre légal, le ministère provincial de l'Éducation a réuni les cinq syndicats et a proposé une modeste augmentation salariale qui a été acceptée par quatre syndicats, mais rejetée par le SUTECO; v) lorsque le SUTECO a appelé à une grève d'une journée le 15 mars 2013, la Direction provinciale du travail a publié la disposition nº 352/13, selon laquelle le SUTECO ne pouvait pas entreprendre d'action directe (grève), car le conflit collectif était devenu sans objet à la suite de la conclusion d'une convention collective avec d'autres organisations syndicales, et que le SUTECO n'était pas habilité à représenter les intérêts collectifs du personnel de l'enseignement; et vi) la méconnaissance des prérogatives du SUTECO a été confirmée par la disposition nº 1769/15 de la Direction du travail de la province de Corrientes, dans laquelle la grève lancée par le SUTECO le 9 octobre 2015 a été déclarée illégale. Le comité note que l'organisation plaignante considère que: i) l'interdiction de recourir à la grève énoncée dans la disposition nº 352/13 et reposant sur le fait qu'une convention collective venait d'être conclue n'est pas fondée, étant donné que le SUTECO n'a pas signé la convention en question; ii) la négation dans le même texte de la capacité du SUTECO à représenter collectivement les enseignants de la province est contraire aux dispositions de la loi provinciale nº 6030; et iii) en outre, les différentes décisions des autorités provinciales décrites ci-dessus sont irrégulières dans la mesure où l'administration provinciale se pose en juge de conflits collectifs auxquels elle est directement partie. Le comité note que l'organisation plaignante conclut que les décisions susmentionnées doivent être annulées, y compris l'amende de 700 000 pesos correspondant à la conduite de la grève de février 2013.

137. *Le comité note que, pour sa part, le gouvernement déclare que: i) le SUTECO n'a fait l'objet d'aucune forme de discrimination de la part des autorités provinciales de Corrientes, comme en témoigne sa participation aux négociations qui ont abouti à la conclusion de la convention collective de mars 2014 et aux concertations de juin 2015 concernant l'établissement de la réglementation relative à la loi provinciale nº 6030; ii) au milieu du processus de négociation, le SUTECO n'a pas respecté les règles de la procédure de conciliation obligatoire en recourant à la grève, alors que la disposition nº 187/13 lui ordonnait de s'abstenir de le faire, et a ainsi été exclu de la table de négociation; iii) le conflit collectif susmentionné a donné lieu à une action en justice portant sur la légalité de l'amende imposée au SUTECO pour avoir mené la grève de février 2013 en violation de la disposition nº 187/13; et iv) par des décisions rendues en février 2020 et en décembre 2021, la cour d'appel et la Cour supérieure de justice de la province ont déclaré, pour des motifs de forme, la nullité des amendes imposées au SUTECO et ont ordonné à l'exécutif provincial d'émettre un nouvel acte administratif, dans lequel il réexaminerait la légalité de l'amende imposée. Le comité note que le gouvernement indique à cet égard que l'action en justice engagée par le SUTECO et les décisions judiciaires correspondantes n'ont pas été fondées sur les violations de la liberté syndicale alléguées en l'espèce, mais sur le fait que l'exigence du paiement préalable de l'amende comme condition de recevabilité du recours hiérarchique déposé par le SUTECO contre la disposition de sanction publiée par la Direction du travail constituait une atteinte aux droits constitutionnels de la défense.*

138. *Le comité prend bonne note des informations communiquées par les parties au sujet du conflit opposant le SUTECO et les autorités de la province de Corrientes dans le cadre des négociations sur les salaires des enseignants du secteur public. Il constate que l'organisation plaignante dénonce à*

la fois des décisions spécifiques de l'administration provinciale à son égard (en particulier les dispositions nº 187/13 et 455/13, la disposition nº 352/13 et la disposition nº 1769/15), qui, selon elle, traduiraient plus généralement l'intention d'exclure le SUTECO des relations collectives de travail, ainsi que le caractère irrégulier de l'intervention du pouvoir exécutif provincial, qui se poserait en juge et partie des conflits collectifs dans le secteur public. Le comité observe que le conflit se déroule dans un contexte de pluralisme syndical dans le secteur de l'enseignement de la province où, selon les informations fournies par les parties, le SUTECO est simplement enregistré, tandis que l'Association des enseignants de la province de Corrientes (ACDP), pour sa part, dispose du statut syndical (un type d'enregistrement réservé par la législation argentine aux organisations les plus représentatives, qui, en vertu de la législation nationale, ont le monopole de la négociation collective), et que l'article 3 de la loi provinciale nº 6030 prévoit que la participation à la négociation collective ne se limite pas aux organisations dotées du statut syndical.

139. *En ce qui concerne l'amende imposée au SUTECO par la Direction provinciale du travail (disposition nº 455/13) pour avoir mené une grève d'une journée en février 2013 malgré une décision de la Direction du travail lui ordonnant de s'abstenir de le faire (décision nº 187/13), le comité note que l'organisation plaignante et le gouvernement conviennent que la grève menée par le SUTECO a eu lieu au milieu d'une procédure de conciliation obligatoire ordonnée par la Direction du travail (décision nº 187/13) conformément à la loi nationale nº 14.786/59, alors que l'interdiction de faire grève avait pour but de permettre à la procédure de conciliation d'être menée à son terme. Le comité rappelle à cet égard que l'on ne saurait considérer comme attentatoire à la liberté syndicale une législation prévoyant le recours aux procédures de conciliation et d'arbitrage (volontaire) dans les conflits collectifs en tant que condition préalable à une déclaration de grève, pour autant que le recours à l'arbitrage ne présente pas un caractère obligatoire et n'empêche pas, en pratique, le recours à la grève. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 793.] Il souligne en outre que, dans les cas de conciliation obligatoire, il est désirable que la décision d'engager une procédure de conciliation dans les conflits collectifs revienne à un organe indépendant des parties en conflit. [Voir* ***Compilation****, paragr. 796.] Il rappelle enfin que, comme dans des cas précédents, il s'attend à ce que les amendes qui pourraient être infligées à l'endroit des syndicats pour faits de grève illégale ne soient pas d'un montant susceptible de mener à la dissolution du syndicat ni d'avoir un effet d'intimidation sur les syndicats et d'inhiber leurs légitimes actions de revendication syndicale et veut croire que le gouvernement s'efforcera de résoudre de telles situations au moyen d'un dialogue social franc et effectif. [Voir* ***Compilation****, paragr. 969.] Observant que les décisions relatives à l'imposition de l'amende susmentionnée ont été annulées par la justice pour violation des droits de la défense et que l'affaire est de nouveau examinée par les autorités provinciales, le comité s'attend à ce que celles-ci tiennent dûment compte des principes énoncés ci-dessus.*

140. *En ce qui concerne les deux autres interdictions de grève imposées au SUTECO par l'intermédiaire des dispositions nº 352/13 et 1769/15 adoptées par la Direction provinciale du travail, le comité note que: i) selon la CTERA, l'interdiction énoncée dans la disposition nº 352/13 de mars 2013 est illégale, car elle se fonde sur la convention collective signée par les autres organisations syndicales, mais rejetée par le SUTECO, pour soutenir que le conflit collectif à l'origine de la grève n'est plus d'actualité; ii) la CTERA soutient que, dans les deux cas, l'administration provinciale du travail est à la fois juge et partie, étant donné qu'elle a interdit des grèves dans le cadre d'un conflit collectif auquel elle est elle-même partie prenante. Le comité constate dans le même temps que: i) le texte des dispositions contestées ne lui a pas été communiqué et que celles-ci ne sont pas disponibles dans le domaine public; ii) les observations spécifiques du gouvernement à cet égard ne lui sont pas parvenues; iii) il ne dispose d'aucune information factuelle sur la grève envisagée par le SUTECO en 2015 qui a donné lieu à la disposition nº 1769/15. À la lumière de ce qui précède, le comité ne dispose pas des éléments lui permettant d'apprécier de manière exhaustive la validité des motifs ayant conduit à l'interdiction*

des mouvements de grève convoqués par le SUTECO. Il constate cependant que, dans les deux cas, les décisions d'interdiction de la grève, comme la décision examinée ci-dessus d'imposer une conciliation obligatoire, ont été prises par l'administration publique provinciale et non par un organe indépendant des parties. À cet égard, le comité rappelle de nouveau que, d'une part, dans les cas de conciliation obligatoire, il est désirable que la décision d'engager une procédure de conciliation dans les conflits collectifs revienne à un organe indépendant des parties en conflit et que, d'autre part, la décision de déclarer la grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement mais à un organe indépendant et impartial. [Voir ***Compilation****, paragr. 796 et 909.] Sur la base de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les décisions concernant le recours à la conciliation obligatoire et l'interdiction des mouvements de grève soient prises par des organes indépendants des parties. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité rappelle également qu'il peut recourir à l'assistance technique du Bureau à propos des mesures demandées.*

141. *En ce qui concerne l'allégation de la CTERA selon laquelle l'administration provinciale aurait non seulement interdit au SUTECO de faire grève dans le cadre du conflit collectif de février-mars 2013, mais aurait également cherché à lui refuser le droit de représenter collectivement les enseignants publics, le comité note que, d'une part, l'organisation plaignante affirme que: i) la disposition nº 352/13 laisse entendre que seule l'ACDP, qui jouit du statut syndical, serait habilitée à représenter les enseignants de la province au cours de négociations collectives; et ii) l'absence de réglementation relative à la loi provinciale nº 6030, dont l'article 3 prévoit la participation de toutes les organisations syndicales du secteur de l'éducation à la table des négociations, illustre la volonté de l'administration d'exclure le SUTECO. Le comité note que, pour sa part, le gouvernement affirme qu'il n'y a pas de volonté d'exclure le SUTECO, comme en témoigne la participation de ce dernier aux négociations de la convention collective de 2013 et aux discussions de 2015 sur la réglementation relative à la loi provinciale nº 6030. Tout en rappelant que sont compatibles avec la convention nº 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****, paragr. 1360], le comité observe que le gouvernement n'a pas précisé s'il avait terminé d'établir la réglementation relative à la loi provinciale nº 6030. Soulignant que, conformément à l'article 5 d) de la convention nº 154 ratifiée par l'Argentine, des mesures doivent être prises pour que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles, le comité veut croire que les mesures nécessaires seront prises pour assurer la pleine applicabilité des lois qui régissent la négociation collective dans la province de Corrientes et prévoient la participation des différentes organisations syndicales du secteur de l'éducation à ce processus.*

142. *Le comité note également que, dans une communication datée d'octobre 2021, la CTERA et l'Union des travailleurs de l'éducation (UTE) dénoncent des restrictions injustifiées au droit de grève de la part du gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires. Il note que les organisations plaignantes affirment que le décret nº 125/21, daté du 14 avril 2021, dispose que le ministère de l'Éducation de la ville autonome de Buenos Aires, les organismes relevant de sa compétence et les établissements d'enseignement placés sous son autorité ou sa supervision constituent des entités dont les services sont essentiels et indispensables pendant la durée de la pandémie de COVID-19, au mépris du droit de grève des travailleurs de l'éducation qui exercent leurs fonctions dans les établissements d'enseignement. Le comité note que les organisations plaignantes font notamment valoir que: i) le décret nº 125/21 est manifestement contraire à la législation en vigueur, tant nationale qu'internationale; ii) la Cour suprême de justice a déjà déclaré nulle et non avenue la décision* nº *408/2001, prise en 2001 par le ministère du Travail pour que l'enseignement soit considéré comme un service essentiel; iii) la véritable raison pour laquelle le gouvernement de la*

ville autonome de Buenos Aires a décrété le caractère essentiel des établissements d'enseignement réside dans sa volonté de ne pas appliquer le décret nº 287/21 de l'exécutif national, qui établit le caractère obligatoire des cours dispensés par visioconférence; et iv) le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires, à la suite de la grève menée par l'UTE pour faire appliquer le décret nº 287/21 (classes par visioconférence obligatoires) et prévenir l'augmentation des cas de COVID-19 dans les écoles, a procédé à une retenue sur les salaires des travailleurs de l'éducation, ce qui constitue un acte de représailles contre ces derniers, dont l'objectif était de faire appliquer une norme hiérarchiquement supérieure dans le contexte d'une crise sanitaire de grande ampleur.

143. *Le comité note également que le gouvernement transmet les observations du gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires, qui considère que les allégations des organisations plaignantes selon lesquelles le décret nº 125/2021 viole le droit de grève sont dépourvues de toute précision factuelle et normative. Le Comité note en particulier que le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires affirme tout d'abord que: i) la déclaration du caractère essentiel des activités exercées par les employés du ministère de l'Éducation de la ville a été adoptée à un moment où la situation sanitaire causée par la pandémie de COVID-19 permettait de reprendre les activités normales; et ii) la déclaration susmentionnée du caractère essentiel des activités éducatives découle de l'existence, reconnue par la Cour suprême de justice de la nation, d'un droit humain à l'éducation qui doit être satisfait dans toute la mesure du possible, et il convient également de considérer que les modalités d'enseignement à distance n'ont pas remplacé les avantages de l'enseignement présentiel dans le processus d'apprentissage et de socialisation des enfants. Le comité note que le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires affirme en second lieu que: i) la nature essentielle de l'activité éducative établie par le décret susmentionné était distincte du mécanisme établi par l'article 24 de la loi 25.877, qui permet de qualifier exceptionnellement certaines activités de services essentiels en vue d'établir des services minima en cas de grève; ii) au contraire, les syndicats en général et les plaignants en particulier se sont vu reconnaître à tout moment le droit de mener des actions collectives; iii) en fait, des mesures d'actions collectives ont été prises pendant les périodes où le décret nº 125/2021 était en vigueur; iv) l'exercice du droit de grève entraîne la suspension des activités des travailleurs d'une part et le non-paiement des salaires correspondants d'autre part; et v) le fait que les travailleurs en grève du secteur de l'éducation n'ont pas reçu de salaires pour les jours où ils n'ont pas travaillé pendant la période de validité du décret nº 125/2021 est une preuve de l'applicabilité du droit de grève dans ce contexte. Le comité note que le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires affirme enfin que la situation factuelle et juridique a radicalement changé depuis l'adoption du décret susmentionné, raison pour laquelle il considère que les allégations des requérants sont devenues abstraites.*

144. *Le comité prend bonne note que la réponse fournie par le gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires indique que: i) la déclaration du caractère essentiel du secteur de l'éducation par le décret nº 125/2021 n'avait pas pour but de méconnaître le droit de grève des enseignants mais d'exempter ce secteur des restrictions d'activité imposées dans le contexte de la pandémie; et ii) des actions de grève ont effectivement été menées dans ce secteur dans la Ville de Buenos Aires pendant que le décret était en vigueur sans que la légalité de ces actions ne soit remise en cause. À cet égard, le comité a pris note du jugement nº 42853 du 30 août 2022 rendu par le tribunal du travail nº 4 (Asociación Docente de Enseñanza Media y Superior (ADEMYS)/c. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires). Le Comité note que ce jugement est le résultat d'une action en justice intentée par une organisation syndicale pour obtenir le paiement des jours de grève pris entre avril et juin 2021 afin de maintenir le système d'enseignement à distance. Tout en rappelant qu'il a considéré que les déductions de salaires pour les jours de grève ne soulèvent pas d'objections du point de vue des principes de la liberté syndicale [voir **Compilation**, paragr. 942] et que le jugement t en question a fait l'objet d'un appel toujours en cours, le comité note que, dans ce jugement: i) le tribunal a statué en faveur d'ADEMYS, estimant que la grève des enseignants de la ville de Buenos Aires constituait*

une réponse au non-respect par l'employeur des dispositions nationales qui continuaient d'imposer l'enseignement à distance; et ii) la ville de Buenos Aires n'a pas contesté la légalité de la grève. Notant qu'il ressort clairement des éléments ci-dessus que le décret nº 125/21 n'a pas eu pour effet de restreindre l'exercice du droit de grève, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.

Recommandations du comité

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

a) **En ce qui concerne les conséquences de la grève menée par le Syndicat unique des travailleurs de l'éducation de Corrientes (SUTECO) en février 2013, le comité s'attend à ce que les autorités compétentes tiennent dûment compte des principes énoncés dans les présentes conclusions.**

b) **Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les décisions concernant le recours à la conciliation obligatoire et l'interdiction des mouvements de grève soient prises par des organes indépendants des parties. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

c) **Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut recourir à l'assistance technique du Bureau pour la mise en œuvre de la recommandation *b)***

Cas nº 3232

Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine

présentée par la Fédération syndicale des professionnels de la santé de la République argentine (FESPROSA)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que plusieurs de ses organisations affiliées ont été exclues des négociations collectives menées dans différentes provinces du pays parce qu'elles n'ont pas le statut de syndicat. Elle allègue également des retards dans la procédure d'octroi du statut syndical, l'absence de prélèvement des cotisations syndicales et d'autres actes de discrimination antisyndicale

146. La plainte figure dans des communications de la Fédération syndicale des professionnels de la santé de la République argentine (FESPROSA) en date du 23 juin 2016, du 8 septembre 2017 et des 23 février et 2 mai 2018.

147. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date du 6 avril 2018, du 7 août 2019, du 12 septembre et du 11 octobre 2023.

148. L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

149. Dans ses communications en date du 23 juin 2016, du 8 septembre 2017 et des 23 février et 2 mai 2018, la FESPROSA, qui dit représenter les professionnels de la santé travaillant dans des établissements et organismes publics de tout le pays, allègue que l'État, en sa qualité d'employeur, a violé le droit à la négociation collective de plusieurs de ses organisations syndicales affiliées dans plusieurs provinces du pays.

Province de Santa Cruz

150. L'organisation plaignante allègue que, lorsque le gouvernement de la province de Santa Cruz a convoqué la réunion de négociation paritaire (négociation collective) du secteur de la santé pour le 14 juin 2016, elle l'a informé par écrit des noms des deux délégués qui devaient participer à la réunion en son nom et au nom de son organisation affiliée, l'Association syndicale des professionnels de la santé publique de Santa Cruz (APROSA). Elle fait valoir que, alors que le gouvernement n'ait pas soulevé d'objection à cette désignation, lorsque les deux délégués sont arrivés le 14 juin sur le lieu de la réunion, les forces de police les ont interpelés et ne les ont pas laissé entrer. Elle précise que ces faits ont été rapportés par les médias et qu'elle s'est ensuite rendue au ministère du Travail de la province pour faire dresser un constat. L'organisation plaignante indique que depuis lors, la réunion se tient sans elle.

Province de Buenos Aires: Hôpital de pédiatrie Juan P. Garrahan

151. L'organisation plaignante allègue que l'État prive l'Association des professionnels et techniciens de l'hôpital de pédiatrie (SAMIC) Juan P. Garrahan (organisation de premier degré légalement enregistrée et affiliée à la FESPROSA, et majoritaire au sein de l'hôpital) de la possibilité de participer à la réunion de négociation paritaire sectorielle. Elle allègue également que l'association s'est vu refuser un local syndical au sein de l'établissement, ainsi que la possibilité de déduire automatiquement les cotisations syndicales des salaires de ses membres, ce que l'État fait pour d'autres syndicats du secteur. L'organisation plaignante ajoute que le conseil d'administration de l'hôpital, composé de représentants du gouvernement national et du gouvernement de la ville autonome de Buenos Aires, aurait refusé ces droits à l'association au prétexte qu'elle n'a pas le statut de syndicat.

Province de Buenos Aires: Hôpital national Alejandro Posadas

152. L'organisation plaignante allègue que, depuis huit ans, l'Association syndicale des professionnels de la santé de la province de Buenos Aires (CICOP) (syndicat de premier degré légalement enregistré, affilié à la FESPROSA et opérant dans la province de Buenos Aires) est exclue de la Commission permanente d'interprétation de la carrière professionnelle sanitaire (COPICPROSA) au prétexte qu'elle ne dispose pas d'une représentation nationale. Elle indique que cette commission est un organe chargé d'appliquer la convention collective des professionnels hospitaliers nationaux homologuée en 2009 par le décret n° 1133/2009 et que les parties prenantes étaient convenues que les travailleurs seraient représentés par les syndicats concernés, notamment la CICOP, à laquelle la majorité des professionnels de l'hôpital Posadas sont affiliés. L'organisation plaignante allègue que, malgré cet accord, la direction de l'hôpital prive depuis huit ans la CICOP de la possibilité de participer à la commission.

153. La FESPROSA, qui a le statut de syndicat, allègue également qu'elle a elle-même été exclue de cette commission. L'organisation plaignante ajoute que l'hôpital accorde à la CICOP un local de dimensions minimales alors que les autres syndicats disposent de deux à trois locaux. Elle allègue en outre que ses membres sont victimes de discrimination. Ainsi, un adhérent de fraîche date qui comptait huit années d'ancienneté a vu son contrat résilié, et 32 travailleurs, dont certains avait récemment adhéré au syndicat, se sont vu déduire arbitrairement 80 pour cent de leur salaire sans aucune explication.

154. L'organisation plaignante allègue que le 2 janvier 2018, les autorités de l'hôpital ont rendu publique la décision de licencier 122 travailleurs, dont la plupart sont des infirmiers affectés à l'équipe de nuit qui sont affiliés à la CICOP et auxquels l'hôpital déduisait jusqu'à 70 pour cent de leur salaire au motif qu'ils n'avaient pas respecté une décision portant augmentation des heures de travail. Elle affirme également qu'après que la CICOP a communiqué à la direction de l'hôpital et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale la liste des délégués élus le 23 octobre 2017, 16 d'entre eux (des travailleurs hautement qualifiés, au comportement professionnel irréprochable et au casier judiciaire vierge et comptant entre cinq et vingt années d'ancienneté) ont été licenciés, après quoi les autorités ministérielles nationales et la direction de l'hôpital ont refusé le moindre dialogue avec les représentants syndicaux. L'organisation plaignante allègue également que le 30 janvier 2018, la direction de l'hôpital a cessé, après plus de vingt ans, de prélever les cotisations syndicales, ce qui a entamé le patrimoine du syndicat et l'a privé des ressources nécessaires à son activité.

Province de Santa Fe

155. L'organisation plaignante allègue que tout en étant l'organisation la plus représentative des professionnels de la santé du secteur public, le Syndicat des professionnels universitaires de la santé (SIPRUS), qui est affilié à la FESPROSA, ne peut pas participer aux négociations collectives parce qu'il n'a pas le statut de syndicat. Elle indique que le SIPRUS est légalement enregistré depuis 2008 et qu'il a demandé en 2014 au ministère du Travail de procéder à la vérification de sa représentativité mais n'a été informé qu'en 2017 du lancement imminent de la procédure de vérification. L'organisation plaignante se dit préoccupée par le fait que le retard arbitraire pris dans la procédure de vérification a conduit la province à négocier avec un secteur étranger aux intérêts légitimes du SIPRUS.

Province de Córdoba

156. L'organisation plaignante indique que l'Union des travailleurs de la santé (UTS), affiliée à la FESPROSA et simplement enregistrée, est le syndicat le plus représentatif du secteur de la santé publique dans la province de Córdoba. Elle précise que quatre organisations syndicales, dont l'UTS, coexistent au sein de l'administration publique et que les trois autres (le Syndicat des fonctionnaires de la province de Córdoba – SEP), l'Association des travailleurs de l'État – ATE) et l'Association des travailleurs de la santé en Argentine – ATSA) ont le statut de syndicat. Elle indique que l'ATE et l'ATSA couvrent l'ensemble du territoire argentin mais que seule l'ATSA représente spécifiquement le secteur de la santé, bien qu'elle soit peu représentée dans le secteur de la santé publique de la province de Córdoba, où l'UTS est majoritaire. Elle souligne que, malgré l'absence, dans la province, de cadre de négociation paritaire propre au secteur de la santé, l'UTS n'a jamais été convoquée aux discussions paritaires générales. Elle indique également que malgré la mise en place en 2014, dans le secteur de la santé, de négociations sectorielles ouvertes aux revendications des travailleurs du système de santé publique de la province, à chaque réunion, l'UTS a formellement présenté un cahier de revendications qui n'ont jamais été examinées. L'organisation plaignante ajoute que dans pratiquement toutes

ces réunions, toutes ces organisations syndicales ont exprimé le souhait d'être convoquées aux discussions paritaires générales et ont estimé qu'il convenait de mettre en place des discussions paritaires s'adressant spécifiquement et exclusivement au secteur de la santé.

Province du Chaco

157. L'organisation plaignante allègue que le gouvernement de la province du Chaco refuse de convoquer aux réunions de négociation paritaire l'Association des professionnels, techniciens et auxiliaires de la santé publique de la province du Chaco (APTASCH), une organisation affiliée à la FESPROSA qui, forte de ses 2000 membres, estime être l'organisation la plus représentative du secteur de la santé. Elle allègue que le gouvernement de la province ne reconnaît pas le caractère représentatif de l'association, néglige les revendications et ne tient pas compte de la très grave détérioration des conditions de travail. L'organisation plaignante allègue également que le gouvernement provincial ne respecte pas les décisions de la Cour suprême de justice de la nation, telles que l'arrêt rendu dans l'affaire opposant l'ATE au ministère du Travail, qui dispose que la capacité exclusive de représentation syndicale porte atteinte à la liberté syndicale et que les organisations simplement enregistrées peuvent participer aux discussions paritaires sectorielles au même titre que les organisations ayant le statut de syndicat.

Province de Neuquén

158. L'organisation plaignante allègue que le gouvernement de la province de Neuquén refuse au Syndicat de professionnels de la santé publique de Neuquén (SIPROSAPUNE) le droit de participer aux discussions paritaires et que ce refus résulte du fait que l'État lui-même n'a pas accédé en temps utile et dans les formes voulues à sa demande d'octroi du statut syndical, malgré l'avis favorable des services techniques. L'organisation plaignante affirme que ce refus est arbitraire, injuste et discriminatoire, étant donné que le syndicat a accompli toutes les formalités et respecté toutes les recommandations, mais que les deux procédures sont au point mort, le laissant otage d'une situation qu'il n'a pas recherchée et à laquelle il n'a pas consenti.

B. Réponse du gouvernement

159. Dans sa communication du 6 avril 2018, le gouvernement présente des observations relatives aux allégations concernant la province de Santa Cruz. Dans sa communication du 7 août 2019, il fournit ses observations à l'hôpital Posadas de la province de Buenos Aires et, dans sa communication du 12 septembre 2023, il soumet des observations concernant plusieurs des autres provinces mentionnées dans la plainte. Dans cette dernière communication, le gouvernement indique que, malgré le temps écoulé, l'organisation plaignante n'a pas donné suite à sa demande. Le gouvernement indique également que les affirmations de l'organisation plaignante n'ont pas été accompagnées de preuves de sa représentativité qui fondent et légitiment sa plainte ou la demande de vérification de la représentativité requise à cet effet. Dans une communication en date du 11 octobre 2023, le gouvernement envoie des informations actualisées concernant certaines des provinces mentionnées dans la plainte.

160. Le gouvernement indique que la principale question soulevée dans la plainte concerne la représentativité des organisations syndicales au sein des cadres institutionnels où sont discutées les conditions de travail, que le système de liberté syndicale et ses dispositions réservent aux organisations les plus représentatives. Le gouvernement indique que la législation nationale est claire sur la question de la représentativité et que, conformément à la loi n° 23.551 sur les associations syndicales et à son décret d'application n° 467/88, on distingue trois classes ou types d'entités syndicales, sur la base d'une approche strictement

temporelle/évolutive: i) les associations syndicales non enregistrées; ii) les associations syndicales simplement enregistrées; et iii) les associations syndicales qui ont le statut de syndicat. Le gouvernement explique qu'une association syndicale existe à partir du moment où un collectif de travailleurs s'organise et décide de constituer une entité permanente pour défendre ses intérêts. Cela signifie que l'*affectio societatis* (volonté de s'associer) du collectif de travailleurs, accompagné de certains actes, tels que la tenue d'assemblées, la rédaction d'un acte constitutif, la négociation de ses statuts, entre autres, suffit à donner naissance à l'association. On peut s'attendre à que soient précisés à ce stade les domaines de compétence personnelle et territoriale de l'association, sa dénomination, ses statuts et ses autorités fondatrices, ce qui se fait généralement sur la base de critères établis au cours d'assemblées successives convoquées à cet effet.

161. Le gouvernement indique que la création d'une association syndicale de travailleurs est l'acte spontané d'un groupe, qui ne nécessite pas d'autorisation préalable de l'autorité publique, et que l'enregistrement du syndicat auprès du ministère du Travail est suffisant. Il ajoute que les associations qui s'avèrent les plus représentatives sont celles qui, parce qu'elles ont le statut de syndicat, ont la capacité de négocier les conditions de travail. Le gouvernement explique que cette représentativité ne peut être accordée sans passer par la procédure permettant de déterminer laquelle est la plus représentative conformément aux dispositions de l'article 28 de la loi sur les associations syndicales. Si ces formalités ne sont pas accomplies, l'acte administratif ou judiciaire est nul et non avenu. Une fois la procédure de vérification effectuée, la représentativité doit être reconnue sans qu'aucune autre démarche ne soit nécessaire.

162. En ce qui concerne la province de Santa Cruz, dans sa communication de 2018, le gouvernement indique que: i) l'APROSA est une association syndicale simplement enregistrée; et ii) bien que ce soit la Fédération des associations de travailleurs de la santé de l'Argentine (FATSA) qui représente le secteur de la santé et participe aux discussions paritaires parce qu'elle a le statut de syndicat, des démarches sont en cours en vue de l'octroi du statut de syndicat à l'APROSA. Dans sa communication du 12 septembre 2023, le gouvernement indique que l'organisation plaignante n'a joint à la plainte aucun élément attestant qu'une demande de vérification de la représentativité a été déposée ou qu'une vérification a été effectuée en vue de supplanter les organisations qui représentent les travailleurs sur le lieu de travail. Le gouvernement indique qu'aucun élément ne lui permet d'établir que c'est l'APROSA qui compte le plus grand nombre d'adhérents sur lieu de travail qu'elle prétend représenter.

163. En ce qui concerne l'hôpital Posadas de la province de Buenos Aires, dans sa communication de 2019, le gouvernement joint une copie de l'avis rendu par le Sous-secrétariat aux relations de travail et au renforcement de la fonction publique du ministère de la Modernisation, qui rejette la demande de la FESPROSA d'adhérer à la COPICPROSA au sein de cet hôpital ainsi que dans les autres hôpitaux et institutions nationales couverts par la convention collective. Selon cet avis, la FESPROSA n'a pas signé la convention collective sectorielle portant création de ladite commission et il n'y a donc pas lieu d'accéder à sa demande. Dans une communication en date du 11 octobre 2023, le gouvernement indique que: i) il n'y a pas eu de décision arbitraire ou unilatérale d'exclure l'APROSA et la FESPROSA de la participation à la négociation en juin 2016, mais plutôt que, à ce moment-là, les organisations n'ont pas respecté les exigences requises par la législation nationale et provinciale; ii) le 21 août 2016, des membres du Secrétariat d'État au travail et à la sécurité sociale et du ministère de la Santé et de l'Environnement ont rencontré l'APROSA et la FESPROSA et leur ont indiqué quelle était la documentation nécessaire à soumettre pour faire partie de la table de négociation, assurant qu'il y avait un engagement et une volonté politique pour qu'elles fassent partie de la négociation; et iii) depuis le

5 septembre 2016, la FESPROSA-APROSA a participé à la négociation et dispose d'une voix, conformément au nombre de membres cotisants qu'elle compte.

164. Dans sa communication de 2023, le gouvernement indique qu'en ce qui concerne la représentation des syndicats au sein de l'État, c'est la loi nº 24.185 qui s'applique, une loi claire qui, en plus de consacrer la représentation plurielle tant au niveau national que sectoriel (article 6), prévoit en son article 4 la possibilité pour l'État, en l'absence d'accord entre les syndicats sur la désignation des membres de la délégation chargée de représenter le syndicat concerné, de procéder à cette désignation en déterminant les pourcentages en fonction de la représentation. Le gouvernement indique que l'organisation plaignante n'a joint à sa plainte aucun élément de preuve permettant de penser qu'il y a eu une négociation entre les organisations syndicales en vue de prendre acte du désaccord concernant le point de savoir quelles organisations participeraient à la COPICPROSA. Le gouvernement souligne qu'il n'existe aucune donnée sur le nombre de membres et d'organisations qui ont participé à la procédure de vérification de la représentativité, et que l'État ne peut pas intervenir s'il n'est pas au préalable établi de manière catégorique qu'il n'y a pas eu d'accord, car cela serait contraire au principe de l'autonomie syndicale au sens large du terme. En effet, une telle intervention se ferait au mépris des arguments des uns et des autres, parce que les travailleurs n'ont pas été associés au débat destiné à déterminer quelle organisation était la plus représentative, le cas échéant. Le gouvernement comprend qu'il s'agit d'une question interne aux syndicats, ce qui interdit à l'État d'intervenir jusqu'à ce que les syndicats se prononcent sur cette question. Le gouvernement indique qu'il s'agit d'un désaccord interne et que c'est aux syndicats qu'il appartient de trancher la question de la représentativité, et que l'État ne peut intervenir qu'en l'absence d'accord; il ne semble pas opportun de recourir à l'État pour imposer des accords sans que les parties aient au préalable réglé le conflit, alors que la loi leur permet à tous de le faire; cela signifie que le dialogue et la possibilité d'un accord sont privilégiés et conditionnent l'intervention de l'État.

165. Le gouvernement considère que les allégations concernant la province de Córdoba ne sont ni pertinentes ni étayées en fait et en droit. Il indique que: i) la FESPROSA, en tant qu'organisation de deuxième degré, n'a pas le statut de syndicat dans la province de Córdoba, c'est-à-dire qu'elle ne représente pas les intérêts directs des travailleurs du secteur de la santé de la province; et ii) l'UTS exerce ses activités syndicales dans le cadre de l'article 23 de la loi sur les associations syndicales, en tant qu'organisation syndicale de premier degré simplement enregistrée. Le gouvernement précise que l'UTS n'a jamais obtenu le statut de syndicat et souligne que la reconnaissance du statut syndical ne relève ni d'un acte volontaire unilatéral de l'employeur ni d'une décision unilatérale de l'entité syndicale, mais que, conformément au cadre réglementaire national, elle résulte de la réalisation des conditions énoncées dans la législation applicable.

166. Le gouvernement indique que la FESPROSA allègue à tort qu'il n'y a pas de négociation collective dans le secteur de la santé publique de la province. Selon lui, la négociation collective dans ce secteur de la santé publique provinciale relève d'une pratique traditionnelle solidement ancrée dans les institutions de la province. Ce droit à la négociation collective est ouvert à deux catégories bien définies: *a)* le personnel relevant du barème général régi par la loi nº 7233 (qui englobe le personnel administratif des hôpitaux et le personnel travaillant dans les services centraux du ministère); et *b)* le personnel de santé humaine (régi par la loi nº 7625). Le gouvernement précise que la procédure de négociation est définie par la loi nº 8329 et son décret d'application, ainsi que par la loi nº 8015, qui confère compétence en la matière au ministère du Travail. Dans ce contexte, les parties à la négociation sont les autorités sanitaires,

les membres du secrétariat général du ministère de la Coordination et les trois organisations syndicales qui ont le statut de syndicat.

167. Le gouvernement indique que le personnel relevant du barème général est représenté, pour ce qui est du personnel exécutant, par le Syndicat des employés publics (SEP) (statut de syndicat enregistré sous le nº 838/66) et, pour ce qui est du personnel dirigeant, par l'Union des cadres supérieurs de l'administration publique provinciale de Córdoba (UPS) (statut de syndicat enregistré sous le nº 1451). En ce qui concerne le personnel de santé humaine, sa représentation est assurée par le SEP et l'ATSA, qui représentent spécifiquement le secteur de la santé conformément à leurs statuts respectifs. Ces deux organisations disposent d'un effectif de membres cotisants suffisant pour être représentatives.

168. En ce qui concerne la province de Santa Fe, le gouvernement indique qu'il s'agit d'une demande de participation à la commission de négociation, qui n'est cependant accompagnée d'aucun élément de preuve attestant que la procédure de vérification de la représentativité a été effectuée ou, du moins, d'aucun élément attestant l'existence d'une initiative ou d'une preuve administrative démontrant que l'organisation plaignante a voulu régler la question de sa représentativité avec l'organisation actuellement dotée du statut de syndicat, à savoir l'Association médicale de la République argentine.

169. Le gouvernement indique que l'organisation plaignante n'a même pas cherché à comparer ses effectifs à ceux de l'Association médicale de la République argentine, à laquelle sont affiliés tous les médecins sans distinction de spécialité, y compris ceux que le SIPRUS prétend représenter. Il précise qu'il faudrait déterminer quelle organisation compte le plus grand nombre de membres et que, en l'espèce, tout semble indiquer que, même si l'organisation plaignante n'a pas déterminé sa représentativité, elle est habilitée à participer à la commission de négociation, son niveau de participation étant déterminé par le degré de représentativité dont elle prétend jouir. Ainsi, la loi assure à chaque organisation, même simplement enregistrée, un certain niveau de participation, la capacité de négocier collectivement les conditions de travail étant réservée aux organisations auxquelles leur statut de syndicat garantit la plus grande représentativité.

170. En ce qui concerne l'APTASCH (Province du Chaco), le gouvernement indique que, bien que la plainte allègue qu'il s'agit de l'organisation la plus représentative dans le secteur de la santé, aucun document ou preuve d'une demande de comparaison avec l'organisation qui détient actuellement la représentation de négociation n'a été joint à la plainte.

C. Conclusions du comité

171. *Le comité note que dans le cas présent, l'organisation plaignante (FESPROSA), qui représente les professionnels travaillant dans les établissements de santé publique du pays, allègue que plusieurs de ses organisations affiliées ont été exclues des discussions paritaires (négociation collective) dans certaines provinces du pays parce qu'elles n'ont pas le statut de syndicat. L'organisation plaignante allègue également des retards dans le processus d'octroi du statut de syndicat, le refus de déduire les cotisations syndicales parce qu'elle n'a pas le statut de syndicat, ainsi que d'autres actes de discrimination antisyndicale contre plusieurs de ses organisations affiliées.*

172. *Le comité note que le gouvernement a fait parvenir ses observations à ce sujet et indique que, en vertu de la législation argentine, il existe trois types d'entités syndicales: les associations syndicales non enregistrées, les associations syndicales simplement enregistrées et les associations syndicales qui ont le statut de syndicat. Le gouvernement précise que, bien que la création d'une association de travailleurs ne nécessite pas d'autorisation préalable et que l'enregistrement du syndicat auprès du ministère du Travail soit suffisant, les associations les plus représentatives sont celles qui ont le statut*

de syndicat et la capacité de négocier les conditions de travail. D'une manière générale et en ce qui concerne les différentes provinces, le gouvernement fait valoir que les affirmations contenues dans la plainte ne sont pas accompagnées d'éléments démontrant que les organisations affiliées à la FESPROSA sont plus représentatives, qui permettraient d'étayer et de légitimer la demande de vérification de la représentativité.

173. *Le comité observe que l'une des questions soulevées dans la plainte est que seules les organisations syndicales qui ont le statut de syndicat ont le droit de participer aux discussions paritaires, les organisations simplement enregistrées étant exclues de ce droit. Il observe que d'après la plainte et la réponse du gouvernement, sur les sept organisations syndicales affiliées à la FESPROSA: i) seule la CICOP (Hôpital Posadas de Buenos Aires) a le statut de syndicat; ii) quatre organisations syndicales sont simplement enregistrées, à savoir l'APROSA (Province de Santa Cruz), le SAMIC (Hôpital Garrahan de Buenos Aires), l'APTASCH (province du Chaco) (bien que le plaignant indique qu'il s'agit du syndicat le plus représentatif du secteur de la santé, le gouvernement indique qu'aucune documentation ou preuve d'une quelconque demande de comparaison avec l'organisation qui détient actuellement la représentation de négociation n'a été jointe à la plainte), l'UTS (province de Córdoba) (même si l'organisation plaignante affirme qu'il n'existe pas de procédure de discussion paritaire propre au secteur de la santé dans cette province, ce à quoi le gouvernement répond que la négociation collective dans ce secteur est une tradition de longue date et que trois organisations y ont le statut de syndicat), et iii) le SIPROSAPUNE (province de Neuquén) aurait demandé le statut de syndicat, et le SIPRUS (province de Santa Fe) aurait demandé qu'il soit procédé à une vérification de ses effectifs.*

174. *Le comité observe que, d'après la plainte et la réponse du gouvernement, les organisations affiliées à la FESPROSA qui sont simplement enregistrées n'ont pas été en mesure de participer aux discussions paritaires parce qu'elles n'ont pas le statut de syndicat. Il observe que, selon le gouvernement, la loi sur les associations syndicales fait une distinction entre les organisations syndicales simplement enregistrées et celles qui ont le statut de syndicat (celles reconnues par l'État comme les plus représentatives dans leur champ d'application territorial) et, selon les dispositions de l'article 31de la loi sur les associations syndicales, les organisations syndicales ayant le statut de syndicat sont celles qui ont le droit exclusif d'intervenir dans les négociations collectives. Le comité rappelle à cet égard 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. Le comité rappelle également que l'octroi de droits exclusifs à l'organisation la plus représentative ne devrait pas signifier que l'existence d'autres syndicats auxquels certains travailleurs concernés souhaiteraient s'affilier soit interdite; en outre, les organisations minoritaires devraient être autorisées à exercer leurs activités et avoir au moins le droit de se faire les porte-parole de leurs membres et de les représenter. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 1360 et 1388.]*

175. *En ce qui concerne l'APROSA (Province de Santa Cruz), le comité note que, même si l'organisation plaignante n'indique pas si l'APROSA a demandé le statut de syndicat, le gouvernement indique que l'octroi du statut de syndicat à l'APROSA a été analysé en 2018 et, en tout état de cause, affirme que, depuis le 5 septembre 2016, l'APROSA et la FESPROSA participent à la négociation dans le secteur de la santé.*

176. *En ce qui concerne le SIPRUS (Province de Santa Fe), le comité note que, bien que l'organisation plaignante allègue qu'il est majoritaire dans sa zone de représentation, qu'il a confirmé en 2014 sa demande de vérification de ses effectifs et qu'il a été informé en 2017 que cette vérification était sur le point de commencer, le gouvernement indique que l'organisation plaignante n'a produit aucune*

preuve selon laquelle le syndicat a cherché à régler la question de sa propre représentativité avec l'organisation actuellement titulaire du statut de syndicat, à laquelle sont affiliés tous les médecins sans distinction de spécialité, y compris ceux que le SIPRUS prétend représenter. Tout en constatant la divergence des parties, le comité demande au gouvernement de s'assurer que, dans le cas où le SIPRUS aurait demandé la vérification de ses effectifs, cette vérification a bien été effectuée en temps utile et dans les formes voulues. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

177. *En ce qui concerne le SIPROSAPUNE (Province de Neuquén), le comité observe que l'organisation plaignante allègue que l'État n'a pas accédé en temps utile et dans les formes voulues à sa demande d'octroi du statut syndical, malgré l'avis favorable des services techniques. Il constate que le gouvernement n'a fourni aucune information à ce sujet. Il rappelle qu'il a eu l'occasion d'examiner des plaintes contre le gouvernement de l'Argentine concernant des allégations de retards excessifs dans la procédure d'octroi du statut syndical à des organisations et rappelle également que, dès 1997, il avait demandé instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'à l'avenir, lorsque sont présentées des demandes d'enregistrement d'un syndicat ou d'octroi du statut syndical, les autorités administratives correspondantes se prononcent sur le sujet sans retard injustifié. [Voir 307e rapport, cas no 1872, paragr. 53.] Rappelant l'importance pour le gouvernement de prendre des mesures pour s'assurer que les autorités administratives prennent une décision sur les demandes d'octroi du statut de syndicat sans retard injustifié, et notant avec préoccupation l'absence d'informations actualisées sur l'état de la procédure d'octroi du statut de syndicat au SIPROSAPUNE, le comité espère que cette procédure a été menée à bien et prie le gouvernement de fournir des informations à cet égard.*

178. *Le comité note qu'en ce qui concerne la CICOP (Hôpital Posadas, province de Buenos Aires), l'organisation plaignante allègue que, bien qu'elle ait le statut de syndicat et que, dans le cadre du processus qui a conduit à l'adoption du décret no 1133/2009 homologuant la convention collective sectorielle des professionnels des établissements hospitaliers et d'assistance et des instituts de recherche et de production relevant du ministère de la Santé, les parties prenantes soient convenues que la CICOP serait représentée au sein de la COPICPROSA (l'organe d'application de la convention collective créé en 2009), elle n'a pas été autorisée à y participer parce qu'elle «ne dispose pas d'une représentation nationale». Le comité note cet égard que selon le gouvernement: i) l'organisation plaignante n'a joint à la plainte aucun élément démontrant que les organisations syndicales ont négocié au sujet de la participation à la COPICPROSA et qu'il s'agirait donc d'une question interne aux syndicats, ce qui empêche l'État d'intervenir jusqu'à ce que les syndicats se prononcent sur cette dernière; ii) le Sous-secrétariat aux relations de travail et au renforcement de la fonction publique du ministère de la Modernisation a rejeté la demande de la FESPROSA de participer à la COPICPROSA parce qu'elle n'a pas signé la convention collective sectorielle portant création de cette commission.*

179. *Le comité note que l'article 4 du décret no 1133 susmentionné prévoit que les syndicats sont représentés au sein de la COPICPROSA par cinq membres titulaires et cinq membres suppléants. Il prévoit également que seules les organisations syndicales dotées du statut de syndicat conformément à la loi no 24.185 peuvent participer à la commission et que les organisations qui représentent seulement un ou plusieurs établissements sont intégrées dans les délégations juridictionnelles de ces organismes. L'article 4 dispose également que ces organisations sont invitées aux réunions de la COPICPROSA lorsque celle-ci traite de questions se rapportant aux organismes dans lesquels elles ont un champ d'action personnel et territorial. Le comité observe que, bien qu'il ne dispose pas d'informations plus précises sur l'accord qui aurait été conclu entre les organisations au sujet de leur participation à la COPICPROSA, la CICOP aurait, selon les informations accessibles au public, rejoint en mai 2021 l'équipe paritaire de la COPICPROSA. Au vu de ce qui précède et n'ayant reçu aucune autre information à cet égard, le comité ne procédera pas à l'examen de ces allégations.*

180. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue également que: i) l'hôpital Garrahan de Buenos Aires refuse au SAMIC la possibilité de prélever automatiquement les cotisations syndicales au prétexte qu'il n'a pas le statut de syndicat; et que ii) en janvier 2018, l'hôpital Posadas de Buenos Aires a cessé de prélever les cotisations syndicales de la CICOP après plus de 20 ans. Le comité regrette que le gouvernement n'ait fourni aucune observation à ce sujet.*

181. *Le comité rappelle que, dans des cas antérieurs concernant l'Argentine, il a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour que, en matière de prélèvement des cotisations syndicales sur la feuille de paie, la législation ne fasse pas de discrimination entre les organisations syndicales simplement enregistrées et celles qui sont dotées du statut syndical. [Voir 320e rapport, cas no 2054, paragr. 142]. Le comité rappelle également que, depuis de nombreuses années, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour mettre plusieurs dispositions de la loi sur les associations syndicales en pleine conformité avec la convention, notamment l'article 38, qui permet aux seules associations ayant le statut de syndicat, et non aux associations simplement enregistrées, de prélever les cotisations syndicales sur la feuille de paie. Soulignant l'importance pour le gouvernement de prendre les mesures susmentionnées, et n'ayant reçu ni observations du gouvernement à cet égard ni informations actualisées de la part de l'organisation plaignante, le comité demande au gouvernement de s'assurer que le SAMIC comme la CICOP ont la possibilité de prélever automatiquement les cotisations syndicales dans les hôpitaux en question. Il prie le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations à cet égard.*

182. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue également d'autres actes de discrimination antisyndicale contre des membres de la CICOP (Hôpital Posadas, province de Buenos Aires). Tout en prenant dûment note des allégations, parmi lesquelles la décision qu'aurait prise la direction de l'hôpital au début de 2018 de licencier plus de 100 travailleurs, pour la plupart membres du syndicat, dont 16 auraient été licenciés sans enquête administrative ni sanction après que la CICOP a communiqué la liste des délégués élus le 23 octobre 2017, le comité observe que l'organisation plaignante n'a pas fourni de données concrètes permettant d'identifier les travailleurs en question et de savoir si des recours administratifs ou judiciaires ont été introduits à cet égard. Tout en notant que le gouvernement n'a pas envoyé ses observations à ce sujet et compte tenu du temps écoulé sans qu'il ait reçu d'informations spécifiques concernant les faits allégués, et à moins que l'organisation plaignante ne fournisse de telles informations, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas. Notant toutefois que l'organisation plaignante indique aussi que les autorités ministérielles et la direction de l'hôpital ont refusé d'établir tout dialogue avec les représentants syndicaux, malgré de multiples demandes d'entretien, des actions syndicales et des manifestations à l'hôpital, le comité rappelle qu'il a souligné l'importance, pour assurer des relations professionnelles harmonieuses, d'engager des consultations complètes et franches sur des questions touchant les intérêts professionnels des travailleurs.*

183. *Enfin, le comité note que l'organisation plaignante allègue que la direction des deux hôpitaux de la province de Buenos Aires refuse d'accorder au SAMIC et à la CICOP le local nécessaire à leur fonctionnement alors que d'autres organisations syndicales bénéficieraient des facilités nécessaires. Tout en observant qu'il n'a pas reçu d'observation du gouvernement à ce sujet, le comité rappelle qu'il a souligné la nécessité d'assurer l'équilibre entre deux éléments: i) les facilités dans l'entreprise doivent être de nature à permettre aux syndicats de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions, et ii) leur octroi ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée. [Voir* ***Compilation****, paragr. 1580.] Au vu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement d'encourager le dialogue entre les autorités des hôpitaux et les organisations syndicales concernées en vue de définir les facilités nécessaires à l'exercice de leurs activités qui*

soient compatibles avec le bon fonctionnement des hôpitaux et conformes à leur niveau de représentativité.

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie le gouvernement de s'assurer que, si le SIPRUS a demandé la vérification des effectifs syndicaux, celle-ci a bien été effectuée en temps utile et dans les formes voulues. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

b) **Rappelant qu'il est important que le gouvernement prenne des mesures pour garantir que les autorités se prononcent sur les demandes d'octroi du statut de syndicat sans retard injustifié, et notant avec préoccupation l'absence d'informations actualisées sur l'état d'avancement du processus d'octroi du statut de syndicat au SIPROSAPUNE, le comité espère que ce processus a été mené à bien et prie le gouvernement de fournir des informations à cet égard.**

c) **Le comité demande au gouvernement de s'assurer que le SAMIC et la CICOP ont la possibilité de prélever automatiquement les cotisations syndicales au sein des hôpitaux Garrahan et Posadas. Il prie le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations à cet égard.**

d) **Le comité prie le gouvernement d'encourager le dialogue entre les autorités des hôpitaux et le SAMIC et la CICOP en vue de définir les facilités nécessaires à l'exercice de leurs activités qui soient compatibles avec le bon fonctionnement des hôpitaux et conformes à leur niveau de représentativité.**

Cas nº 3424

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par

- l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
- la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent des violations de droits syndicaux commises par le gouvernement en lien avec l'arrestation et la détention de dirigeants et de militants syndicaux, des actes de discrimination antisyndicale et des pratiques antisyndicales

185. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de mars 2023, lorsqu'il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration [voir 401e rapport, paragr. 197-269, approuvé par le Conseil d'administration à sa 347e session (mars 2023)] [1].

186. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a envoyé de nouvelles allégations dans une communication datée du 4 août 2023.

187. Le gouvernement a transmis des observations complémentaires dans une communication reçue le 14 septembre 2023.

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

A. Examen antérieur du cas

189. À sa réunion de mars 2023, le comité a formulé les recommandations ci-après sur les questions en suspens [voir 401e rapport, paragr. 269]:

a) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'état actuel de la demande du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga concernant l'obtention du statut d'organisation la plus représentative et, dans le cas où elle remplirait les conditions légales, de veiller à ce que ce statut lui soit accordé sans délai. Il prie en outre le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour garantir que le syndicat aura au moins le droit de présenter des demandes au nom de ses membres et de les représenter en ce qui concerne leurs réclamations individuelles.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour mener une enquête indépendante sur les allégations détaillées fournies par les organisations plaignantes concernant les interventions, les violences et les harcèlements de la part du gouvernement, de l'armée et de la police lors de l'action syndicale menée par le syndicat, de transmettre les résultats et de veiller à ce que les autorités compétentes reçoivent les instructions appropriées en vue de supprimer le danger qu'implique la violence. Le comité demande en outre au gouvernement de veiller à ce que toutes les accusations portées contre les dirigeants et les membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga pour avoir participé à une grève pacifique soient abandonnées. Il demande au gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.

c) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit menée sur les divers actes de discrimination et d'ingérence antisyndicale que les organisations plaignantes allèguent avoir été commis par l'employeur depuis le début du conflit et de le tenir informé des résultats.

d) Ayant à l'esprit les allégations selon lesquelles le statut des membres votants n'a pas encore été finalisé à la lumière du conflit en cours et de la longue histoire de non-reconnaissance et de licenciement des dirigeants du syndicat remontant à la précédente plainte de 2011, le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que l'élection d'avril 2022 des dirigeants du syndicat soit dûment reconnue afin qu'ils puissent défendre efficacement les intérêts de leurs membres et que les mesures nécessaires soient prises pour que les cotisations des membres soient dûment transférées au syndicat.

[1] Lien vers l'examen précédent.

e) En ce qui concerne les allégations selon lesquelles l'entreprise a déposé une plainte officielle contre 18 femmes grévistes, dont Chhim Sithar, le comité demande au gouvernement et aux organisations plaignantes de fournir des informations détaillées sur la nature des accusations et sur le statut actuel de ces cas.

f) Le comité exprime sa profonde préoccupation quant au fait que Chhim Sithar a été arrêtée à son retour du 5e Congrès mondial de la CSI et qu'elle est maintenue en détention préventive depuis plus de deux mois. Étant donné que les premières accusations portées contre Chhim Sithar concernaient sa participation à une action syndicale pacifique, le comité prie instamment le gouvernement de veiller à sa libération immédiate et inconditionnelle et à la restitution de tout bien syndical confisqué.

g) Étant donné que les allégations en l'espèce se rapportent à une entreprise, le comité prie instamment le gouvernement de solliciter des informations auprès de l'organisation d'employeurs concernée afin de disposer des points de vue de l'organisation et de l'entreprise concernée sur les questions en cause.

B. Informations complémentaires et nouvelles allégations des organisations plaignantes

190. Dans leur communication datée du 4 août 2023, l'UITA et son organisation affiliée, le Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga, fournissent des informations complémentaires et de nouvelles allégations dans le cadre de cette affaire. En particulier, ils soulignent avec insistance les condamnations pénales dont font l'objet neuf membres de ce syndicat et le maintien en détention de sa présidente, Chhim Sithar, ainsi que les remarques formulées par l'actuel Premier ministre Hun Sen visant à dissuader les membres de ce syndicat de poursuivre leur participation à la grève légale et pacifique.

191. L'UITA rappelle à cet égard les conclusions antérieures du comité soulignant «qu'aucun travailleur participant à une grève de façon pacifique ne devrait être passible de sanctions pénales» et que «nul ne devrait être privé de liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour avoir déclenché ou participé à une grève pacifique». Le comité demande en outre au gouvernement de veiller à ce que toutes les accusations portées contre les dirigeants et les membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga pour avoir participé à une grève pacifique soient abandonnées. L'UITA souligne en particulier la conclusion concernant la présidente du syndicat selon laquelle, «étant donné que les premières accusations portées contre Chhim Sithar concernaient sa participation à une action syndicale pacifique, et profondément préoccupé par son maintien en détention préventive pendant plus de deux mois, le comité prie instamment le gouvernement de veiller à sa libération immédiate et inconditionnelle et à la restitution de tout bien syndical confisqué».

192. L'UITA observe toutefois que, le 25 mai 2023, le tribunal de première instance de Phnom Penh a rendu sa décision relative à la condamnation de neuf membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga, dont Chhim Sithar, à l'issue d'un procès qui s'est achevé le 3 mai 2023. La présidente du syndicat, Chhim Sithar, a ainsi été condamnée à une peine de deux ans d'emprisonnement pour incitation à commettre un crime, en application des articles 494 et 495 du Code pénal, et a été renvoyée en prison. Dans un premier temps, Chhim Sithar avait été placée en détention provisoire durant soixante-quatorze jours, avant d'être libérée sous caution en mars 2022. Elle a ensuite été de nouveau arrêtée et placée en détention le 26 novembre 2022. Sa peine d'emprisonnement est de seize mois, en sus de ses huit mois de détention provisoire.

193. Le tribunal a également condamné Chhim Sokhorn, Sun Sreypich, Hay Sopheap, Kleang Soben et Touch Sereymas, membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de

l'hôtel Naga, à des peines d'un an et demi avec sursis, assorties d'un contrôle judiciaire avec vérifications mensuelles de la police, pour incitation à commettre un crime en application des articles 494 et 495 du Code pénal. Ry Sovandy, Sok Narith et Sok Kongkea, également membres du syndicat, ont été reconnus coupables d'incitation à commettre un crime en application de ces mêmes articles et condamnés à un an de prison avec sursis.

194. Alors que le comité a souligné qu'il «a toujours reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme un moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux», le Premier ministre Hun Sen a, à plusieurs reprises et en public, exhorté les grévistes du syndicat à mettre fin à la grève et aux manifestations et miné la légitimité de l'action syndicale. Dans ses déclarations, le Premier ministre engage instamment les grévistes à cesser la grève, les accuse d'être des non-salariés recrutés, affirme que des étrangers financent illégalement la grève et défend les licenciements massifs pratiqués par NagaWorld.

195. Ainsi, l'UITA et le Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga prient à nouveau le comité de: i) prier instamment le retrait de toutes les condamnations fondées sur l'organisation légale de grèves pacifiques et sur la participation à ces grèves; ii) libérer la présidente du syndicat, Chhim Sithar, et lever toutes les exigences relatives au contrôle judiciaire des syndicalistes Chhim Sokhorn, Sun Sreypich, Hay Sopheap, Kleang Soben et Touch Sereymas; et iii) faire cesser les déclarations visant à dissuader les grèves et les activités syndicales légales.

C. Réponse du gouvernement

196. Le gouvernement fournit les informations suivantes concernant les recommandations précédentes du comité. S'agissant de la recommandation *a)*, il déclare que le département des conflits du travail n'a jamais reçu de demande de reconnaissance du statut de syndicat le plus représentatif de la part du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga. S'agissant des dirigeants élus du syndicat (en avril 2022), le département a reçu une demande d'enregistrement des nouveaux dirigeants le 9 mai 2022 et, après examen minutieux des documents justificatifs, a constaté que leur élection n'était pas conforme à l'article 4 ni, plus particulièrement, à l'article 9 de la loi sur les syndicats, étant donné que ces dirigeants élus, de même que certains participants à l'élection, n'étaient plus employés par NagaWorld. Par conséquent, cette situation avait entraîné un calcul erroné du quorum pour les élections, ce qui était également en contradiction avec l'article 22 de la loi. Conformément aux conditions d'enregistrement énoncées à l'article 12 de la loi, le département a émis une lettre datée du 6 juin 2022 en vue de repousser l'enregistrement des nouveaux dirigeants. Le syndicat dispose ainsi d'une période de trente jours pour rectifier ses documents et les présenter à nouveau, comme indiqué à l'article 16 de la loi. Le 20 juin 2022, le département a émis une nouvelle lettre demandant à NagaWorld de retenir temporairement les cotisations syndicales afin de garantir la transparence concernant les avantages des membres du syndicat, jusqu'à ce que les nouveaux dirigeants soient enregistrés et reconnus légalement. Cette décision du département reposait sur les dispositions de l'article 25 de la loi, selon lequel les dirigeants et les personnes chargées de l'administration sont responsables de l'utilisation et de la gestion des finances et des biens de l'association d'employeurs ou du syndicat de travailleurs concerné.

197. Le gouvernement souligne que les rassemblements et manifestations pacifiques, organisés en coopération avec les autorités et dans le respect des mesures de sécurité, de sûreté et de santé publique, sont l'expression de l'exercice des droits garantis par la Constitution cambodgienne. À l'inverse, les rassemblements et manifestations sans notification ni coopération avec les autorités enfreignent les mesures de sécurité, de sûreté et de santé publique, déclenchant des violences et des troubles sociaux, portant atteinte à l'ordre public, à la sécurité nationale et aux

droits et libertés d'autrui, et exerçant une pression sur le pouvoir judiciaire, qui est un organe indépendant. Ces actions sont contraires à la loi; les autorités se doivent donc de prendre toutes les mesures possibles pour les empêcher, et les manifestants en seront tenus pour responsables.

198. Partant, les autorités ont pu prouver de manière incontestable que les dirigeants du syndicat, en tant qu'organisateurs de la manifestation, avaient l'intention malveillante de vandaliser les biens de l'entreprise et d'inciter à la violence en vue de provoquer des troubles sociaux et d'engendrer de l'insécurité, en utilisant les travailleurs et les manifestants à des fins politiques. En conséquence, trois d'entre eux ont été arrêtés et poursuivis devant la justice, en application des articles 494 et 495 du Code pénal cambodgien. En outre, trois autres manifestants ont également été arrêtés et accusés de faire obstruction aux mesures sanitaires contre le COVID-19, en application de la loi cambodgienne relative au COVID-19. Ils ont été libérés et sont actuellement sous contrôle judiciaire. Seule leur dirigeante a été renvoyée en détention provisoire pour non-respect de l'une des conditions de sa libération sous caution.

199. M^me^ Chhim Sithar a été à nouveau arrêtée, non pas pour son implication dans le conflit du travail opposant le syndicat à NagaWorld, mais pour violation des conditions de sa libération, selon lesquelles elle devait obtenir l'accord du tribunal si elle souhaitait quitter le pays. Cette violation constituait un manquement à ses obligations dans le cadre du contrôle judiciaire. Le tribunal a donc ordonné son arrestation, en application de l'article 230 du Code de procédure pénale. En réponse à l'allégation selon laquelle le tribunal n'avait pas informé l'avocat ni sa cliente que cette dernière était tenue d'obtenir une autorisation préalable du juge d'instruction avant de quitter le pays, le gouvernement réaffirme qu'il s'agit là d'une condition habituelle d'un verdict de libération provisoire prononcé par un tribunal et que l'avocat de M^me^ Chhim Sithar aurait dû avoir parfaitement connaissance de cette obligation et en informer sa cliente. Conformément à la loi, le cas de M^me^ Chhim Sithar relève pleinement de l'appréciation des tribunaux. Les parties qui ne sont pas satisfaites de la décision du tribunal peuvent faire appel.

200. Enfin, le gouvernement réaffirme son engagement ferme à promouvoir, protéger et respecter tous les devoirs et obligations visés dans les conventions internationales du travail auxquelles il est partie et qui s'appliquent en l'espèce.

D. Conclusions du comité

201. *Le comité rappelle que ce cas porte sur des allégations de représailles, de discrimination antisyndicale et de licenciements, ainsi que d'arrestation et de détention de travailleurs qui ont participé à une action de grève, dans un contexte où le cadre législatif ne garantit pas de manière adéquate la reconnaissance effective de la liberté syndicale et où le Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga, créé en 2000, s'est heurté à plusieurs reprises à des obstacles l'empêchant d'obtenir sa pleine reconnaissance en tant que syndicat.*

202. *Le comité observe avec une profonde préoccupation que, malgré ses recommandations précédentes, les organisations plaignantes ont présenté des informations complémentaires et de nouvelles allégations, dont la condamnation avec sursis d'un certain nombre de militants du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga pour leur participation à l'action syndicale concernant le conflit dans l'entreprise et, en particulier, la condamnation et le maintien en détention de la présidente du syndicat, Chhim Sithar.*

203. *En ce qui concerne ces allégations graves, le comité observe que le gouvernement réaffirme son point de vue selon lequel les actions des plaignants étaient illégales, car elles n'étaient pas conformes aux mesures de sécurité, de sûreté et de santé publique, sans fournir d'explications détaillées sur la manière dont ces actions ont eu un impact sur les sujets de préoccupation susmentionnés. De*

surcroît, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas fourni les décisions judiciaires rendues à l'encontre des membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga, ce qui aurait pu apporter un éclairage en la matière. Le comité rappelle qu'il a toujours reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux et que nul ne devrait pouvoir être privé de leur liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé une grève pacifique ou d'y avoir participé. Le comité a relevé que, là où des personnes sont condamnées pour des raisons sans rapport avec l'exercice des droits syndicaux, la question ne relève pas de sa compétence. Il a cependant souligné que le point de savoir si une telle question relève du droit pénal ou de l'exercice des droits syndicaux ne saurait être tranché unilatéralement par le gouvernement intéressé, mais que c'est au comité qu'il appartient de se prononcer à ce sujet, après examen de toutes les informations disponibles et, surtout, du texte du jugement. [Voir ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 752, 971 et 181.] Le comité ne peut donc que réitérer au gouvernement de veiller à la libération immédiate et inconditionnelle de Chhim Sithar, ce qu'il avait demandé dans sa recommandation précédente, et de fournir toutes les décisions judiciaires relatives à la condamnation des dirigeants et des membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga.*

204. *Le comité note en outre que le gouvernement réaffirme sa position concernant la non-reconnaissance de l'élection d'avril 2022 des dirigeants du syndicat; il doit rappeler à cet égard ses conclusions selon lesquelles l'examen de la demande relative à cette reconnaissance aurait dû tenir compte du fait que le statut des membres votants n'avait pas encore été finalisé à la lumière du litige en cours et de la longue histoire de non-reconnaissance et de licenciement des dirigeants du syndicat remontant à la plainte précédente de 2011, et qu'une application stricte de l'article 4 et de l'article 9 de la loi sur les syndicats concluant que ces dirigeants élus, ainsi que certains participants à l'élection, n'étaient plus employés par NagaWorld, ne devrait donc pas s'appliquer. Ainsi, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à ce que l'élection d'avril 2022 des dirigeants du syndicat soit dûment reconnue afin qu'ils puissent défendre efficacement les intérêts de leurs membres et que les mesures nécessaires soient prises pour que les cotisations des membres soient dûment transférées au syndicat.*

205. *En ce qui concerne le rejet de la demande de reconnaissance du statut de syndicat le plus représentatif présentée par le Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga, et à la lumière d'un cas précédent concernant le Cambodge (cas n° 2783), le comité rappelle qu'en l'absence de ce statut, le syndicat n'a pas été en mesure de représenter ses membres devant le Conseil d'arbitrage. Bien que le comité ne dispose pas d'informations suffisantes pour établir le statut représentatif du syndicat, il a rappelé que lorsque dans un système de désignation d'agent négociateur exclusif, aucun syndicat ne représente le pourcentage de travailleurs requis pour être déclaré agent négociateur exclusif, les droits de négociation collective devraient être accordés aux syndicats de l'unité, au moins au nom de leurs propres membres [voir* ***Compilation****, paragr. 1389] et que les travailleurs doivent pouvoir être représentés dans le cadre de leurs réclamations, collectives ou individuelles, par l'organisation de leur choix. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le syndicat n'a pas demandé le statut de syndicat le plus représentatif. Dans le contexte actuel, notamment au vu de la non-reconnaissance de l'élection d'avril 2022 des dirigeants, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que le syndicat ait au moins le droit de présenter des demandes au nom de ses membres et de les représenter en ce qui concerne leurs réclamations individuelles.*

206. *Enfin, observant que le gouvernement n'a pas répondu à ses autres demandes en termes de mesures à prendre et d'information, le comité se voit obligé de rappeler ses recommandations et prie le gouvernement de lui fournir sans délai des informations détaillées à cet égard.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à la libération immédiate et inconditionnelle de Chhim Sithar et de fournir toutes les décisions judiciaires relatives à la condamnation des dirigeants et des membres du Syndicat pour les droits du travail des employés khmers de l'hôtel Naga.**

b) **Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à ce que l'élection d'avril 2022 des dirigeants du syndicat soit dûment reconnue afin qu'ils puissent défendre efficacement les intérêts de leurs membres et que les mesures nécessaires soient prises pour que les cotisations des membres soient dûment transférées au syndicat. Dans le contexte actuel, notamment au vu de la non-reconnaissance de l'élection des dirigeants en avril 2022, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que le syndicat ait au moins le droit de présenter des demandes au nom de ses membres et de les représenter en ce qui concerne leurs réclamations individuelles.**

c) **Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour mener une enquête indépendante sur les allégations détaillées fournies par les organisations plaignantes concernant les interventions, les violences et les harcèlements de la part du gouvernement, de l'armée et de la police lors de l'action syndicale menée par le syndicat, de transmettre les résultats et de veiller à ce que les autorités compétentes reçoivent les instructions appropriées afin d'éviter tout risque de violence. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.**

d) **Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit menée sur les divers actes de discrimination et d'ingérence antisyndicale que les organisations plaignantes allèguent avoir été commis par l'employeur depuis le début du conflit et de le tenir informé des résultats.**

e) **En ce qui concerne les allégations selon lesquelles l'entreprise a déposé une plainte officielle contre 18 femmes grévistes, dont Chhim Sithar, le comité prie à nouveau le gouvernement et les organisations plaignantes de fournir des informations détaillées sur la nature des accusations et sur le statut actuel de ces cas.**

f) **Étant donné que les allégations en l'espèce se rapportent à une entreprise, le comité prie instamment le gouvernement de solliciter des informations auprès de l'organisation d'employeurs concernée afin de disposer des points de vue de l'organisation et de l'entreprise concernée sur les questions en cause.**

Cas nº 3184

Rapport intérimaire

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

208. Le comité a examiné le présent cas (soumis en février 2016) pour la dernière fois à sa réunion de mars 2023, au cours de laquelle il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 401e rapport, paragraphes 270-297, approuvé par ce dernier à sa 347e session (mars 2023).] [2]

209. Le gouvernement a transmis ses observations dans une communication datée du 13 septembre 2023.

210. La Chine n'a ratifié ni la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

211. Lors de sa réunion de mars 2023, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 401e rapport, paragraphe 297]:

a) Le comité prie à nouveau le gouvernement de confirmer que M. Meng n'est pas poursuivi pour avoir «cherché querelle et provoqué des troubles» et qu'il n'est plus soumis à aucune mesure de surveillance de la part des autorités.

b) Le comité prie instamment le gouvernement de lui transmettre sans autre délai des copies des décisions judiciaires concernant les cas de MM. Meng, Wu Lijie, Zhang Zhiyu, Jian Hui, Wu Guijun, He Yuancheng, Song Jiahui, Yang Zhengjun, Wei Zhili, Ke Chengbing, Mi Jiuping, Liu Penghua, Yu Juncong et Li Zhan.

c) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, avec l'assistance technique du Bureau, pour faciliter un dialogue constructif et inclusif avec les partenaires sociaux en vue d'assurer le plein respect de la liberté syndicale, en particulier le droit des travailleurs de créer les organisations de leur choix, ce qui implique notamment la possibilité effective de constituer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes de celles qui existent déjà et de tout parti politique, et de

[2] Lien vers l'examen antérieur.

garantir le droit de manifestation pacifique des travailleurs et des employeurs. Il prie le gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises ou envisagées à cet égard.

d) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête sur les allégations de traitements cruels des militants syndicaux pendant leur détention, qui concluait que M. Zeng et d'autres personnes n'avaient pas subi de tels traitements durant leur détention.

e) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises ou envisagées pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, en droit comme dans la pratique, et de lui communiquer une copie du rapport sur les résultats de l'enquête susmentionnée (cas de MM. Liu et Yu) et des informations détaillées sur les allégations de licenciement de MM. Mi Jiuping, Li Zhan, Song Yiao, Kuang Hengshu, Zhang Baoyan et Chang Zhongge.

f) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de communiquer une réponse détaillée sur toutes les allégations d'arrestation, de détention, de mauvais traitements et de disparition des militants syndicaux et de leurs partisans mentionnés à l'annexe I, sur les accusations pénales retenues contre certains d'entre eux, ainsi que sur les sanctions imposées. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations concernant M. Wang Ji'ao, mentionné à l'annexe II.

g) Compte tenu de la détention arbitraire de M. Wang pour avoir prétendument défendu les droits des travailleurs dans un environnement où, comme le comité l'a indiqué précédemment, l'exercice de la liberté syndicale est sérieusement limité en droit et en pratique et, compte tenu de l'absence de toute information de la part du gouvernement, le comité le prie instamment d'ordonner la libération immédiate de ce militant syndical et de fournir des observations détaillées sur les allégations de la Confédération syndicale internationale (CSI), notamment sur la situation de M^me^ Hiang Xueqin.

h) Le comité s'attend à ce que le gouvernement fasse les efforts supplémentaires voulus pour communiquer sans autre délai les autres informations demandées, afin que le comité puisse disposer de toutes les données nécessaires pour examiner ce cas en toute connaissance de cause, et il invite à nouveau le gouvernement à accepter une mission de contacts directs pour mieux comprendre la situation sur le terrain et résoudre toute question en suspens.

i) Le comité exprime sa préoccupation devant les faits du présent cas qu'il examine depuis octobre 2016 et qui indiquent un problème systémique dont il a été constaté l'impact sur la liberté syndicale des travailleurs en raison des nombreuses personnes arrêtées, disparues et ayant fait l'objet d'intimidation pour avoir tenté de défendre les intérêts collectifs des travailleurs et au sujet desquelles le gouvernement a systématiquement manqué de fournir les informations détaillées demandées par le comité, y compris sur la question de savoir si des poursuites sont toujours en cours contre les militants syndicaux et sur les mesures prises pour assurer le plein respect de la liberté syndicale. Compte tenu du manquement persistant du gouvernement à fournir des informations détaillées sur les points ci-dessus, ainsi qu'à prendre des mesures pour donner suite aux recommandations de longue date qu'il formule, le comité se voit contraint d'attirer l'attention du Conseil d'administration sur la nature grave et urgente du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

212. Dans sa communication du 13 septembre 2023, le gouvernement rappelle qu'il avait déjà signalé que la période de constitution d'un garant dans l'attente du procès de M. Meng Han s'est achevée le 7 octobre 2020. M. Meng Han ayant dûment rempli toutes les obligations qui lui incombaient pendant la période en question, l'organe de sécurité publique a levé la mesure qui lui avait été imposée. Ses documents d'identité n'ont pas été saisis.

213. Le gouvernement réitère par ailleurs que le 27 juillet 2018, l'organe de la sécurité publique de la ville de Shenzhen (province de Guangdong) a légalement convoqué M. Lan Zhiwei et M^me^ Zhang Zeying, tous deux soupçonnés d'avoir commis un crime, et prononcé dès le lendemain une mesure de détention pénale à leur encontre. Le 27 août, cette mesure a été convertie en ordre de constitution d'un garant dans l'attente d'un procès, ordre qui a été levé à l'expiration du délai. Le 3 janvier 2019, l'organe de sécurité publique de la ville de Guangzhou (province de Guangdong) a légalement convoqué M. Li Yuanzhu, également soupçonné d'avoir commis un crime, et prononcé à son encontre une mesure de détention pénale. Le 30 janvier, cette mesure a été convertie en ordre de constitution d'un garant dans l'attente d'un procès, ordre qui a été levé à l'expiration du délai. M^me^ Zhang Zeying et MM. Lan Zhiwei et Li Yuangzhu n'ont donc fait l'objet ni de poursuites ni de sanctions pénales et tous trois vivent et travaillent aujourd'hui normalement.

214. Le gouvernement indique qu'il s'efforce de recueillir des informations sur les autres personnes concernées et que des informations supplémentaires seront le cas échéant communiquées au comité en temps opportun. Il réaffirme que la Constitution et la législation nationales garantissent aux citoyens le droit à la liberté syndicale. Il incombe toutefois aux citoyens et organisations chinois, comme à ceux de toute autre nation, de se conformer dans l'exercice de ce droit aux dispositions applicables de la législation nationale. Les personnes mentionnées dans ce cas ont fait l'objet d'une enquête et ont été sanctionnées non pas pour avoir créé des syndicats ou participé à des activités syndicales, mais pour avoir utilisé des moyens illégaux dans le cadre du règlement de conflits du travail et contrevenu aux dispositions pertinentes du droit pénal. Les tribunaux et les organes de sécurité publique de la Chine traitent ces affaires en stricte conformité avec les procédures établies par la loi, ce qui assure une sauvegarde effective des droits des personnes concernées. Le gouvernement indique sa volonté de maintenir la communication avec l'OIT à cet égard.

C. Conclusions du comité

215. *Le comité rappelle que ce cas, déposé en février 2016, 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.*

216. *Le comité rappelle en particulier que M. Meng, l'un des conseillers, aurait été placé sous surveillance policière afin qu'il ne soit pas en mesure de reprendre son rôle de militant syndical à sa sortie de prison. Le gouvernement continuant d'insister sur le fait que l'organe de sécurité publique concerné a levé la mesure qui lui avait été imposée, le comité s'attend fermement à ce que cela soit compris comme la confirmation par le gouvernement que M. Meng n'est plus poursuivi pour «avoir causé des altercations et provoqué des troubles», accusations initialement portées à son encontre, et qu'il n'est plus soumis à aucune mesure de surveillance de la part des autorités.*

217. *Le comité constate de nouveau avec un profond regret que le gouvernement, ne donnant ainsi pas suite à la demande qui lui avait été adressée, ne lui a communiqué aucune information concernant le lieu de résidence des personnes mentionnées à l'annexe I, les accusations portées contre eux, ainsi que les jugements ou condamnations dont ils font l'objet. Le comité se voit à nouveau dans l'obligation de prier instamment le gouvernement de présenter une réponse détaillée sur toutes les allégations d'arrestation, de détention, de mauvais traitements et de disparition des militants syndicaux et de leurs sympathisants mentionnés à l'annexe I, ainsi que sur les chefs d'accusation retenus contre certains d'entre eux et les sanctions qui leur ont été imposées. En ce qui concerne l'annexe II, tout en notant que le gouvernement réitère les informations qu'il avait fournies au sujet de M^me^ Zhang Zeying et de MM. Lan Zhiwei et Li Yuanzhu, soit les trois travailleurs dont les noms*

figuraient dans l'annexe II (liste de personnes détenues ou disparues soumise par la Confédération syndicale internationale dans sa communication du 11 février 2020), et au sujet desquels le comité n'attend plus de nouvelles informations, le comité regrette que le gouvernement ne lui ait pas encore communiqué d'informations au sujet de M. Wang Ji'ao et le prie de lui transmettre des renseignements précis sur la situation de ce dernier.

218. *Le comité rappelle qu'il avait instamment prié le gouvernement de lui transmettre une copie de toutes les décisions judiciaires concernant les cas de MM. Meng et Wu Lijie (reconnus coupables d'avoir exploité illégalement un commerce et condamné à trois ans d'emprisonnement et une amende de 30 000 yuan renminbi le 13 novembre 2019), Zhang Zhiyu, Jian Hui, Wu Guijun, He Yuancheng et Song Jiahui (tous les cinq reconnus coupables du délit de rassemblement de foule en vue de porter atteinte à l'ordre public et condamnés à diverses peines de probation le 24 avril 2020), Yang Zhengjun, Wei Zhili et Ke Chengbing (tous les trois soupçonnés, le 24 avril 2020, de délits de provocation et condamnés à des peines d'emprisonnement d'un an et six mois, assorties de périodes de probation de trois ans), Mi Jiuping, Liu Penghua, Yu Juncong et Li Zhan (tous les quatre condamnés à des peines d'emprisonnement d'un an et six mois, assorties de périodes de probation de trois ans, au motif du délit de rassemblement de foule en vue de porter atteinte à l'ordre public). Bien que le comité se félicite de la volonté exprimée par le gouvernement de poursuivre le dialogue avec l'OIT sur ces questions, il doit une fois de plus noter avec un profond regret que le gouvernement ne lui a pas transmis les copies des décisions judiciaires demandées. Il rappelle donc une fois de plus que, dans les cas où les organisations plaignantes ont allégué que des dirigeants syndicaux ou des syndicalistes avaient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales et où les réponses des gouvernements se limitaient à réfuter ces 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 a toujours appliqué la règle de demander aux gouvernements en question des informations aussi précises que possible sur les arrestations incriminées, en particulier en ce qui concerne les procédures légales ou judiciaires engagées et le résultat desdites procédures, afin d'être en mesure de procéder en connaissance de cause à l'examen des allégations. Le comité rappelle en outre que, dans de nombreux cas, il a demandé aux gouvernements intéressés de communiquer le texte des jugements prononcés avec leurs attendus. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale,*** *sixième édition, 2018, paragr. 178 et 179.] Constatant une fois de plus le caractère général des accusations portées contre les militants syndicaux susmentionnés, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de lui transmettre sans plus tarder des copies des décisions judiciaires concernant les cas de MM. Meng, Wu Lijie, Zhang Zhiyu, Jian Hui, Wu Guijun, He Yuancheng, Song Jiahui, Yang Zhengjun, Wei Zhili, Ke Chengbing, Mi Jiuping, Liu Penghua, Yu Juncong et Li Zhan.*

219. *Le comité rappelle par ailleurs qu'il avait demandé au gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête sur les allégations faisant état des traitements cruels dont les militants syndicaux auraient été victimes pendant leur détention, rapport dont la conclusion était que M. Zeng et les autres détenus n'avaient pas subi de tels traitements au cours de leur détention. Notant à nouveau avec regret l'absence de toute information à ce sujet, le comité se voit dans l'obligation de réitérer sa demande, et attend du gouvernement qu'il lui transmette sans plus tarder une copie du rapport d'enquête susmentionné.*

220. *En ce qui concerne la recommandation qu'il a formulée au sujet du licenciement de travailleurs de l'entreprise Jasic Technology Co. Ltd, sise à Shenzhen, le comité note avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information sur les mesures prises ou envisagées pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, en droit comme dans la pratique, ni sur les licenciements allégués de MM. Mi Jiuping, Li Zhan, Song Yiao, Kuang Hengshu, Zhang Baoyan et Chang Zhongge. Le comité, notant par ailleurs avec regret que le gouvernement ne lui a pas transmis*

une copie du rapport sur les résultats de l'enquête concernant MM. Liu Penghua et Yu Juncong, réitère sa demande et prie instamment le gouvernement de lui communiquer ce document sans plus tarder.

221. *Le comité rappelle en outre qu'il avait pris note de l'allégation générale de l'organisation plaignante selon laquelle les travailleurs et les militants syndicaux ne pouvaient participer à une grève ou à une manifestation légitime sans violer la loi qui interdit les atteintes à l'ordre public, et faisant observer que le procureur et les tribunaux considèrent généralement les actions syndicales menées par les travailleurs, non pas comme l'exercice de droits fondamentaux, mais comme des atteintes à la sécurité publique. Le comité avait pris note de l'observation générale du gouvernement selon laquelle la loi sur les assemblées, cortèges et manifestations est une loi spéciale qui, réglementant les manifestations des citoyens chinois, a été promulguée dans un double but: 1) sauvegarder l'exercice par les citoyens de leur droit de réunion, de cortège et de manifestation conformément à la loi; et 2) maintenir la stabilité sociale et l'ordre public. Le comité a relevé que si certaines prescriptions relatives aux manifestations sont manifestement conformes aux principes de la liberté syndicale (tels l'interdiction du port d'armes, de l'utilisation d'armes tranchantes ou d'explosifs à usage réglementé et du recours à la violence), plusieurs autres semblent de nature assez large et leurs applications peuvent donner lieu à des violations de la liberté syndicale. Le comité a notamment relevé avec préoccupation la déclaration du gouvernement selon laquelle aucun citoyen n'a le droit de préparer ou d'organiser une assemblée, un cortège ou une manifestation de citoyens locaux, ou d'y participer, dans une ville autre que leur lieu de résidence. Rappelant que les travailleurs devraient jouir du droit de manifester pacifiquement pour défendre leurs intérêts professionnels [voir* ***Compilation****, paragr. 208], le comité, estimant que cette restriction géographique imposée par la loi au droit de manifester constitue une atteinte à la liberté de réunion pacifique, a demandé au gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises pour faciliter un dialogue constructif et inclusif avec les partenaires sociaux en vue d'assurer le plein respect de la liberté syndicale et de garantir le droit de manifestation pacifique des travailleurs et des employeurs. Le comité avait en outre rappelé que le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix implique notamment la possibilité effective de constituer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes tant de celles qui existent déjà que de tout parti politique, et demande à nouveau au gouvernement de garantir ce droit à l'ensemble des travailleurs. Le comité regrette qu'une fois encore le gouvernement se contente d'indiquer dans sa réponse que la Constitution et les lois nationales garantissent pleinement la liberté syndicale aux citoyens, tout en insistant sur le fait que, comme dans toute autre nation, les travailleurs chinois et leurs organisations sont tenus de respecter les dispositions pertinentes de la législation nationale. Le comité prie donc à nouveau instamment le gouvernement de prendre, avec l'assistance technique du Bureau, toutes les mesures nécessaires pour promouvoir un dialogue constructif et inclusif avec les partenaires sociaux en vue d'assurer le plein respect de la liberté syndicale, notamment le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix, ce qui implique notamment la possibilité effective de constituer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes tant de celles qui existent déjà que de tout parti politique, et de garantir le droit de manifestation pacifique des travailleurs et des employeurs. Le comité demande au gouvernement de lui signaler toutes les mesures qui ont été prises ou envisagées à cet effet.*

222. *Le comité rappelle que, selon la CSI, il n'existe en Chine pratiquement aucun espace civique qui permet de mener en toute indépendance une action de sensibilisation auprès de l'opinion publique ou d'entreprendre des activités syndicales collectives. Cette situation est sensiblement aggravée par la surveillance numérique et les restrictions rigoureuses qui pèsent sur les libertés civiles et la liberté d'expression, voire par leur suppression pure et simple. Le comité note que c'est dans ce contexte que s'est déroulée, le 19 septembre 2021, l'arrestation du militant syndical M. Wang Jiangbing et de M^me^ Hiang Xueqin. Compte tenu du caractère arbitraire de la détention de M. Wang, qui aurait*

prétendument défendu les droits des travailleurs dans un environnement où l'exercice de la liberté syndicale subit d'importantes restrictions dans le droit comme dans la pratique, le comité prie instamment le gouvernement d'ordonner la libération immédiate de ce militant syndical et de fournir des observations détaillées sur les allégations de la CSI, notamment en ce qui concerne la situation de M^me^ Hiang Xueqin. Regrettant vivement l'absence de toute information à ce sujet dans la réponse du gouvernement, le comité se voit contraint de réitérer sa précédente demande.

223. *Le comité avait rappelé que des allégations aussi graves que celles examinées au titre du présent cas figurent parmi les termes énoncés au paragraphe 54 des procédures spéciales pour l'examen des plaintes faisant état de violations de la liberté syndicale effectué à l'Organisation internationale du Travail. Le comité note de nouveau avec préoccupation que les faits de ce cas, soumis à examen depuis octobre 2016, révèlent un problème systémique dont on a pu constater les répercussions sur la liberté syndicale, au vu du nombre de personnes arrêtées, disparues ou victimes d'actes d'intimidation pour avoir tenté de défendre les intérêts collectifs des travailleurs et au sujet desquelles le gouvernement a systématiquement omis de fournir les informations détaillées demandées par le comité, s'agissant notamment de la question de savoir si des poursuites sont toujours en cours contre les militants syndicaux et des mesures prises pour assurer le plein respect de la liberté syndicale. Compte tenu du fait que le gouvernement a systématiquement omis de fournir des informations détaillées sur les éléments susmentionnés et de prendre des mesures pour donner suite aux recommandations formulées de longue date par le comité, ce dernier se voit une fois de plus dans l'obligation d'attirer l'attention du Conseil d'administration sur la gravité et le caractère d'urgence de ce cas. Il attend du gouvernement qu'il fasse le nécessaire pour communiquer sans plus tarder les autres informations demandées, afin d'avoir à disposition toutes les données nécessaires pour procéder à l'examen de ce cas en pleine connaissance de cause. Il invite à nouveau le gouvernement à accepter une mission de contacts directs afin de mieux comprendre la situation sur le terrain et de résoudre toutes les questions en suspens.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de communiquer une réponse détaillée sur toutes les allégations d'arrestation, de détention, de mauvais traitements et de disparition des militants syndicaux et de leurs partisans mentionnés à l'annexe I, sur les accusations pénales retenues contre certains d'entre eux, ainsi que sur les sanctions imposées. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations concernant M. Wang Ji'ao, mentionné à l'annexe II.**

b) **Le comité prie instamment le gouvernement de lui transmettre sans autre délai des copies des décisions judiciaires concernant les cas de MM. Meng, Wu Lijie, Zhang Zhiyu, Jian Hui, Wu Guijun, He Yuancheng, Song Jiahui, Yang Zhengjun, Wei Zhili, Ke Chengbing, Mi Jiuping, Liu Penghua, Yu Juncong et Li Zhan.**

c) **Le comité s'attend à ce que le gouvernement lui transmette une copie du rapport d'enquête sur les allégations de traitements cruels des militants syndicaux pendant leur détention, qui concluait que M. Zeng et d'autres personnes n'avaient pas subi de tels traitements durant leur détention.**

d) **Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises ou envisagées pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, en droit comme dans la pratique, et de lui communiquer une copie du rapport sur les résultats de l'enquête susmentionnée**

(cas de MM. Liu Penghua et Yu Juncong) et des informations détaillées sur les allégations de licenciement de MM. Mi Jiuping, Li Zhan, Song Yiao, Kuang Hengshu, Zhang Baoyan et Chang Zhongge.

e) **Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, avec l'assistance technique du Bureau, pour faciliter un dialogue constructif et inclusif avec les partenaires sociaux en vue d'assurer le plein respect de la liberté syndicale, en particulier le droit des travailleurs de créer les organisations de leur choix, ce qui implique notamment la possibilité effective de constituer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes de celles qui existent déjà et de tout parti politique, et de garantir le droit de manifestation pacifique des travailleurs et des employeurs. Il prie le gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises ou envisagées à cet égard.**

f) **Compte tenu de la détention arbitraire de M. Wang pour avoir prétendument défendu les droits des travailleurs dans un environnement où, comme le comité l'a indiqué précédemment, l'exercice de la liberté syndicale est sérieusement limité en droit et en pratique et, compte tenu de l'absence de toute information de la part du gouvernement, le comité le prie instamment d'ordonner la libération immédiate de ce militant syndical et de fournir des observations détaillées sur les allégations de la Confédération syndicale internationale (CSI), notamment sur la situation de M^me^ Hiang Xueqin.**

g) **Le comité s'attend à ce que le gouvernement fasse les efforts supplémentaires nécessaires pour communiquer sans autre délai les autres informations demandées, afin que le comité puisse disposer de toutes les données nécessaires pour examiner ce cas en toute connaissance de cause, et il invite à nouveau le gouvernement à accepter une mission de contacts directs pour mieux comprendre la situation sur le terrain et résoudre toute question en suspens.**

h) **Le comité exprime sa préoccupation devant les faits du présent cas qu'il examine depuis octobre 2016 et qui indiquent un problème systémique dont il a été constaté l'impact sur la liberté syndicale des travailleurs en raison des nombreuses personnes arrêtées, disparues et ayant fait l'objet d'intimidation pour avoir tenté de défendre les intérêts collectifs des travailleurs et au sujet desquelles le gouvernement a systématiquement manqué de fournir les informations détaillées demandées par le comité, y compris sur la question de savoir si des poursuites sont toujours en cours contre les militants syndicaux et sur les mesures prises pour assurer le plein respect de la liberté syndicale. Compte tenu du manquement persistant du gouvernement à fournir des informations détaillées sur les points ci-dessus, ainsi qu'à prendre des mesures pour donner suite aux recommandations de longue date qu'il formule, le comité se voit contraint d'attirer l'attention du Conseil d'administration sur la nature grave et urgente du présent cas.**

Annexe I

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 1er 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'État. Injoignable.
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 qui le visaient à se désister. Les demandes d'entretien avec son nouvel avocat présentées par M. Yu après le 30 août 2018 n'ont pas été acceptées. Injoignable.
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 2018 qu'il avait été battu. Les demandes ultérieures d'entretien avec son avocat ont été rejetées. Injoignable.
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 qui visaient à le faire se désister. Injoignable.
5. Mme Shen Mengyu: diplômée de l'université Sun Yat-sen. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
6. Mme Yue Xin: diplômée de l'université de Beijing, victime de disparition forcée le 24 août 2018. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
7. Mme 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». Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
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». Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
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». Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
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 depuis août 2018 pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public».

Impossible de savoir où il est détenu depuis son arrestation. Se voit refuser accès à ses avocats et à sa famille.

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». Lieu inconnu. Aucune autre information.

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. Zhang Shengye: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté sur le campus et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.

15. M[me] Sun Min: diplômée de l'Université de Beijing, arrêtée à Guangzhou et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.

16. M. Zong Yang: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.

17. M. Liang Xiaogang: défenseur des travailleurs, arrêté à Shanghai et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018.

18. M. Tang Xiangwei: défenseur des travailleurs, arrêté par la police à Wuhan pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic et victime de disparition forcée le 11 novembre 2018. Aucune autre information.

19. M. Zheng Shiyou défenseur des travailleurs, arrêté à Wuhan le 11 novembre 2018 pour incitation à la subversion de l'État. Pas de mise en accusation. Injoignable.

20. 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. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.

21. 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. Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.

22. 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. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.

23. 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. Arrêté pour incitation à la subversion du pouvoir de l'État. Pas de mise en accusation. Injoignable.

24. M[me] Wang Xiangyi: diplômée de l'Université de Beijing, fondatrice du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.

25. M[me] Jian Xiaowei: diplômée de l'Université Renmin, membre du personnel du Centre d' action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.

26. 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 par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.

27. M^me^ Hou Changshan: diplômée de l'Université des langues étrangères de Beijing, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.

28. 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 par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.

29. M^me^ He Xiumei: sympathisante du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.

30. M^me^ Zou Liping: membre du personnel d'un syndicat local, détenue à Shenzhen le 9 novembre 2018, accusée de «provoquer des querelles et des troubles». Arrêtée par la police et victime de disparition forcée. Aucune autre information.

31. M. Li Ao: membre du personnel d'un syndicat local, placé en détention à Shenzhen le 9 novembre 2018, accusé de «causer des altercations et de provoquer des troubles». Arrêté par la police et victime de disparition forcée. Aucune autre information.

Annexe II

1. M. Jia Shijie: étudiant de l'Université de Beijing, arrêté le 23 septembre 2018 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
2. M. Lan Zhiwei: travailleur, arrêté le 2 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
3. M^me^ Zhang Zeying: travailleuse, arrêtée le 2 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
4. M. Zhan Zhenzhen: étudiant de l'Université de Beijing, arrêté le 2 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
5. M. Li Yuanzhu: travailleur, arrêté le 3 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
6. M. Feng Junjie: étudiant de l'Université de Beijing, arrêté en janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
7. M. Wang Ji'ao: cantinier à l'Université Renmin, arrêté le 18 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
8. M^me^ Li Ziyi: étudiante de l'Université de Beijing, arrêtée le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
9. M. Ma Shize: étudiant de l'Université de Beijing, arrêté le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
10. M. Yan Zihao: étudiant de l'Université Renmin, arrêté le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
11. M. Li Jiahao: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
12. M. Huang Yu: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
13. M^me^ Sun Jiayan: étudiante de l'Université de Beijing, arrêtée le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
14. M. Zhang Ziwei: étudiant de l'Université de Beijing, arrêté le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
15. M^me^ Chen Ke Xin: étudiante de l'Université Renmin, arrêtée le 21 janvier 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.
16. M. Wu Jia Wei: diplômé de l'Université Renmin, arrêté le 16 février 2019 pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise Jasic. Injoignable.

Cas nº 3208

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par
- la Confédération générale du travail (CGT) et
- l'Union nationale des travailleurs de l'État et des services publics (UTRADEC-CGT)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent des actes de persécution à l'encontre des membres du Syndicat national des fonctionnaires et employés du pouvoir judiciaire «El Vocero Judicial» et de violation de l'exercice pacifique du droit de manifester

225. La plainte figure dans une communication de la Confédération générale du travail (CGT) et de l'Union nationale des travailleurs de l'État et des services publics (UTRADEC-CGT) datée du 18 mars 2016. La CGT a envoyé des informations complémentaires dans une communication datée du 1er juin 2017.

226. Le gouvernement a fait part de ses observations dans des communications datées du 3 avril 2017, du 13 février 2018, ainsi que du 11 mai et du 20 septembre 2023.

227. La Colombie a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

228. Dans leurs communications datées du 18 mars 2016 et du 1er juin 2017, les organisations plaignantes indiquent que, le 16 décembre 2015, la chambre administrative du Conseil supérieur de la magistrature (CSJ) a publié l'accord nº PSAA-15-10445, qui prévoit la création de «centres de services judiciaires» dans les tribunaux des affaires civiles et familiales de Bogota. Elles font valoir que cet accord a été établi sans consultation préalable et qu'il met en péril la continuité de la carrière de nombreux fonctionnaires du pouvoir judiciaire, notamment les secrétaires, les greffiers et les fonctionnaires chargés de communiquer les décisions de justice, qui représentent plus de 60 pour cent du personnel de chaque tribunal. Les organisations plaignantes indiquent que les syndicats «Asonal Judicial», «Asonal Judicial S.I.» et «Asojudiciales» n'ont pas tenu compte de la demande des organisations de base de révoquer l'accord et ont choisi d'accepter la proposition du CSJ consistant à reporter son entrée en vigueur d'un mois. Par conséquent, la majorité du personnel judiciaire s'est sentie trahie et a décidé de créer une nouvelle organisation syndicale, fondée le 26 janvier 2016 par 250 membres et dénommée Syndicat national des fonctionnaires et employés du pouvoir judiciaire «El Vocero Judicial».

229. Les organisations plaignantes indiquent que ce syndicat a cherché à négocier avec le CSJ et que, à la suite de cette démarche, il a fait l'objet de menaces et d'agressions de la part de ce dernier, qui a publié des communiqués sur son site Internet dans lesquels il comparait les actes des syndicalistes à ceux de guérilleros et de paramilitaires. Les organisations plaignantes affirment que les travailleurs ont exercé pacifiquement leur droit de manifester et que, le 1er février 2016, le CSJ a autorisé l'entrée dans les établissements judiciaires de la capitale de la police et de l'escouade mobile antiémeutes qui, à l'aide de gaz lacrymogènes, de décharges électriques et d'engins explosifs, ont expulsé des fonctionnaires, des employés, des avocats plaidants et des usagers, agressé des femmes et provoqué des incapacités de travail, dans le seul but de dénier le droit de manifester pacifiquement.

230. Les organisations plaignantes signalent également que, au cours des mois de février et mars 2016, les salaires de certains travailleurs ont été retenus sans aucune justification juridique, y compris le salaire du président du syndicat «El Vocero Judicial», M. Luis Orlando Chinchilla Vargas, et que, par la suite, des paiements ont été versés à certains de manière inconsidérée afin de susciter des confrontations. Elles précisent que les salaires dus aux membres du syndicat et à ceux qui le soutiennent n'ont pas été versés. Les organisations plaignantes affirment que les retenues de salaires se fondaient sur une circulaire du Contrôleur général de la République (CGR) qui a été déclarée inconstitutionnelle en 2015. Elles ajoutent que l'intégrité physique du président du syndicat a également été mise en danger, car des affiches placées dans le bureau de paie indiquaient qu'il fallait le contacter pour toute question concernant le versement des salaires et rendaient public son numéro de téléphone portable.

231. Les organisations plaignantes affirment également que, en mars 2016, le président de la chambre administrative du CSJ a demandé au juge des affaires civiles du bureau où travaillait le président du syndicat de procéder à des enquêtes disciplinaires, ce qui a conduit à l'ouverture d'une enquête préliminaire à l'encontre de M. Chinchilla Vargas. Elles considèrent que les actes du CSJ susmentionnés relèvent de la persécution antisyndicale et demandent qu'il soit ordonné au gouvernement de respecter le droit à la liberté syndicale et le droit de négociation collective, de cesser de commettre des actes de persécution antisyndicale et, par conséquent, de respecter le droit de constituer librement des organisations syndicales, en apportant les garanties constitutionnelles nécessaires et en démilitarisant chacun des bâtiments dans lesquels les tribunaux de Bogota exercent leurs activités, de mettre fin aux menaces et à la répression constantes face à l'exercice de ce droit constitutionnel, et de corriger ce qui est indiqué sur le site Web du CSJ.

B. Réponse du gouvernement

232. Dans ses communications du 3 avril 2017 et du 13 février 2018, le gouvernement présente ses observations, ainsi que celles du ministère de la Justice et du Droit, de la Direction territoriale de Bogota et du CSJ. Le gouvernement indique que les faits relatés dans la plainte ne sont pas révélateurs d'une quelconque violation de la liberté syndicale et précise qu'ils trouvent leur origine dans la publication par le CSJ, en décembre 2015, de l'accord no PSAA-15-10445 qui prévoit la création de centres de services judiciaires dans les tribunaux des affaires civiles et familiales, établit des mécanismes de coordination, de suivi et de contrôle et réglemente leurs fonctions.

233. Le gouvernement indique que, bien que l'accord ait été conclu par l'autorité compétente et dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par la Constitution et la loi, les organisations syndicales s'y sont opposées au motif qu'il: i) compromettrait la continuité de carrière de nombreux fonctionnaires du pouvoir judiciaire, notamment les secrétaires, les greffiers et les fonctionnaires chargés de notifier les décisions de justice; ii) ferait perdre aux juges leur

autonomie ainsi que la direction et le contrôle des procédures; iii) transférerait les fonctions de secrétariat des juridictions à des bureaux administratifs; iv) conduirait au transfert de certains employés des tribunaux vers des services administratifs, ce qui se traduirait par une modification de leur salaire; v) conduirait à une plus forte bureaucratisation; vi) confierait des fonctions judiciaires à des administrateurs et à du personnel sans connaissances juridiques pour mener des démarches relevant de la Constitution; et vii) créerait des centres de services judiciaires qui iraient à l'encontre des principes de diligence, d'économie de procédure, d'immédiateté et d'accès à la justice. Le gouvernement indique que, face à cette situation, les organisations syndicales du pouvoir judiciaire ont entrepris ce qu'elles ont appelé des assemblées permanentes qui, dans la pratique, ont abouti à une cessation des activités et à l'impossibilité pour les usagers et le public en général d'accéder aux bâtiments des tribunaux des affaires civiles et familiales.

234. Le gouvernement signale que, dans ces circonstances, le 29 décembre 2015, le CSJ a mis en place des tables rondes qui se sont traduites par la tenue de huit sessions auxquelles ont participé des organisations syndicales de tous les secteurs du pouvoir judiciaire ainsi que des représentants du gouvernement et du ministère de la Justice et du Droit, appuyés par le bureau du Défenseur du peuple, qui, en tant que garants, ont accompagné le processus de rétablissement des services judiciaires, étant donné que l'administration de la justice constitue un service public essentiel (loi 270, article 125, 1996). Le gouvernement indique que c'est au cours des négociations entre les parties qu'a été créée l'organisation syndicale «El Vocero Judicial» afin de défendre la revendication des employés du pouvoir judiciaire consistant à révoquer l'accord, au motif que celui-ci portait atteinte à l'administration de la justice, aux intérêts des citoyens et au travail des avocats plaidants en provoquant des retards dans le traitement des affaires.

235. Le gouvernement signale que, à l'occasion des tables rondes susmentionnées, les parties ont accepté de reporter à plusieurs reprises l'entrée en vigueur de l'accord (initialement au 30 avril 2017, puis au 30 juin 2018) et que, à la suite de ce qui avait été convenu au cours de ces tables rondes, les tribunaux ont repris leur activité normale. Selon le gouvernement, qui insiste sur ce point, le fait que les parties soient parvenues à s'entendre démontre qu'il y a eu dialogue et que des garanties ont été apportées aux organisations syndicales. Le gouvernement souligne que six organisations syndicales au total ont participé aux tables rondes et que seule l'organisation «El Vocero Judicial» a cessé de le faire. Le gouvernement ajoute que la présente plainte a été déposée alors que les parties étaient convenues de suspendre l'entrée en vigueur de l'accord jusqu'au 30 avril 2017, ce qui illustre qu'elles en étaient encore au stade du dialogue.

236. Le gouvernement signale que, dès sa création, l'organisation syndicale «El Vocero Judicial» a décidé d'organiser une manifestation pacifique, empêchant l'accès aux établissements judiciaires et menaçant de paralyser l'administration de la justice, qui constitue un service public essentiel. Il indique que la Cour constitutionnelle a considéré que, dans le cas des services publics essentiels, l'intérêt général devait prévaloir sur les intérêts privés, tout en précisant qu'il convenait de chercher des solutions de remplacement pour garantir d'une manière ou d'une autre l'exercice du droit de grève des travailleurs qui assurent ce type de services. De même, la Cour suprême de justice s'est prononcée sur la question de la grève des fonctionnaires du pouvoir judiciaire en 2009; elle avait fait référence au fait que l'administration de la justice constituait un service public essentiel et confirmé l'illégalité de la grève menée par l'Association nationale des fonctionnaires et employés du pouvoir judiciaire. Le gouvernement précise que cela ne doit pas donner lieu à une interprétation selon laquelle il approuverait les éventuels abus des agents de la force publique, mais que, au contraire,

celle-ci doit toujours constituer un rempart de protection pour tous les citoyens, en particulier lorsque leur vie et leur sécurité sont menacées.

237. Le gouvernement souligne que, dans un État de droit, la police doit garantir l'accès aux établissements publics lorsque celui-ci a été entravé ou empêché, afin que les citoyens puissent faire valoir leurs droits, notamment pour obtenir des documents juridiques garantissant le versement d'une pension alimentaire à des mineurs. Elle doit aussi garantir l'exercice du droit à une administration diligente et complète de la justice lorsqu'un citoyen considère qu'il a été porté atteinte à ses droits constitutionnels, notamment le droit à la santé; il bénéficie alors d'un traitement ou d'une attention prioritaire afin d'éviter que sa vie ou son intégrité physique ne soit mise en danger, par l'intermédiaire de procédures constitutionnelles et judiciaires, notamment la requête en protection ou la requête d'exécution. Le gouvernement indique que, dans le présent cas, les organisations plaignantes n'ont pas fourni de documents permettant d'établir la véracité des actes antisyndicaux allégués. Il précise que, si les images fournies par les organisations plaignantes montrent la présence de personnes d'un côté et celle de la police nationale de l'autre, il n'y apparaît pas de scènes d'affrontement entre les parties; en outre, aucun document médical n'atteste des incapacités causées par le prétendu mauvais traitement de travailleurs par des agents de police. Le gouvernement indique qu'il ne dispose pas de vidéos ou de photos illustrant l'agression de fonctionnaires ou, comme le mentionnent les organisations plaignantes, de certaines femmes, et que, en tout état de cause, dans un État de droit, il existe des voies judiciaires ou administratives permettant de dénoncer les actes d'agression présumés commis par les forces de l'ordre.

238. En ce qui concerne les allégations concernant les prétendus menaces, agressions et communiqués du CSJ, le gouvernement indique qu'il a consulté le site Web du pouvoir judiciaire et que, bien que des communiqués de presse émanant de différents secrétariats (travail, civil, pénal, etc.) fassent état de situations qui se sont produites en interne, aucun écrit ne porte atteinte au syndicat ou à ses membres.

239. En ce qui concerne la prétendue retenue des salaires des travailleurs, le gouvernement indique qu'une situation dans laquelle un employeur ne paie pas un travailleur pour une période durant laquelle celui-ci n'a pas travaillé, pour des raisons qui ne peuvent être attribuées à l'employeur, ne correspond pas à une retenue de salaire. Il affirme que des motifs juridiques et jurisprudentiels justifient la décision de ne pas verser les salaires en question, étant donné qu'une cessation d'activité non imputable à l'employeur s'est produite, comme cela a été constaté pour les fonctionnaires des tribunaux des affaires civiles et familiales de la ville de Bogota qui se sont opposés à l'entrée en vigueur de l'accord. Le gouvernement indique que, s'il est vrai que l'alinéa 7 de l'article 5 du décret-loi 267 de 2000 cité dans la circulaire externe 029 de 2014, émis par le CGR, a été déclaré inapplicable dans l'arrêt C-103 de 2015, cet alinéa porte sur une fonction relevant uniquement du CGR. Les autres bases juridiques relatives au versement des salaires restent donc en vigueur et s'appliquent à la situation en question.

240. Le gouvernement reproduit quelques extraits de décisions de justice dans lesquelles il est énoncé qu'une grève suspend les contrats de travail le temps de sa durée et que, par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de verser les salaires et les autres prestations liées au travail au cours de cette période. Il indique que si, en cas de grève dûment déclarée, le non-versement du salaire pour les jours non travaillés est légitime, sauf, bien entendu, lorsque les causes sont imputables à une faute de l'employeur, il est d'autant plus approprié de procéder à une retenue de salaire autorisée par la même législation en cas d'absence au travail due à une cessation d'activité ou à une grève qui n'est pas dûment autorisée, mais au contraire expressément prohibée par la loi. Il ajoute que c'est le directeur de section de l'administration

judiciaire qui a constaté la cessation d'activité à partir des procès-verbaux que l'inspection du travail a établis pour déterminer si les salariés se trouvaient dans une telle situation et procéder ou non à leur inscription sur les livres de paie. En ce qui concerne M. Chinchilla Vargas, le gouvernement indique qu'il a été corroboré que l'intéressé avait participé à de nombreuses reprises à des activités de revendication syndicale et que, pour ce faire, il ne bénéficiait ni d'un congé syndical ni d'un accord ou d'une autorisation par écrit en vertu desquels il s'engageait auprès du chef de bureau à compenser ou à rattraper le temps non travaillé.

241. Le gouvernement indique qu'il a été convenu de mettre en place des mécanismes pour faire en sorte que les personnes qui n'avaient pas perçu de salaire pendant les mois de février et mars 2016 puissent compenser les heures non travaillées et obtenir ainsi la rémunération correspondante, ce que la majorité des personnes concernées a accepté; à ce titre, elles sont convenues avec leurs supérieurs immédiats de rattraper les heures non travaillées et ont effectivement été rémunérées en conséquence. En revanche, M. Chinchilla Vargas a refusé cette possibilité et ne percevra la rémunération correspondante qu'une fois qu'il aura rattrapé les heures non travaillées.

242. En ce qui concerne la procédure disciplinaire engagée contre M. Chinchilla Vargas, le gouvernement fait observer que les fonctionnaires ne sont pas exemptés de la possibilité d'être interrogés, lorsque les circonstances le justifient au regard des conditions prévues par le Code disciplinaire unique, sans que cela puisse être considéré comme une violation de quelque droit que ce soit. Les autorités compétentes sont tenues, comme le prévoit le texte susmentionné, de donner au fonctionnaire qui fait l'objet d'une action disciplinaire la possibilité et l'occasion de démontrer son innocence en exerçant son droit à la défense, et doivent mener l'enquête dans le cadre d'une procédure régulière. Le gouvernement considère qu'il n'est pas possible d'affirmer que l'ouverture d'une action disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire constitue une violation de la liberté syndicale. Dans une communication en date du 20 septembre 2023, le gouvernement indique que plusieurs demandes de réexamen et d'appel relatifs au dossier administratif de M. Chinchilla Vargas ont été réglées entre 2018 et 2023, y compris en ce qui concerne le respect des horaires de travail. Le gouvernement ne fournit pas de détails supplémentaires sur les résultats de ces appels. Le gouvernement indique que M. Chinchilla Vargas est décédé le 30 avril 2020.

243. Dans une communication datée du 11 mai 2023, le gouvernement indique que l'enquête de l'administration du travail contre le CSJ pour de prétendus actes portant atteinte à la liberté syndicale, à la suite d'une plainte déposée par le syndicat «El Vocero Judicial» le 29 avril 2016, a été clôturée en vertu de la décision n° 06472 rendue en décembre 2018 et que, le 2 octobre 2019, après examen du recours présenté, la décision de clôture a été confirmée, de sorte que le dossier est en cours d'exécution et de classement.

C. Conclusions du comité

244. *Le comité observe que, dans le présent cas, les organisations plaignantes présentent des allégations portant sur des faits de persécution à l'encontre de membres du syndicat «El Vocero Judicial» et de violation de l'exercice pacifique du droit de manifester, qui se seraient produits entre 2016 et 2017.*

245. *Le comité observe que, d'après les informations contenues dans la plainte et la réponse du gouvernement: i) le 16 décembre 2015, le CSJ a publié un accord prévoyant la création de «centres de services judiciaires» dans les tribunaux des affaires civiles et familiales à Bogota; ii) alors que les organisations syndicales du pouvoir judiciaire considèrent que cet accord a été publié sans consultation préalable et que, entre autres choses, il met en péril la continuité de la carrière de plus*

de 60 pour cent des travailleurs du pouvoir judiciaire, le gouvernement indique que l'accord a été publié par l'autorité compétente et dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par la Constitution et par la loi; iii) tenant compte de l'opposition des organisations syndicales à l'accord, des assemblées permanentes qu'elles ont tenues et du fait que leurs membres ont cessé leurs activités et empêché l'accès aux bâtiments des tribunaux des affaires civiles et familiales, et considérant l'administration de la justice comme un service public essentiel, le CSJ a mis en place, en décembre 2015, des tables rondes réunissant les organisations syndicales du secteur; iv) en janvier 2016, à la suite des tables rondes susmentionnées, le CSJ est convenu avec six organisations de reporter l'entrée en vigueur de l'accord (jusqu'en avril 2017, puis jusqu'en juin 2018); et v) au cours des négociations et en raison d'un désaccord avec la position des organisations syndicales existantes, l'organisation syndicale «El Vocero Judicial» a été créée à la fin du mois de janvier 2016, a demandé la révocation de l'accord et s'est retirée des tables rondes.

246. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle, le 1er février 2016, le CSJ a autorisé l'entrée de la police et de l'escouade mobile antiémeutes dans des bâtiments judiciaires de la capitale pour mettre fin à une manifestation pacifique, en utilisant notamment des gaz lacrymogènes, en agressant des femmes et en provoquant des incapacités de travail, le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles: i) l'administration de la justice est considérée comme un service public essentiel dans la législation nationale; ii) la police doit garantir l'accès aux installations publiques lorsque celui-ci est entravé ou empêché, afin de garantir notamment que les démarches concernant l'alimentation ou les traitements médicamenteux de mineurs puissent être effectuées; et iii) les organisations plaignantes n'ont fourni ni des documents prouvant qu'il y a eu des confrontations avec la police et que celle-ci s'est rendue coupable de mauvais traitements, ni des preuves médicales de l'incapacité causée par ces prétendus mauvais traitements.*

247. *Le comité rappelle que, à de nombreuses reprises, il a souligné que les fonctionnaires de l'administration de la justice et du pouvoir judiciaire étaient des fonctionnaires qui exerçaient des fonctions d'autorité au nom de l'État, et que leur droit de recourir à la grève pouvait donc faire l'objet de restrictions, telles que la suspension de l'exercice du droit, voire même l'interdiction d'exercice de ce droit. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 832.] Il observe tout d'abord que, dans le présent cas, le CSJ a entamé un dialogue avec les différentes organisations syndicales du pouvoir judiciaire dans le cadre duquel il a été décidé de reporter l'entrée en vigueur de l'accord au moins jusqu'en 2018, ce qui a permis un retour à la normale des services assurés par les tribunaux. Le comité constate que les organisations plaignantes et le gouvernement ont présenté des versions divergentes quant à la manière dont la police a agi lors de la manifestation pacifique. Toutefois il rappelle que les autorités ne devraient avoir recours à la force publique dans des cas de mouvements de grève que dans des situations présentant un caractère de gravité et où l'ordre public serait sérieusement menacé. [Voir* ***Compilation****, paragr. 932.] Le comité observe que: i) selon les documents fournis, la police se trouvait à l'entrée des bâtiments judiciaires afin d'en garantir l'accès; ii) les organisations plaignantes n'ont pas présenté d'éléments permettant au comité d'établir que des actes violents ont été commis par la police; et iii) rien n'indique que des plaintes aient été déposées à cet égard auprès des autorités nationales compétentes. Sur la base de ce qui précède, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

248. *Par ailleurs, pour ce qui est de l'allégation selon laquelle le CSJ aurait menacé et attaqué l'organisation «El Vocero Judicial» au moyen de communiqués publiés sur son site Internet, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle celui-ci n'a trouvé aucune trace de communiqués de ce type sur le site en question. Observant que les documents présentés n'apportent pas la preuve que le CSJ a menacé ou attaqué l'organisation ou ses membres, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

249. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les salaires des travailleurs ont été retenus pendant deux mois sur la base d'une circulaire du CGR qui avait été déclarée inconstitutionnelle et que, par la suite, le paiement de certains travailleurs a été ordonné, tout en précisant que les membres du syndicat ne seraient pas payés, le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles: i) les salaires n'ont pas été versés en raison d'une cessation d'activité non imputable à l'employeur et, malgré le fait qu'un alinéa de l'article de la circulaire CGR en question ait été déclaré inconstitutionnel pour des raisons dépourvues de tout lien avec les allégations du présent cas, les autres aspects de la circulaire relatifs au paiement des salaires restent en vigueur et constituent des règles applicables au cas considéré; ii) il existe une base jurisprudentielle permettant d'affirmer qu'une grève suspend les contrats de travail et que l'employeur n'est pas tenu de verser les salaires pendant cette période; iii) dans le présent cas, la cessation des activités a été vérifiée au moyen de procès-verbaux établis par l'inspection du travail, qui ont corroboré que le président du syndicat «El Vocero Judicial» a mené à maintes reprises des activités de protestation syndicale sans prendre de congé syndical ni conclure d'accord par lequel il s'engageait à compenser ou à rattraper les heures non travaillées; et iv) alors que la plupart des travailleurs ont accepté de rattraper les heures non travaillées et ont perçu la rémunération correspondante, le président du syndicat a refusé de rattraper les heures non travaillées. Prenant dûment note des indications ci-dessus et rappelant que les déductions de salaire pour les jours de grève ne soulèvent pas d'objections du point de vue des principes de la liberté syndicale [voir* ***Compilation****, paragr. 942], le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

250. *Le comité note également que les organisations plaignantes mentionnent l'ouverture d'une enquête disciplinaire à l'encontre du président du syndicat et que, à cet égard, le gouvernement indique que la réalisation d'une enquête ne constitue pas en soi une violation de la liberté syndicale. Le comité note également que le gouvernement a informé que plusieurs recours relatifs au dossier administratif de M. Chinchilla Vargas ont été résolus entre 2018 et 2023, et que le dirigeant syndical est décédé le 30 avril 2020. Le gouvernement indique également qu'une enquête de l'administration du travail ouverte à l'encontre du CSJ pour des actes portant atteinte à la liberté syndicale, à la suite d'une plainte déposée par le syndicat «El Vocero Judicial» en 2016, a été clôturée en 2019. Prenant dûment note de toutes ces indications et regrettant le décès du dirigeant syndical, le comité considère que le présent cas est clos et n'appelle pas un examen plus approfondi.*

Recommandation du comité

251. 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 nº 3271

Rapport intérimaire

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

Allégations: L'organisation plaignante allègue une absence de reconnaissance, ainsi que 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

252. Le comité a examiné ce cas (présenté en décembre 2016) pour la dernière fois à sa réunion de mars 2022 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration [voir 397e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 344e session (mars 2022), paragr. 332 à 364] [3].

253. L'organisation plaignante a présenté de nouvelles allégations dans ses communications en date des 23 février, 1er, 18 et 22 mars, 11 avril, 4, 29 et 30 septembre, 10, 14 et 24 octobre, 5 et 13 décembre 2022, 9 et 23 février, 21 avril, 28 mai, 11 juin, 20 juillet et 6 septembre 2023.

254. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date des 2 et 17 mars, 11 juillet, 24 et 26 août, 24 octobre, 16 novembre 2022, 1er février et 2 mars, 25 avril, 5 et 12 octobre 2023.

A. Examen antérieur du cas

255. À sa réunion de mars 2022, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 397e rapport, paragr. 364]:

a) 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 exhorte à nouveau le gouvernement à ouvrir une enquête sur toutes les allégations d'attaques et de restrictions des libertés publiques concernant MM. Iván Hernández Carrillo, Osvaldo Arcis Hernández, Bárbaro Tejeda Sánchez, Pavel Herrera Hernández, Emilio Gottardi Gottardi, Raúl Zerguera Borrell, Reinaldo Cosano Alén, Felipe Carrera Hernández, Pedro Scull, Lázaro Ricardo Pérez, Hiosvani Pupo, Daniel Perea García, Dannery Gómez Galeto, William Esmérido Cruz, Roque Iván Martínez Beldarrain, Yuvisley Roque Rajadel, Yakdislania Hurtado Bicet, Alejandro Sánchez Zaldívar, Jefferson Ismael Polo Mezerene, Ramón Zamora Rodríguez, Yisan Zamora Ricardo, Lisan Zamora Ricardo, Ulises Rafael Hernández López, Daniel Perea García et Humberto José Bello Lafita; ainsi que Mmes Aimée de las Mercedes Cabrera Álvarez, Ariadna Mena Rubio, Hilda Aylin López Salazar, Anairis Dania Mezerene Sánchez, Consuelo Rodríguez Hernández et

[3] Lien vers l'examen antérieur du cas.

Mailín Ricardo Góngora; le comité prie également le gouvernement de lui transmettre des informations supplémentaires détaillées au sujet de chacune de ces personnes et du résultat (avec copie des décisions ou jugements rendus) de toute procédure administrative ou judiciaire ayant trait aux allégations susmentionnées, dont une copie du jugement de condamnation prononcé à l'encontre de M. Humberto José Bello Lafita. Le comité prie le gouvernement de veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit arrêté pour ses activités syndicales.

c) Le comité prie également le gouvernement d'envoyer ses observations concernant les allégations formulées par l'ASIC dans la communication du 6 décembre 2021, en veillant à ce qu'une enquête soit menée sur les allégations d'atteintes et de restrictions aux libertés publiques qui y sont soulevées.

d) En ce qui concerne les restrictions qui empêcheraient certains membres de l'ASIC [...] de participer à des activités internationales en lien avec leurs fonctions syndicales, le comité rappelle au gouvernement qu'il ne doit pas restreindre 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 ou qu'elles consistent à participer à des forums virtuels internationaux.

e) Le comité prie instamment le gouvernement de garantir pleinement aux dirigeants de l'ASIC la liberté de mouvement pour l'exercice de leurs activités syndicales sur le territoire national sans ingérence des autorités.

f) Quant aux allégations de licenciement antisyndical, le comité prie le gouvernement de lui envoyer la copie du résultat des enquêtes concernant MM. Kelvin Vega Rizo et Pavel Herrera. Le comité prie également instamment le gouvernement d'enquêter et de transmettre ses observations en relation aux nouvelles allégations de licenciement antisyndical de M. Ismael Valentín Castro et de M^me^ Dania Noriega, formulées dans la communication de l'ASIC du 7 avril 2021.

g) En l'absence d'informations dans certains cas et du manque de progrès dans d'autres, le comité invite le gouvernement à accepter une mission de contacts directs chargée de recueillir des informations supplémentaires, de faciliter le dialogue entre les parties et d'encourager la mise en œuvre de ses recommandations.

B. Nouvelles allégations de l'organisation plaignante

256. Dans ses communications, l'organisation plaignante fournit de nouvelles informations concernant des allégations spécifiques de violation des libertés publiques des dirigeants et membres de l'ASIC.

257. L'organisation plaignante allègue en premier lieu que 116 travailleurs, dont 55 fonctionnaires et 61 travailleurs indépendants, sont emprisonnés et pour certains déjà condamnés à de lourdes peines après avoir participé aux manifestations sociales pacifiques des 11 et 12 juillet 2021. L'ASIC et ses dirigeants, notamment le secrétaire de la province de Holguín, Ramón Zamora Rodríguez, ont établi la liste des 116 travailleurs, ce qui leur a valu des menaces au moment de sa publication. À ce sujet, l'organisation plaignante indique que de nombreuses instances internationales, comme le Haut-Représentant de l'Union européenne pour les affaires étrangères, ont dénoncé les violations commises par l'État en lien avec ces manifestations. Par ailleurs, l'organisation plaignante allègue que deux membres de l'ASIC, Yunier Herrera Rodríguez et Humberto Bello Laffita, se trouvaient en détention (en avril 2022) après avoir participé aux manifestations pacifiques de 2021. Elle ajoute à cet égard que: i) Yunier Herrera Rodríguez a été violemment arrêté le 12 juillet 2021 après avoir pris part à une manifestation pacifique pour défendre les droits syndicaux violés en permanence par le régime. Lors de son arrestation, il a été roué de coups et a perdu plusieurs dents. En prison, il

est harcelé par les gardiens qui tentent de le faire fléchir; ii) Humberto Bello Laffita a été arrêté après avoir répondu à l'appel pacifique à manifester le 15 novembre 2021. Il a été condamné à un an d'emprisonnement pour le délit présumé de «propagation de l'épidémie». Il est détenu à la prison nº 1580 de San Miguel del Padrón à La Havane, isolé dans une cellule de punition, sans électricité ni eau potable (communication du 11 avril 2022).

258. Dans de nombreuses communications, l'organisation plaignante allègue que les membres et dirigeants de l'ASIC sont constamment menacés et fréquemment placés en détention par les forces de sécurité de l'État, pour de courtes durées, mais de façon arbitraire et intimidante. Elle allègue plus particulièrement que:

a) Le 19 février 2022, Juan Alberto de la Nuez Ramírez, militant syndical et frère du syndicaliste indépendant membre de l'ASIC Bárbaro de la Nuez Ramírez, a été arrêté dans la province de Cienfuegos à son retour d'un déplacement à Colón, dans la province de Matanzas. Il a été emmené dans un véhicule de police jusqu'à l'unité provinciale du département d'investigation technique du Département de sécurité de l'État (DSE) à Cienfuegos, où il a été interrogé pendant quatre heures par un agent de la police politique secrète à propos de son déplacement dans la province de Matanzas et de sa rencontre avec le secrétaire général de l'ASIC. Durant l'interrogatoire, l'agent l'a accusé de «mercenariat», alléguant qu'il aurait reçu des fonds d'une puissance étrangère afin de «troubler l'ordre intérieur». Il l'a prévenu qu'aucun syndicaliste ne serait autorisé à se déplacer d'une province à une autre pour des réunions de travail et qu'en outre, en vertu du nouveau Code pénal en vigueur, les syndicalistes acceptant une aide financière étrangère, y compris des recharges pour téléphone mobile, seraient emprisonnés (communication du 23 février 2022).

b) Dans la matinée du 16 mars 2022, Leonardo Hernández Camejo, militant membre du secrétariat provincial de l'ASIC à La Havane, a été arrêté arbitrairement en sortant de son domicile de la municipalité de la capitale Centro Habana et emmené dans un véhicule de police. Il a été transféré au commissariat de police de Zanja dans cette même municipalité, où il a été placé en garde à vue et interrogé par un agent du DSE au sujet de ses activités syndicales. Il a été libéré le même jour à 19 heures passées, après avoir reçu de graves menaces et avertissements (communication du 22 mars 2022). Il a été de nouveau menacé par la police lors d'un interrogatoire ultérieur en août 2023 (communication du 6 septembre 2023).

c) Le 22 février 2022, trois agents de la sécurité de l'État ont arrêté Ramón Zamora Ricardo Rodríguez, secrétaire général de l'ASIC dans la province de Holguín, à son domicile pour le conduire à l'unité en charge des poursuites pénales de Pedernales, où il a reçu un avertissement pour ses publications sur les réseaux sociaux, lui indiquant que s'il continuait, il serait poursuivi pour les délits de «propagande ennemie» et «diffusion de fausses informations». Ramón Zamora Ricardo Rodríguez, ses deux enfants Yisan Zamora Ricardo (secrétaire des Jeunes travailleurs de l'ASIC) et Lisan Zamora Ricardo, et son épouse Maylin Ricardo ont été victimes de nouvelles attaques le 5 octobre 2022: ils ont été arrêtés après avoir pris part, le jour précédent, à une manifestation pacifique devant leur domicile, avec d'autres habitants du quartier, durant laquelle ils avaient frappé sur des casseroles pour protester contre les coupures de courant régulières et prolongées. Des agents du secrétariat d'État à la Sécurité ont perquisitionné le domicile de Ramón Zamora Ricardo Rodríguez, saisissant tous les téléphones, équipements informatiques et supports imprimés de formation syndicale, ainsi que les documents relatifs aux responsabilités de dirigeant syndical national de l'ASIC. La famille a ensuite été transférée au Centre d'enquêtes criminelles et policières de la province de Holguín pour atteintes à

l'ordre public. L'épouse de M. Zamora Ricardo Rodríguez a été libérée le soir même et les autres membres de la famille l'ont été quatre jours plus tard, sans la moindre explication et dans le mépris total de leurs droits fondamentaux et de leur droit à une procédure régulière (communications des 10 et 14 octobre 2022).

d) Le dimanche 16 octobre 2022, le secrétaire provincial de l'ASIC, Ibán Guerra Hernández, et son épouse, Kety Martínez, ont été convoqués au commissariat de police de la municipalité de Santa Cruz del Norte, dans la province de Mayabeque. Pendant l'interrogatoire mené par un agent du DSE, le syndicaliste a été menacé d'emprisonnement et a reçu un avertissement. Quant à son épouse, non membre de l'ASIC, la police l'a interrogée séparément et lui a indiqué que son époux serait emprisonné pour ses activités militantes et notamment pour ses commentaires sur les réseaux sociaux (communication du 24 octobre 2022).

e) En novembre 2022, les fonctionnaires du DSE de la province de Cienfuegos ont aussi menacé Carlos Roberto Reyes, membre du comité exécutif national de l'ASIC et victime de ce type de menaces à d'autres occasions, la déléguée de l'ASIC dans cette province, Consuelo Rodríguez Hernández, et son époux Lázaro Roberto Aguiar Mendoza (qui avait été harcelé dans la rue et menacé à son travail). Par l'intermédiaire de Lázaro Roberto Aguiar Mendoza, un agent du DSE a adressé un message d'intimidation à Carlos Roberto Reyes Consuegras, membre exécutif de l'ASIC, pour le dissuader de continuer à enregistrer les plaintes et de les envoyer au secrétaire général de l'ASIC, Iván Hernández Carrillo (communication du 5 décembre 2022).

f) Le 9 décembre 2022, les syndicalistes Lázaro Roberto Aguiar Mendoza et Carlos Roberto Reyes Consuegras ont été arrêtés dans la ville de Cruces. Des agents de la Police nationale révolutionnaire et un agent non identifié du DSE ont confisqué leurs effets personnels, puis les ont informés qu'ils ne pourraient quitter Cruces avant le 11 décembre. Le 10 décembre, la secrétaire provinciale de l'ASIC, Yorsi Kelin Sánchez Perdigón, a été arrêtée à son domicile de Sancti Spíritus et transférée au commissariat de police de la ville, où elle a été détenue pendant trois jours. D'après les membres de la famille, l'arrestation a eu lieu après un appel à la grève nationale. Le même jour, plusieurs syndicalistes ont été surveillés à leur domicile et empêchés d'en sortir: à Caibarién, Ismael Castro Valentín et Dania Marité Noriega Castriz; à La Havane, la journaliste syndicale Yunia Figueredo Cruz; à Cruces, Carlos Reyes Consuegras; et à Colón, Iván Hernández Carrillo, secrétaire général de l'ASIC, qui a fait l'objet d'une surveillance étroite autour de son domicile. Le 8 décembre 2022, un autre membre de l'ASIC, Yolsdan Armenteros Vázquez, a été convoqué à la 3e section de police de Santa Clara, où on l'a averti que, s'il continuait à publier des informations sur les réseaux sociaux, il s'exposait à des sanctions au titre du nouveau Code pénal, qui augmente le nombre de délits passibles de la réclusion à perpétuité et de la peine de mort (communication du 13 décembre 2022).

g) Sept militants et dirigeants de l'ASIC ont été arrêtés au début du mois de février 2023: les militants Luis Orlando León Randich, Ulises González, Leonardo Hernández Camejo, Yaquelin Dalis Caballero et Felipe Carrera Hernández, et les secrétaires provinciaux Reinaldo Cosano Alén et Emilio Alberto Gottardi Gottardi, lequel avait déjà été arrêté brièvement par une brigade de police le 24 février 2022 alors qu'il se rendait chez un militant de l'opposition dans le quartier de Santo Suárez (communication du 1er mars 2022). Pendant la détention, outre les menaces de sanctions judiciaires et accusations récurrentes, et la tentative d'attribuer un délit au secrétaire général Iván Hernández Carrillo, une accusation terrible a été formulée pour la première fois: les agents du DSE ont fait savoir aux détenus que des membres de l'ASIC étaient «soupçonnés» d'être

impliqués dans «l'empoisonnement de l'eau des centres d'accueil pour jeunes enfants» et qu'une enquête était menée à ce sujet (communication du 9 février 2023). De surcroît, lors des interrogatoires du 7 février, les agents du DSE ont aussi accusé l'ASIC d'être une «organisation terroriste» (communication du 23 février 2023).

h) Le secrétaire général de l'ASIC, Iván Hernández Carrillo, est particulièrement menacé. L'organisation plaignante rappelle qu'il fait partie des 75 personnes arrêtées lors du Printemps noir de mars 2003 et qu'il a été condamné à une peine arbitraire et excessive de 25 ans de prison, dont il a effectué 8 ans et 6 mois. En 2011, il a obtenu une «permission extrapénale» en vertu de laquelle il reste sous le coup de la condamnation et pourra être renvoyé en prison pour purger le reste de sa peine sans aucune procédure judiciaire (communications du 4 septembre 2022 et du 9 février 2023). Le mardi 21 février 2023, il a été arrêté à la sortie de l'immeuble El Focsa, à La Havane – en même temps que Maybell Padilla Pérez, elle aussi syndicaliste indépendante –, et emmené dans une voiture de police. Près de 20 agents de la police politique et nationale ont participé à cette opération, dirigée par deux fonctionnaires du DSE. Le motif de l'arrestation concernait l'interdiction de se rendre à La Havane. Iván Hernández Carrillo est resté enfermé dans un véhicule de police hermétiquement clos pendant quatre heures, alors que la température extérieure était de 32 degrés, avant d'être transféré dans une salle d'interrogatoire où on l'a forcé à se déshabiller pour l'humilier. Pendant l'interrogatoire, outre les menaces de sanctions judiciaires et accusations récurrentes et l'annulation de sa permission extrapénale, il lui a été interdit de se rendre à la capitale dans le but de l'empêcher de mener ses activités syndicales (communication du 23 février 2023). Les agents de la police politique se sont comportés de manière agressive et violente tout au long de l'interrogatoire. L'autre syndicaliste a elle aussi subi les mêmes actes.

i) Le 14 avril 2023, les syndicalistes indépendants Leonardo Hernández Camejo et Luis Orlando León Randich ont été interrogés par des agents du DSE au sujet de leur activité de travail dans un commissariat de police de la municipalité de Centro Habana, en même temps que le secrétaire provincial de l'ASIC Emilio Alberto Gottardi. Le même jour, dans un commissariat de police de la municipalité d'Habana Vieja, la syndicaliste indépendante Yaquelin Sánchez Batista a elle aussi été interrogée sur son activité syndicale. Les faits susmentionnés illustrent une fois de plus la répression permanente exercée par les institutions du ministère de l'Intérieur pour empêcher le déroulement normal des activités syndicales de l'organisation et prouvent que l'escalade répressive vise, comme l'ont indiqué les fonctionnaires de cette institution, «à démanteler et à faire disparaître» l'ASIC (communication du 21 avril 2023).

j) Après avoir passé une semaine à Panama pour assister à des manifestations internationales sur la défense des droits de l'homme et des droits des travailleurs, les syndicalistes indépendants Emilio Gottardi Gottardi et Charles Rodríguez ont été victimes de traitements abusifs et arbitraires par la police politique à leur retour sur l'île. Le 20 mai 2023, en arrivant à La Havane vers 22 h 15 dans un vol en provenance de Panama, les syndicalistes se sont vus confisquer leurs bagages de façon arbitraire, avant d'être soumis par la police politique à une «discussion», qui s'est avérée être un interrogatoire, sur leurs activités syndicales, le nom des dirigeants avec lesquels ils s'étaient réunis et les principaux thèmes qui avaient été abordés. Cette procédure abusive a duré environ trois heures, entre la confiscation des bagages et la détention, si bien que les syndicalistes sont restés dans l'aéroport jusqu'à 1 h 30 du matin et ont été les derniers passagers à le quitter (communication du 28 mai 2023).

k) Quelques jours avant la commémoration du deuxième anniversaire des manifestations massives qui ébranlèrent le pays le 11 juillet 2021, anticipant d'éventuelles manifestations pacifiques, le régime a arrêté, menacé et interrogé une dizaine de syndicalistes indépendants, parmi lesquels figuraient Alexis Gómez Rodríguez, Carlos Javier Gómez Guevara, Rodolfo Aparicio Alemán, le secrétaire provincial de l'ASIC Emilio Alberto Gottardi Gottardi et le secrétaire général Iván Hernández Carrillo. De même, plusieurs militants de l'ASIC ont vu leur domicile placé sous surveillance par des agents du DSE: les domiciles du secrétaire provincial Liván Monteagudo Rivero et des syndicalistes indépendants Yunia Figueredo Cruz, Yaquelin Daly Caballero, Ulises González Moreno et Emilio Alberto Gottardi Gottardi ont été encerclés toute la journée par des fonctionnaires de police ou des agents du DSE en civil (communication du 20 juillet 2023).

259. L'organisation plaignante allègue de nouveau que le harcèlement inclut également l'interdiction de voyager. Ainsi, le 18 mars 2022, le secrétaire général adjoint de l'ASIC, Alejandro Sánchez Zaldívar, s'est vu refuser la délivrance de son passeport et notifier son interdiction de sortie du pays. Cette mesure est due au fait qu'Alejandro s'est rendu au siège de l'OIT à l'occasion de la 107e session de la Conférence internationale du Travail et y a dénoncé les pratiques antisyndicales du régime cubain. Dès lors, il a été interdit de sortie du territoire national, ce qui l'a empêché d'assister à des manifestations internationales, notamment des séminaires, des congrès syndicaux et des événements de solidarité avec les travailleurs cubains (communication du 18 mars 2022).

260. Enfin, l'organisation plaignante allègue que les autorités continuent d'utiliser les coupures des communications comme nouvelle arme de répression. Ainsi, le 22 septembre 2022, des organisations syndicales et des organisations de la société civile d'Amérique se sont réunies à San José (Costa Rica), dans le cadre du «Forum régional de solidarité avec les travailleurs cubains». Les dirigeants de l'ASIC devaient participer virtuellement à cette manifestation, mais les connexions Internet ont été coupées de façon individuelle et sélective pour les en empêcher (communications des 29 et 30 septembre 2022).

C. Réponse du gouvernement

Au sujet des dernières recommandations du comité

261. En ce qui concerne la recommandation *a)* du dernier rapport du comité (reconnaissance et libre fonctionnement de l'ASIC), le gouvernement déclare de nouveau, dans sa communication du 24 octobre 2022: i) que les membres de l'ASIC autoproclamée ne sont ni travailleurs ni employeurs; ne font partie d'aucun collectif de travail et, par conséquent, n'ont pas été élus ni désignés représentants syndicaux par les membres; n'ont pas pour objectif de promouvoir ou de défendre les intérêts des travailleurs, et ne bénéficient pas non plus du soutien réel ou de l'adhésion d'un collectif de travail; et ii) que les prétendus membres de l'ASIC sont liés à un gouvernement étranger, qui leur octroie des fonds dans un but évidemment politique, à savoir renverser l'ordre constitutionnel légitimement établi par le peuple cubain. Les plaignants travaillent sous les auspices du «Groupe international pour la responsabilité sociale des entreprises de Cuba» (GIRSCC) et de la «Fondation nationale pour la démocratie (National Endowment for Democracy – NED)» pour réaliser des actions de subversion interne qui constituent une violation des objectifs et principes de la Charte des Nations Unies et du droit international, en particulier les principes de souveraineté, d'autodétermination et de non-ingérence dans les affaires internes.

262. En ce qui concerne la recommandation *b)* (ouverture d'une enquête sur toutes les allégations d'attaques et de restrictions des libertés publiques concernant certains militants et

responsables), le gouvernement indique, dans sa communication du 24 octobre 2022: i) que, conformément à la pratique habituelle en cas de réception d'une communication de l'OIT ou d'un autre mécanisme des Nations Unies, un plan d'enquête a été élaboré et mis en œuvre immédiatement, avec le concours de différentes entités et en utilisant les moyens nécessaires et les procédures établies, afin de vérifier chacune des allégations concernant les individus mentionnés dans la recommandation; et ii) que les actions menées étaient notamment les suivantes: recherche, dans les registres automatisés du ministère de l'Intérieur, des contrôles effectués sur les personnes détenues et les autres personnes poursuivies en lien avec les faits délictueux présumés; utilisation de procédures d'intelligence des données pour établir l'identité des personnes; consultation de bases de données d'organismes tels que le ministère de la Justice; localisation des lieux de résidence; et entretiens. Les enquêtes ont fait intervenir des responsables et experts de différents organes du ministère de l'Intérieur, le Procureur général de la République, la Cour suprême populaire et le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, entre autres. Le gouvernement réitère: i) qu'aucune des personnes mentionnées n'est réellement syndicaliste et encore moins dirigeant syndical; ii) qu'aucune n'a été jugée ni sanctionnée pour un acte ou une activité ayant un lien avec la défense des intérêts des travailleurs et encore moins avec l'exercice des libertés syndicales; iii) que des poursuites ont été engagées contre ces personnes pour des activités constituant des délits définis et sanctionnés par le Code pénal cubain en vigueur à l'époque; et iv) que le régime juridique cubain, notamment la Constitution, protège et respecte les garanties d'une procédure régulière. Les jugements sont publics, oraux et contradictoires et, conformément aux dispositions de la loi de procédure pénale, le jugement définitif est communiqué au parquet, à l'accusé et à son défenseur, qui en reçoivent en outre une copie. Chacun des plaignants pourrait transmettre ces jugements au comité s'il souhaitait véritablement que ce dernier les examine.

263. Bien qu'il estime avoir fourni suffisamment d'informations démentant les allégations d'attaques, d'actes de harcèlement, de mépris des libertés et de restrictions visant ces personnes, le gouvernement indique: i) que certains citoyens mentionnés dans la recommandation *b)* ne vivent plus sur le territoire national. En prenant part à des activités portant atteinte à l'ordre constitutionnel cubain, l'un de leurs principaux objectifs était précisément d'obtenir l'autorisation requise pour pouvoir émigrer et acquérir plus facilement le statut migratoire permettant de résider aux États-Unis d'Amérique en particulier; et ii) que les enquêtes menées ont montré à plusieurs reprises que certaines de ces personnes n'ont jamais fait l'objet d'actions policières ou autres. Elles se contentent d'inventer des allégations sans fondement que le gouvernement doit ensuite démentir, alors que les faits allégués ne se sont jamais produits. Dans sa communication du 24 octobre 2022, le gouvernement fournit les informations ci-après concernant chacune des personnes mentionnées dans la recommandation *b)*:

1) **Iván Hernández Carrillo:** Le comité a été informé à plusieurs reprises que cette personne n'est liée par aucune relation de travail et s'est employée à formuler de fausses allégations auprès des organes de contrôle de l'OIT, dans le but de dénigrer l'exécution par le pays de ses obligations en matière de droits des travailleurs et de droits syndicaux. À de nombreuses occasions, le comité a été informé que ce citoyen bénéficiait d'une permission extrapénale et purgeait sa peine en liberté jusqu'à sa pleine exécution au premier semestre de 2028. Cela implique que, conformément à la législation pénale en vigueur dans le pays, il doit respecter certaines obligations.

2) **Osvaldo Arcis Hernández:** L'enquête a rappelé qu'il avait été déclaré «inapte au travail» par la commission d'expertise de la médecine du travail, en raison de la schizophrénie

dont il était atteint. Il affiche un comportement social et moral méprisé par la société et ne bénéficie d'aucun soutien au sein de sa communauté.

3) **Bárbaro Tejeda Sánchez:** Il fait preuve d'un comportement social déplorable et a été poursuivi à 12 reprises pour des délits de vol, sortie illégale du territoire national, troubles à l'ordre public, menaces, spéculation, accaparement et recel. Il a quitté le territoire national en 2019 pour se rendre au Nicaragua et n'est pas revenu.

4) **Pedro Scull:** Depuis 2016, il n'a plus d'activité professionnelle ni de liens avec l'ASIC. D'après les informations disponibles, il est décédé en 2020.

5) **Felipe Carrera Hernández:** Ses activités visaient à obtenir des avantages économiques, alors qu'il ne disposait d'aucune crédibilité dans son domaine d'action. Il n'a fait l'objet d'aucune action policière. Depuis 2017, il a effectué cinq voyages à l'étranger – trois au Panama et deux en Colombie.

6) **Ariadna Mena:** Elle n'a plus de liens avec l'ASIC, dont elle a été expulsée en raison de conflits avec Iván Hernández Carrillo. Depuis 2015, elle a effectué huit voyages à l'étranger: trois en Colombie, deux au Panama, deux au Pérou et un en France. Le 21 juin 2022, elle a quitté le pays pour le Guyana, dans le but de se rendre ensuite aux États-Unis pour s'y établir définitivement. Elle n'a jamais fait l'objet d'actions policières.

7) **Hilda Aylin López Salazar:** Elle vit à l'étranger depuis le 21 avril 2017. Entre 2015 et 2017, elle a effectué quatre voyages à l'étranger – trois au Panama et un aux États-Unis.

8) **Pavel Herrera Hernández:** Il vit à l'étranger depuis le 18 juin 2016 et a par le passé été poursuivi pénalement pour le délit de vol.

9) **Emilio Gottardi Gottardi:** Plusieurs allégations concernant ce citoyen ont été adressées au comité, auxquelles le gouvernement a répondu après avoir mené les enquêtes correspondantes.

10) **Raúl Domingo Zerguera Borrell:** Il n'a fait l'objet de mesure d'aucune sorte et ses déplacements en dehors du pays n'ont pas été réglementés. Il dispose d'une totale liberté de mouvement, notamment pour exercer son activité de chauffeur de taxi. Il n'est actuellement pas lié à l'ASIC, puisqu'il se concentre sur ses démarches de départ du pays après avoir été tiré au sort à la loterie des visas de l'ambassade des États-Unis.

11) **Reinaldo Cosano Alén:** Il n'a plus d'activité professionnelle en raison de son âge. Aucune action policière n'a été menée à son encontre. Entre 2015 et aujourd'hui, il a effectué trois voyages au Panama et deux en Colombie.

12) **Lázaro Ricardo Pérez:** Depuis 2015, il a réalisé dix voyages en Colombie et au Mexique, trois au Panama et cinq aux États-Unis, où il réside avec sa famille depuis 2019.

13) **Hiosvani Pupo:** Il vit actuellement à l'étranger. Durant son séjour dans le pays, il a exercé illégalement l'activité de vélo-taxi dans les municipalités de Centro Habana et Habana Vieja, sans avoir demandé la licence requise.

14) **Daniel Perea García:** Le 5 août 2019, il a été poursuivi pour délit de recel et pour la vente d'huile de transformateurs électriques. Il n'entretient actuellement aucun lien avec l'ASIC. Il n'a été victime ni de menaces ni de harcèlement.

15) **Yisan Zamora Ricardo:** Il a été arrêté le 25 juillet 2021, accusé de troubles à l'ordre public pour avoir manifesté en entravant la voie publique. Au bout de 72 heures, il a été remis en liberté sans qu'aucune autre charge ne soit retenue contre lui.

16) **William Cruz Delgado:** Le comité a été précédemment informé de son casier judiciaire chargé. Entre 2004 et 2018, M. William Cruz Delgado a été sanctionné pour les délits de coups et blessures, menaces, outrages et troubles à l'ordre public. Le 24 août 2019, une amende lui a été infligée pour avoir enfreint les dispositions du décret-loi nº 141/88 et n'avoir pas été en possession de son document d'identification personnelle. Entre 2015 et 2021, il a été signalé à quatre reprises pour coups et blessures de moindre gravité, outrages et troubles à l'ordre public; par ailleurs, il a été conduit neuf fois au commissariat de la Police nationale révolutionnaire pour s'être livré à la vente illégale de marchandises et de devises étrangères. Il a été établi que cette personne n'a en aucun cas fait l'objet de mesures pour avoir exercé ses droits au travail ou ses droits syndicaux.

17) **Yuvisley Roque Rajadel:** Il réside à l'étranger de façon permanente. Pendant son séjour dans le pays, il n'a exercé aucune activité professionnelle.

18) **Yadislandia Hurtado Bicet:** Elle n'est rattachée à aucune association syndicale à Cuba et n'a pas non plus de liens reconnus avec l'ASIC. Il a pu être établi qu'elle reçoit de la part du citoyen Iván Hernández Carrillo un soutien pour des intérêts personnels qui n'ont rien à voir avec des questions professionnelles ou syndicales.

19) **Dannery Gómez Galeto:** Il réside à l'étranger de façon définitive. Pendant son séjour dans le pays, il n'a exercé aucune activité professionnelle.

20) **Roque Iván Martínez Beldarraín:** Le comité a déjà été informé de son casier judiciaire chargé. M. Roque Iván Martínez Beldarraín a été licencié du port de Cienfuegos à la suite de nombreux manquements à la discipline – absences injustifiées, retards, mauvais traitements ou manque de respect envers ses collègues et supérieurs. Il a pour cela été convoqué à de multiples reprises par des membres de sa section syndicale et par la direction du centre, qui ont décidé de mettre un terme à son contrat suivant les procédures établies.

21) **Alejandro Sánchez Zaldívar:** Il n'est engagé dans aucune relation de travail. D'après les enquêtes menées, rien n'indique qu'il ait fait l'objet d'une action policière ou d'une plainte en 2021.

22) **Jefferson Ismael Polo Mezerene:** Il n'a pas de liens avec l'ASIC. Le 11 juillet 2021 à 17 h 30, sa mère Anairis Dania Mezerene et lui ont été arrêtés et transférés au commissariat de police nationale de Holguín pour troubles à l'ordre public commis pendant des perturbations survenues le même jour. M. Polo Mezerene a été détenu pendant 72 heures avant d'être libéré avec une amende administrative.

23) **Ramón Zamora Rodríguez, Yisan Zamora Ricardo:** Des informations sur ces citoyens ont été transmises au comité par le passé, après la conduite des enquêtes requises.

24) **Lisan Zamora Ricardo:** Il n'a fait l'objet d'aucune action policière, et encore moins de harcèlement.

25) **Ulises Rafael Hernández López:** Cette personne a reçu trois avertissements officiels pour comportement antisocial, négligence parentale et troubles à l'ordre public.

26) **Humberto José Bello Laffita:** Des informations détaillées sur cette personne ont été fournies au comité, en réponse à deux communications reçues pendant la période.

27) **Aimée de las Mercedes Cabrera Álvarez:** Cette citoyenne n'a pas fait l'objet d'actions policières. Entre 2015 et 2019, elle a effectué quatre voyages à l'étranger, dont trois au Panama et un aux États-Unis. Elle n'est engagée dans aucune relation d'emploi.

28) **Consuelo Rodríguez Hernández:** Cette citoyenne n'a pas fait l'objet d'actions policières.

29) **Mailín Ricardo Góngora:** Cette citoyenne n'a pas non plus fait l'objet d'actions policières. D'après les informations disponibles, elle n'est liée ni à l'ASIC ni à aucun groupe syndical.

264. En ce qui concerne la recommandation *c)* (ouverture d'une enquête sur les allégations d'atteintes et de restrictions aux libertés publiques soulevées dans la communication du 6 décembre 2021 – soit à l'égard de M. Iván Hernández Carrillo, secrétaire général de l'ASIC), le gouvernement renvoie aux informations fournies en lien avec la recommandation *b)*.

265. En ce qui concerne la recommandation *d)* (restrictions qui empêcheraient les membres de l'ASIC de participer à des activités internationales en lien avec leurs fonctions syndicales), le gouvernement rappelle, dans sa communication du 24 octobre 2022, que Cuba protège et garantit le droit de toute personne de se rendre à l'étranger et de revenir au pays. 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, ce droit étant réglementé de façon claire et précise à l'article 25 du décret-loi n° 302 de 2012 portant modification de la loi n° 1312 de 1976 (loi sur la migration). Ce pouvoir est exercé de manière non arbitraire, conformément à la législation et dans le respect des garanties prévues. Le gouvernement réitère que les restrictions d'accès aux plateformes virtuelles sont liées à l'obsolescence technique résultant de la politique de sanctions imposée à Cuba par le gouvernement des États-Unis (communication du 2 mars 2023). En avançant qu'ils ne peuvent participer à un forum virtuel via une plateforme interdite à Cuba, par la faute du gouvernement cubain et non du gouvernement à l'origine de ces restrictions, les plaignants démontrent leur objectif véritable.

266. En ce qui concerne la recommandation *e)* (restrictions au droit de libre circulation des dirigeants de l'ASIC sur le territoire national), le gouvernement réitère que les allégations de restrictions imposées par les autorités nationales sont fausses.

267. En ce qui concerne la recommandation *f)* (allégations de licenciements antisyndicaux), le gouvernement fournit des informations concernant la situation d'Ismael Valentín Castro et de Dania Noriega, et déclare que les plaignants travestissent la vérité lorsqu'ils allèguent que le licenciement de ces deux personnes répond à des motifs politiques liés à leur prétendu «militantisme syndical». Néanmoins, désireuses de coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT, les autorités cubaines ont mené une enquête exhaustive qui a permis de clarifier la véritable nature des faits: dans le contexte de la pandémie de COVID-19, des centres d'isolement ont été créés, notamment dans la province de Villa Clara où l'entreprise d'hôtellerie et de restauration «Brisas del Mar» située à Caibarién a été habilitée à accueillir des personnes en isolement. Des violations des prix fixés pour les produits fournis ont été détectées dans cette entité, et des mesures disciplinaires et sanctions pécuniaires ont donc été prises contre toutes les personnes responsables. Dania Noriega Castriz s'est vue infliger une amende au titre de l'article 7, paragraphe *h)*, du décret du Conseil des ministres n° 30 du 28 janvier 2021 relatif aux contraventions personnelles, sanctions, mesures et procédures applicables en cas de violation des dispositions régissant la politique en matière de prix et tarifs. L'acte correspondant établi par les inspecteurs de la Direction générale de surveillance énonce les motifs justifiant l'application de ces sanctions. En conséquence de cette mesure, l'époux de Mme Noriega Castriz, Ismael Castro Valentín, a demandé volontairement à être démis de ses fonctions dans l'entreprise (communications du 17 mars et du 24 octobre 2022).

268. En ce qui concerne la recommandation *g)* (proposition de mission de contacts directs), le gouvernement indique qu'il est toujours en train d'examiner cette proposition.

Au sujet des nouvelles allégations

269. Dans ses communications, le gouvernement rejette les nouvelles allégations de l'ASIC et réitère que les plaignants ne sont pas des syndicalistes et n'agissent pas non plus à titre indépendant. Il réitère qu'il s'agit d'individus rémunérés par des gouvernements étrangers pour se présenter comme des militants syndicaux indépendants, inventer des violations des droits des travailleurs commises par le gouvernement et les dénoncer sans preuve. À cet égard, le gouvernement rappelle de nouveau que M. Iván Hernández Carrillo est un citoyen cubain non lié par une relation de travail, qui s'est employé à formuler de fausses accusations auprès des organes de contrôle de l'OIT, dans le but de dénigrer les actions du pays en matière de droits des travailleurs et de droits syndicaux (communications du 11 juillet et du 24 octobre 2022, et 5 octobre 2023).

270. Le gouvernement souligne une nouvelle fois que les autorités cubaines, notamment celles chargées de la sécurité et de l'ordre intérieur ainsi que leurs agents, sont tenues au strict respect de la loi et ne sont en aucun cas autorisées à menacer ni à intimider les citoyens. En cas de manquement, des mécanismes permettent de dénoncer les abus et de prendre les mesures appropriées, tant disciplinaires que pénales.

271. En ce qui concerne les faits et personnes mentionnés dans les nouvelles allégations, le gouvernement fournit les informations ci-après, dans ses communications des 24 et 26 août 2022, et des 25 avril, 5 et 12 octobre 2023: i) Juan Alberto de la Nuez Ramírez: l'allégation selon laquelle il a été arrêté le 19 février 2022 est fausse. Aucun registre de la police ne mentionne l'arrestation de ce citoyen, et encore moins sa détention dans un local du ministère de l'Intérieur; ii) Ramón Zamora Rodríguez: ni lui, ni ses enfants, ni son épouse n'ont été victimes de menaces, de persécution ou de harcèlement, mais ils ont commis des actes qualifiés de troubles à l'ordre public (communication du 1er février 2023); iii) Emilio Alberto Gottardi Gottardi: le 24 février 2022, il a été condamné à une amende de 150 pesos cubains, en vertu du paragraphe 2 *h)* du décret-loi nº 141, pour avoir tenté de violer un dispositif de sécurité sur la voie publique. Il n'existe aucune preuve montrant qu'il a fait l'objet d'une autre mesure; iv) Alejandro Sánchez Zaldívar: il n'exerce pas d'activité professionnelle depuis 2013, n'est ni dirigeant ni représentant d'une association syndicale ou d'un groupe syndical et il n'existe aucune preuve de surveillance policière à son encontre ; v) Leonardo Hernández Camejo: les enquêtes pertinentes ont été menées et n'ont pas permis d'établir un quelconque lien de ce citoyen avec l'ASIC. En revanche, il a été constaté que cette personne possède un important casier judiciaire. Les registres de police n'indiquent nullement qu'il a été arrêté le 16 mars 2022 ou encore le 14 avril 2023, contrairement à ce qui est allégué; vi) Humberto Bello Laffita: les enquêtes menées ont permis d'établir que ce citoyen n'avait pas de lien avec l'ASIC. En novembre 2021, il a été sanctionné pour non-respect des mesures prises par les autorités sanitaires pour endiguer la pandémie de COVID-19. Il a été poursuivi pénalement dans l'affaire nº 174/21 et sa responsabilité dans les faits qui lui étaient reprochés a été reconnue. Le procès s'est déroulé dans le respect de toutes les garanties prévues par la législation pénale et, au moment de rendre son jugement, le tribunal a tenu compte des antécédents de l'accusé, qui avait été poursuivi pour des délits de trafic illégal de devises, de vol, d'outrage et de résistance. M. Bello Laffita a également reçu un avertissement officiel pour comportement favorisant la prostitution. L'allégation selon laquelle il se trouve en cellule d'isolement est fausse. Humberto Bello Laffita bénéficie des conditions requises pour les centres pénitentiaires cubains, y compris l'établissement nº 1580 où il purge sa peine. Il a accès à l'électricité et à l'eau, il peut passer des appels téléphoniques et recevoir des visites des membres de sa famille; vii) Yunier Herrera Rodríguez: il n'a pas été arrêté pour avoir défendu pacifiquement les droits syndicaux, mais pour s'être trouvé en état d'ébriété sur la voie publique, vociférant des phrases injurieuses

sans aucun rapport avec des questions de travail ou des questions syndicales; viii) le gouvernement réfute les allégations selon lesquelles sept militants et dirigeants de l'ASIC ont été arrêtés au début du mois de février 2023 et rejette aussi les allégations d'interrogatoire ou de détention concernant Luis Orlando León Randich et Yaquelín Sánchez Batista.

272. En ce qui concerne les troubles du 11 juillet 2021 mentionnés dans la lettre d'allégation, le gouvernement indique, dans sa communication du 26 octobre 2022: i) que les travailleurs ont perturbé l'ordre public dans le but délibéré de troubler l'ordre constitutionnel. Ils ont incité à la violence de façon très grave dans le pays, provoquant des blessures et mettant en danger la sécurité collective et la vie des citoyens, des fonctionnaires et des membres des forces de l'ordre. Des propriétés et infrastructures ont été endommagées et détruites; ii) que personne n'a été arrêté ni sanctionné pour avoir fait usage de ses droits, reconnus dans la Constitution, y compris les droits au travail et les droits syndicaux, et iii) que le mécanisme de dépôt de plainte devant l'OIT ne peut être utilisé pour régler des questions autres que des violations alléguées de la liberté syndicale. On veut faire croire qu'il existe dans le pays une «vague répressive» visant de prétendus syndicalistes indépendants, ce qui est faux à double titre: non seulement il n'y a pas de répression, mais les personnes mentionnées dans l'allégation ne sont pas des syndicalistes.

273. Le gouvernement indique que, après avoir reçu la communication du 11 avril 2022, il a mené une enquête approfondie sur la liste de personnes se trouvant en annexe. Rien ne prouve que cette prétendue liste de travailleurs ait été diffusée, encore moins que quiconque ait fait l'objet de menaces en rapport avec la liste ou son élaboration. Il n'a notamment pas été établi que le citoyen Ramón Zamora Rodríguez a fait l'objet de menaces.

D. Conclusions du comité

274. *Le comité rappelle que la présente plainte porte sur de nombreuses allégations d'attaques, de harcèlement, de persécution, de détentions, d'agressions et de restrictions à la libre circulation de dirigeants et de militants syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions par les forces de sécurité de l'État. En outre, l'organisation plaignante continue de dénoncer sa non-reconnaissance par le gouvernement.*

275. *En ce qui concerne la recommandation a) (reconnaissance et libre fonctionnement de l'ASIC), le comité note que le gouvernement souligne de nouveau: i) que l'ASIC n'est pas une organisation syndicale; que les membres de l'ASIC ne sont pas engagés dans une relation d'emploi, ne font partie d'aucun collectif de travail et, par conséquent, n'ont pas été élus ni désignés représentants syndicaux par les membres; n'ont pas pour objectif de promouvoir ou de défendre les intérêts des travailleurs, et ne bénéficient pas non plus du soutien réel ou de l'adhésion d'un collectif de travail; et ii) que les prétendus membres de l'ASIC sont liés à un gouvernement étranger qui leur octroie des fonds dans un but évidemment politique, à savoir renverser l'ordre constitutionnel légitimement établi.*

276. *À ce sujet, le comité rappelle à nouveau, en premier lieu, qu'il y a plusieurs décennies qu'il examine des allégations relatives à la non-reconnaissance et à l'intervention du gouvernement dans le fonctionnement d'organisations syndicales non affiliées à la Centrale des travailleurs de Cuba. [Voir les cas n^{os} 1198, 1628, 1805, 1961, 2258 du Comité de la liberté syndicale.] Il rappelle ensuite 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, et qu'une longue procédure d'enregistrement constitue un obstacle sérieux à la création d'organisations et équivaut à un déni du droit des travailleurs de créer des organisations sans autorisation préalable. 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 leurs activités sans intervention des autorités publiques. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 449, 463 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**, paragr. 330.] Le comité rappelle que, lors de son premier examen du cas, il a pris note que, dans sa déclaration de principes, l'ASIC défend l'autonomie syndicale dans le cadre d'un État de droit, a pour objectif de promouvoir le plein respect des normes internationales du travail de l'OIT et affirme ne pas participer ni être associée à des activités politiques ou partisanes. Il observe également que, dans ses statuts, l'ASIC indique avoir notamment pour objectif l'unification des syndicats indépendants et la dénonciation des violations des normes internationales du travail. Il est en outre indiqué dans ses statuts que les membres de l'ASIC ont pour devoir de lutter pour les revendications et les avantages sociaux des travailleurs. Dans ces conditions, le comité observe que les éléments contenus dans la déclaration de principes et les statuts de l'ASIC relèvent du champ d'action et de la définition d'une organisation de travailleurs. Le comité ne peut que regretter qu'il n'y ait pas eu de progrès depuis le dernier examen de ce cas, renvoie ainsi à ses conclusions antérieures et prie instamment, à nouveau, le gouvernement de garantir la reconnaissance de l'ASIC, ainsi que son libre fonctionnement et l'exercice de ses activités syndicales.*

277. *En ce qui concerne la recommandation b) (ouverture d'une enquête sur toutes les allégations d'atteintes et de restrictions aux libertés publiques concernant certains militants et responsables), le comité note que le gouvernement, dans sa communication du 24 octobre 2022, fournit des informations au sujet des membres identifiés dans cette recommandation, indiquant ou rappelant que les personnes en question: i) n'ont pas ou n'ont pas eu d'appartenance syndicale (Iván Hernández Carrillo, Ariadna Mena, Raúl Domingo Zerguera Borrell, Reinaldo Cosano Alén, Daniel Perea García, Yuvisley Roque Rajadel, Yadislandia Hurtado Bicet, Dannery Gómez Galeto, Alejandro Sánchez Zaldívar, Jefferson Ismael Polo Mezerene); ii) font preuve d'un comportement social inapproprié et/ou ont commis des délits, notamment de trouble à l'ordre public (Osvaldo Arcis Hernández, Bárbaro Tejeda Sánchez, Felipe Carrera Hernández, Pavel Herrera Hernández, Daniel Perea García, Yisan Zamora Ricardo, William Cruz Delgado, Roque Iván Martínez Baldarraín, Jefferson Ismael Polo Mezerene, Anairis Dania Mezerene, Ulises Rafael Hernández López); iii) n'ont jamais fait l'objet d'actions policières telles que des arrestations, des mauvais traitements ou la mise à l'isolement, ou d'autres mesures comme des restrictions de voyage (Felipe Carrera Hernández, Raúl Domingo Zerguera Borrell, Reinaldo Cosano Alén, Daniel Perea García, Lisan Zamora Ricardo, Aimée de las Mercedes Cabrera Álvarez, Consuelo Rodríguez Hernández, Mailín Ricardo Góngora); iv) vivent à l'étranger (Hilda Aylin López Salazar, Pavel Herrera Hernández, Lázaro Ricardo Pérez, Hiosvani Pupo, Yuvisley Roque Rajadel, Dannery Gómez Galeto, Aimée de las Mercedes Cabrera Álvarez); v) sont décédées (Pedro Scull); et/ou vi) ont déjà fait l'objet de remarques de la part du gouvernement (Iván Hernández Carrillo, Emilio Gottardi Gottardi, William Cruz Delgado, Ramón Zamora Rodríguez, Yisan Zamora Ricardo, Humberto José Bello Laffita).*

278. *Tout en prenant bonne note de la réponse du gouvernement, le comité ne peut que constater que l'organisation plaignante a présenté de nombreuses allégations additionnelles relatives à de nouveaux actes de discrimination antisyndicale, notamment des détentions arbitraires, des menaces d'emprisonnement et divers actes de harcèlement contre des membres et dirigeants de l'ASIC. Le comité note que l'ASIC dénonce même une intensification de la répression de ses dirigeants et*

militants par les organismes de sécurité de l'État, dont le but affiché est de faire disparaître l'organisation.

279. *À cet égard, le comité observe que, dans les nombreuses communications qu'il a reçues depuis son dernier examen du cas, l'organisation plaignante allègue que les membres et dirigeants de l'ASIC sont constamment menacés et fréquemment placés en détention par les organismes de sécurité de l'État, pour de courtes durées, mais de façon arbitraire et intimidante. Les personnes concernées sont notamment les suivantes: le militant syndical Juan Alberto de la Nuez Ramírez; le militant Leonardo Hernández Camejo; le secrétaire général de l'ASIC dans la province de Holguín et sa famille; le secrétaire provincial de l'ASIC, Ibán Guerra Hernández, et son épouse Kety Martínez; le membre du comité exécutif national de l'ASIC Carlos Roberto Reyes Consuegras; la déléguée de l'ASIC Consuelo Rodríguez Hernández et son époux Lázaro Roberto Aguiar Mendoza; la secrétaire provinciale de l'ASIC Yorsi Kelin Sánchez Perdigón; les membres Ismael Castro Valentín et Dania Marité Noriega Castriz; la journaliste syndicale Yunia Figueredo Cruz; un autre membre de l'ASIC, Yolsdan Armenteros Vázquez, les militants Luis Orlando León Randich, Ulises González, Yaquelin Dalis Caballero et Felipe Carrera Hernández, ainsi que les secrétaires provinciaux, Reinaldo Cosano Alén et Emilio Alberto Gottardi Gottardi, et le secrétaire général de l'ASIC, Iván Hernández Carrillo; la syndicaliste indépendante Maybell Padilla Pérez; les syndicalistes indépendants Leonardo Hernández Camejo, Charles Rodriguez; Yaquelin Sánchez Batista; Alexis Gómez Rodríguez, Carlos Javier Gómez Guevara, Rodolfo Aparicio Alemán, et le secrétaire provincial Liván Monteagudo Rivero (voir paragr. 7, alinéas a) à k)).*

280. *En ce qui concerne les personnes spécifiquement mentionnées dans les nouvelles allégations, le comité note que le gouvernement fournit les informations suivantes: i) Juan Alberto de la Nuez Ramírez: l'allégation selon laquelle il a été arrêté le 19 février 2022 est fausse. Aucun registre de la police ne mentionne l'arrestation de ce citoyen, et encore moins sa détention dans un local du ministère de l'Intérieur; ii) Ramón Zamora Rodríguez: ni lui, ni ses enfants, ni son épouse n'ont été victimes de menaces, de persécution ou de harcèlement, mais ils ont commis des actes qualifiés de troubles à l'ordre public (communication du 1er février 2023); iii) Emilio Alberto Gottardi Gottardi: le 24 février 2022, il a été condamné à une amende de 150 pesos cubains, en vertu du paragraphe 2 h) du décret-loi no 141, pour avoir tenté de violer un dispositif de sécurité sur la voie publique. Il n'existe aucune preuve montrant qu'il a fait l'objet d'une autre mesure; iv) Alejandro Sánchez Zaldívar: il n'exerce pas d'activité professionnelle depuis 2013, n'est ni dirigeant ni représentant d'une association syndicale ou d'un groupe syndical et il n'existe aucune preuve de surveillance policière à son encontre; v) Leonardo Hernández Camejo: les enquêtes pertinentes ont été menées et n'ont pas permis d'établir un quelconque lien de ce citoyen avec l'ASIC. Selon le gouvernement, il a toutefois été constaté que cette personne possède un important casier judiciaire. Les registres de police n'indiquent nullement qu'il a été arrêté le 16 mars 2022 ou encore le 14 avril 2023, contrairement à ce qui est allégué; vi) Humberto Bello Laffita: les enquêtes menées ont permis d'établir que ce citoyen n'avait pas de lien avec l'ASIC. En novembre 2021, il a été sanctionné pour non-respect des mesures prises par les autorités sanitaires pour endiguer la pandémie de COVID-19. Il a été poursuivi pénalement dans l'affaire no 174/21 et sa responsabilité dans les faits qui lui étaient reprochés a été reconnue. Le procès s'est déroulé dans le respect de toutes les garanties prévues par la législation pénale et, au moment de rendre son jugement, le tribunal a tenu compte des antécédents de l'accusé qui avait été poursuivi pour des délits de trafic illégal de devises, de vol, d'outrage et de résistance. M. Bello Laffita a également reçu un avertissement officiel pour comportement favorisant la prostitution. L'allégation selon laquelle il se trouve dans une cellule d'isolement est fausse. Humberto Bello Laffita bénéficie des conditions requises pour les centres pénitentiaires cubains, y compris l'établissement no 1580 où il purge sa peine. Il a accès à l'électricité et à l'eau, il peut passer des appels téléphoniques et recevoir des visites des membres de sa famille; vii) Yunier Herrera Rodríguez: il n'a pas été arrêté pour avoir défendu pacifiquement les droits syndicaux, mais pour s'être trouvé*

en état d'ébriété sur la voie publique, vociférant des phrases injurieuses sans aucun rapport avec des questions de travail ou des questions syndicales; viii) le gouvernement réfute les allégations selon lesquelles sept militants et dirigeants de l'ASIC ont été arrêtés au début du mois de février 2023 et rejette aussi les allégations d'interrogatoire ou de détention de Luis Orlando León Randich et Yaquelín Sánchez Batista.

281. *Le comité ne peut que constater une nouvelle fois que le gouvernement et l'organisation plaignante présentent des versions contradictoires et que le gouvernement continue de réfuter les faits dénoncés.*

282. *Bien que le gouvernement continue d'énumérer les délits ou les antécédents judiciaires attribués à différentes personnes (activités économiques illicites, recel, dommages, troubles à l'ordre public, comportements antisociaux, etc.) mentionnées aussi bien dans la recommandation b) du dernier rapport sur le cas que dans les nouvelles allégations de l'ASIC, le comité constate avec regret qu'il ne fournit toujours aucun élément relatif à la perpétration de ces délits et ne joint pas non plus de documents sur les enquêtes correspondantes ni de copies des jugements, comme indiqué dans des conclusions antérieures concernant ce cas. À cet égard, le comité rappelle que, dans de nombreux cas où les plaignants ont allégué 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, il 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. Le comité rappelle également que, dans de nombreux cas, il a demandé aux gouvernements intéressés de communiquer le texte des jugements prononcés avec leurs attendus. [Voir **Compilation**, paragr. 178 et 179.] Dans ces conditions, pour pouvoir examiner les allégations en toute connaissance de cause, le comité prie de nouveau le gouvernement de lui transmettre le résultat des enquêtes menées et, le cas échéant, les décisions de justice prises à l'égard des membres ou dirigeants qui, selon le gouvernement, ont un comportement social inapproprié et/ou ont commis des délits, y compris de troubles à l'ordre public, en particulier: Osvaldo Arcis Hernández, Bárbaro Tejeda Sánchez, Felipe Carrera Hernández, Pavel Herrera Hernández, Daniel Perea García, Yisan Zamora Ricardo, William Cruz Delgado, Roque Iván Martínez Baldarraín, Jefferson Ismael Polo Mezerene, Anairis Dania Mezerene, Ulises Rafael Hernández López et Leonardo Hernández Camejo.*

283. *Par ailleurs, le comité regrette profondément que le gouvernement refuse toujours d'envoyer une copie de la décision de justice prise à l'égard de M. Humberto Bello Laffita, condamné à un an d'emprisonnement. Il prie le gouvernement de le faire sans autre délai et de veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit arrêté pour ses activités syndicales.*

284. *En ce qui concerne la recommandation c) (ouverture d'une enquête sur les allégations d'atteintes et de restrictions aux libertés publiques soulevées dans la communication du 6 décembre 2021 – soit à l'égard de M. Iván Hernández Carrillo, secrétaire général de l'ASIC, menacé par le DSE d'annulation de sa permission extrapénale et accusé de «mercenariat»), le comité note que le gouvernement renvoie aux informations qu'il a fournies en lien avec la recommandation b) et se contente donc de rappeler qu'Iván Hernández Carrillo purge le reste de sa peine en liberté, ce qui implique qu'il doit, conformément à la législation pénale en vigueur, respecter certaines obligations. Notant à la fois ces éléments et les allégations répétées de l'organisation plaignante au sujet des multiples restrictions auxquelles serait soumis M. Iván Hernández Carrillo, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que ce dernier puisse exercer librement et sans ingérence ses activités syndicales.*

285. *En ce qui concerne la recommandation d) (restrictions 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), le comité note que le gouvernement nie à nouveau l'existence de restrictions, réitérant ce qu'il a déjà déclaré au comité. Tout en constatant que le gouvernement et l'organisation plaignante présentent des versions contradictoires, le comité observe que l'organisation plaignante dénonce de nouvelles restrictions de voyage (prises notamment à l'égard du secrétaire général adjoint de l'ASIC, Alejandro Sánchez Zaldívar, pour avoir dénoncé, à la 107e session de la Conférence internationale du Travail, les pratiques antisyndicales du régime (communication du 18 mars 2022)). En outre, le comité note que dans ses allégations les plus récentes l'organisation plaignante affirme que les autorités continuent d'utiliser les coupures des communications comme arme de répression, dans le but d'empêcher la participation de syndicalistes de l'ASIC à des événements virtuels organisés au niveau international avec d'autres organisations syndicales (communications des 29 et 30 septembre 2022). À cet égard, le comité note que, selon le gouvernement, il s'agit de fausses allégations et d'accusations infondées et que les limitations de l'accès à l'Internet et aux technologies de l'information sont dues au blocus économique imposé au pays.*

286. *Compte tenu de ce qui précède et des nouvelles allégations présentées à cet égard par l'organisation plaignante, le comité rappelle qu'il a signalé que les syndicalistes, comme toute autre personne, devraient jouir de la liberté de mouvement et 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****, paragr. 190.] Le comité prie instamment le gouvernement de ne pas restreindre indûment le droit des dirigeants et membres de l'ASIC d'organiser et d'exercer librement leurs activités syndicales, y compris lorsqu'elles ont lieu en dehors du territoire national ou qu'elles consistent à participer à des forums virtuels internationaux.*

287. *En ce qui concerne la recommandation e) (restrictions au droit de libre circulation des dirigeants de l'ASIC sur le territoire national), le comité note que le gouvernement réitère que les allégations de restrictions au droit de libre circulation imposées par les autorités nationales sont fausses. Tout en constatant une fois de plus que les versions du gouvernement et de l'organisation plaignante sont contradictoires, le comité note que l'organisation plaignante dénonce de nouvelles restrictions à la liberté de mouvement, par exemple l'interdiction de se rendre à la capitale imposée au secrétaire général de l'ASIC Iván Hernández Carrillo (communication du 23 février 2023) ou la surveillance du domicile des syndicalistes mise en place pour anticiper d'éventuelles manifestations pacifiques à l'occasion de la commémoration du deuxième anniversaire des manifestations massives ayant ébranlé le pays le 11 juillet 2021 (communication du 20 juillet 2023). Tout en rappelant à cet égard que le droit de manifester pacifiquement pour défendre les intérêts professionnels des travailleurs est un aspect fondamental des droits syndicaux, le comité prie instamment le gouvernement de garantir pleinement aux dirigeants de l'ASIC la liberté de mouvement pour l'exercice de leurs activités syndicales sur le territoire national, y compris la participation à des manifestations pour défendre les intérêts de leurs membres, sans ingérence des autorités.*

288. *En ce qui concerne la recommandation f) (allégations de licenciements antisyndicaux), le comité regrette que le gouvernement se contente de fournir des informations concernant la situation d'Ismael Valentín Castro et de Dania Noriega, déclarant que ces licenciements font suite à des violations de la discipline du travail et non à des motifs politiques liés au prétendu «militantisme syndical» de ces personnes, sans transmettre de copie des résultats des enquêtes menées à ce sujet. Il regrette profondément que le gouvernement n'ait pas non plus fourni les résultats des enquêtes réalisées sur les licenciements de Kelvin Vega Rizo et Pavel Herrera. Le comité prie le gouvernement de lui envoyer une copie des résultats des enquêtes menées sur les licenciements d'Ismael Valentín Castro, de Dania Noriega, de Kelvin Vega Rizo et de Pavel Herrera.*

289. *Enfin, sept ans après avoir reçu la première communication relative à ce cas, le comité regrette que la situation soit arrivée à un stade où le demandeur continue de présenter de nouvelles allégations, que le gouvernement rejette systématiquement sans fournir les informations complémentaires qui permettraient au comité de procéder à un examen en toute connaissance de cause. Dans ces conditions, compte tenu de l'absence d'informations dans certains cas et du manque de progrès dans d'autres, le comité invite de nouveau le gouvernement à accepter une mission de contacts directs chargée de recueillir des informations supplémentaires, de faciliter le dialogue entre les parties et d'encourager la mise en œuvre de ses recommandations.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité 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 le gouvernement de lui envoyer la copie des résultats des enquêtes menées et, le cas échéant, les décisions de justice concernant les membres ou dirigeants ci-après: Osvaldo Arcis Hernández, Bárbaro Tejeda Sánchez, Felipe Carrera Hernández, Pavel Herrera Hernández, Daniel Perea García, Yisan Zamora Ricardo, William Cruz Delgado, Roque Iván Martínez Baldarraín, Jefferson Ismael Polo Mezerene, Anairis Dania Mezerene, Ulises Rafael Hernández López et Leonardo Hernández Camejo.**

c) **Le comité prie le gouvernement de lui transmettre sans autre délai le jugement de condamnation prononcé à l'encontre d'Humberto Bello Laffita. Il le prie de veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit arrêté pour ses activités syndicales.**

d) **Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que le secrétaire général de l'ASIC, Iván Hernández Carrillo, puisse exercer librement et sans ingérence ses activités syndicales.**

e) **Le comité prie instamment le gouvernement de ne pas restreindre indûment le droit des dirigeants et membres de l'ASIC d'organiser et d'exercer librement leurs activités syndicales, y compris lorsqu'elles ont lieu en dehors du territoire national ou qu'elles consistent à participer à des forums virtuels internationaux.**

f) **Le comité prie instamment le gouvernement de garantir pleinement aux dirigeants de l'ASIC la liberté de mouvement pour l'exercice de leurs activités syndicales sur le territoire national, y compris la participation à des manifestations pour défendre les intérêts de leurs membres, sans ingérence des autorités.**

g) **Le comité prie le gouvernement de lui envoyer une copie des résultats des enquêtes menées sur les licenciements d'Ismael Valentín Castro, de Dania Noriega, de Kelvin Vega Rizo et de Pavel Herrera.**

h) **Compte tenu de l'absence d'informations dans certains cas et du manque de progrès dans d'autres, le comité invite de nouveau le gouvernement à accepter une mission de contacts directs chargée de recueillir des informations supplémentaires, de faciliter le dialogue entre les parties et d'encourager la mise en œuvre de ses recommandations.**

Cas nº 3161

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par la Coordination syndicale salvadorienne

Allégations: L'organisation plaignante allègue la commission de nombreux actes antisyndicaux, notamment des transferts et des licenciements de dirigeants syndicaux et de membres d'un syndicat d'un hôpital public, ainsi que la création de tables rondes sur les relations professionnelles (TRRP) dans le secteur de la santé publique avec des représentants de travailleurs non syndiqués dans le but de saper le dialogue et les négociations avec les organisations syndicales

291. La plainte a été présentée par la Coordination syndicale salvadorienne par le biais de communications datées du 7 septembre et du 5 novembre 2015.

292. Le gouvernement d'El Salvador a envoyé ses observations sur les allégations dans deux communications datées du 31 octobre 2016 et du 27 septembre 2019.

293. El Salvador a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (nº 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ainsi que la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

294. Dans sa communication du 7 septembre 2015, la Coordination syndicale salvadorienne indique qu'elle dépose une plainte pour violation des conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective ratifiées par El Salvador en raison de nombreux actes antisyndicaux commis au détriment du Syndicat des médecins de l'hôpital Rosales (SIMEHR), qui dépend du ministère de la Santé (MINSAL).

295. L'organisation plaignante indique que le SIMEHR, organisation constituée en 2009, a présenté à plusieurs reprises des demandes de respect de l'article 7 de la convention nº 151 afin de participer à la détermination des conditions d'emploi des médecins de l'hôpital Rosales, que le SIMEHR considère comme désastreuses, sous-humaines et déficientes.

296. Le SIMEHR affirme que, après avoir déposé une série de plaintes dans le but d'obtenir un lieu de travail sûr avec les ressources nécessaires pour soigner correctement les patients de l'hôpital, le directeur a pris des mesures de représailles. Selon l'organisation plaignante, ces mesures visaient à harceler et à violer les droits du syndicat et de ses membres, le tout sous l'œil complaisant des hautes autorités du MINSAL et du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

297. Ainsi, l'organisation plaignante allègue que le directeur de l'hôpital Rosales a adopté une série de mesures antisyndicales au cours des années 2010 et 2011, à savoir: i) mutation arbitraire de trois médecins qui étaient responsables des unités d'enseignement et qui, à leur tour, exerçaient les foncions de responsables syndicaux; ii) harcèlement professionnel et mutation de l'ancien chef du service de pathologie, membre du syndicat, par la diffusion de rapports d'audit falsifiés; iii) violation des droits du travail et harcèlement psychologique à l'encontre d'une spécialiste du service de pathologie, la doctoresse Genoveva Ochoa, membre du syndicat, qui a demandé à être transférée dans un autre hôpital; et iv) violation des droits du travail du chef de l'unité de recherche de l'hôpital Rosales, membre du syndicat, en obligeant son supérieur immédiat à modifier à la baisse son évaluation de performance en représailles à sa participation à une manifestation.

298. L'organisation plaignante allègue en outre que le directeur de l'hôpital Rosales a commis une série de violations des droits syndicaux des dirigeants et membres du syndicat en 2012 et 2013, à savoir: i) licenciements injustes et arbitraires de membres du syndicat, comme celui du chef de l'unité de soins intensifs et du chef du service d'oto-rhino-laryngologie; ii) violation des droits du docteur Alcides Gómez Hernández, secrétaire général du syndicat, en lui infligeant un blâme en 2012 pour des raisons qu'il n'a jamais pu prouver; l'intéressé s'est également vu refuser le droit à la défense dans le processus de sanction; iii) fouilles injustifiées des biens de membres du syndicat suite à une plainte pour disparition de fournitures en 2012; iv) suspension du membre du syndicat, le docteur Guillermo Reyes en 2012 pour avoir refusé une perquisition policière, sans avoir eu la possibilité de se défendre; enfin, vi) refus d'accorder des congés syndicaux aux dirigeants syndicaux.

299. L'organisation dénonce ensuite l'imposition unilatérale, en juin 2014, du système de pointage des entrées et sorties du lieu de travail par l'utilisation exclusive du marquage biométrique, sans consultation du syndicat, ce qui a été perçu comme un acte de répression. L'organisation plaignante allègue en outre que cette pratique va à l'encontre de la nature des soins médicaux spécialisés et des droits syndicaux, car elle conduit à la mécanisation de l'activité de soins médicaux. L'organisation plaignante déclare également que toutes ces mesures s'inscrivent dans un schéma continu de mauvais traitements, de harcèlement au travail et de manque de fournitures et d'équipements. L'organisation plaignante indique que, après la ratification de la nomination du docteur Mauricio Ventura au poste de directeur de l'hôpital Rosales, le SIMEHR a tenté, en vain, de résoudre la problématique du travail avec le directeur de l'hôpital, ainsi qu'avec les autorités du MINSAL. À cette fin, selon l'organisation plaignante, elle a tenu des réunions avec plusieurs hauts fonctionnaires du MINSAL et de l'hôpital Rosales, sans parvenir à trouver une solution à la problématique du travail à laquelle elle était confrontée.

300. L'organisation plaignante allègue que la situation très tendue concernant la problématique du travail a conduit l'Assemblée des médecins à décider de réduire le travail ambulatoire le 9 septembre 2014, en excluant certaines spécialités critiques. L'organisation plaignante affirme que ce n'est qu'après l'adoption de cette mesure que les autorités du MINSAL et le bureau de la Procureure chargée des droits de l'homme (PDDH) ont décidé de prendre des mesures à ce sujet. En outre, l'organisation plaignante affirme que, bien que le PDDH ait mis en place une table de dialogue et de négociation entre les autorités du MINSAL et les médecins spécialistes de l'hôpital Rosales, représentés par le SIMEHR, aucun progrès n'a été réalisé, attribuant cette absence de progrès à l'alignement politique du PDDH et aux ambitions personnelles de la Procureure chargée des droits de l'homme.

301. L'organisation plaignante indique que, le 17 septembre 2014, elle a reçu la notification de la décision rendue par le premier juge du travail de San Salvador déclarant illégale la grève menée par le SIMEHR depuis le 9 septembre 2014 et sommant les grévistes de retourner à

leurs postes de travail respectifs. L'organisation plaignante indique également qu'après le rejet de l'appel interjeté devant le même tribunal, le SIMEHR a introduit, le 20 octobre 2014, un recours en *amparo* devant la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice qui, à la date de dépôt de la plainte en septembre 2015, n'avait pas été résolu. L'organisation plaignante poursuit en indiquant qu'elle a été contrainte de former un recours en *amparo* devant le Tribunal suprême, car en vertu de l'article 565 du Code du travail, aucun recours n'est recevable contre une décision relative à la qualification d'une grève ou d'un arrêt de travail. L'organisation plaignante allègue que cette disposition est contraire aux normes internationales du travail.

302. L'organisation plaignante allègue en outre que le conflit a continué à s'aggraver en raison des mesures de rétorsion prises par les autorités de l'hôpital Rosales, à savoir: i) déductions salariales de 40 pour cent au mois de juillet 2014, avant même le début de la réduction des tâches; ii) déductions de 100 pour cent au titre des mois d'août 2014 et de plus de 100 pour cent du salaire au titre des mois de septembre à octobre 2014, et de janvier à mai 2015; iii) plaintes pénales déposées le 10 septembre 2014, c'est-à-dire le lendemain de la réduction du travail, par le directeur de l'hôpital auprès du bureau du Procureur général de la République contre le comité exécutif du syndicat et 42 médecins spécialistes, eux-mêmes membres du syndicat, pour les infractions présumées de refus de soins de santé (art. 176 du Code pénal) et de manquement aux obligations (art. 231 du Code pénal); iv) plaintes auprès du premier tribunal du travail déposées par le directeur de l'hôpital contre 82 médecins spécialistes dans le but de déclarer la grève de réduction des tâches illégale, une déclaration d'illégalité qui a été décrétée par le premier tribunal du travail le 17 septembre 2014; v) persécution par des membres de la police politique les 14, 15 et 16 septembre 2014, qui se sont rendus au domicile de certains membres du syndicat, sans présenter de pièce d'identité, pour les informer qu'ils faisaient l'objet d'une enquête, dans le but de les intimider; vi) suspension de travail d'une journée de 21 chefs de médecins spécialistes, dont la plupart sont membres du syndicat et de son comité exécutif; et vii) ouverture d'une procédure disciplinaire assortie de menaces de licenciement à l'encontre des dirigeants syndicaux et de tous ceux qui n'ont pas obéi aux ordres du directeur de l'hôpital. En outre, l'organisation plaignante allègue que, de juin 2014 jusqu'à au moins au moment de la soumission de la présente plainte, le 7 septembre 2015, les membres du syndicat qui ont participé à la grève n'ont pas reçu leurs salaires, ni de prestations sociales ou de sécurité sociale.

303. En outre, l'organisation plaignante allègue que, en juin 2015, le directeur de l'hôpital Rosales a intenté une action devant le premier tribunal civil et commercial pour licencier les dirigeants syndicaux et les membres du syndicat, en violation des conventions de l'OIT ratifiées par El Salvador.

304. Dans sa communication du 11 novembre 2015, l'organisation plaignante allègue que le Document d'instructions pour la constitution et le fonctionnement des tables rondes sur les relations professionnelles du MINSAL (ci-après le document d'instructions), adopté en août 2015, qui crée une série de tables rondes sur les relations professionnelles (TRRP) aux niveaux national, régional et local au sein du système de santé publique salvadorien, ainsi que dans chaque hôpital public, constitue une violation manifeste de la liberté syndicale, au lieu de remplir son objectif proclamé d'amélioration du climat et de l'environnement de travail. L'organisation plaignante affirme en particulier que: i) selon les considérants du document d'instructions, les TRRP constituent des espaces et des mécanismes appropriés pour le dialogue, la conciliation et la concertation, afin que les problèmes existants dans chaque institution concernant les relations professionnelles et l'amélioration des services soient abordés en temps opportun; ii) l'article 1 du document d'instructions établit qu'il

«réglementera en outre la procédure d'adoption des accords ou des recommandations, ainsi que les conditions formelles pour leur donner une validité ou une efficacité dans leur application»; iii) selon l'article 5 du document d'instructions, la table ronde nationale sur les relations professionnelles aura la composition suivante: un délégué du cabinet ministériel; un délégué du vice-ministère des Politiques de santé; un délégué du vice-ministère des Services de santé; un délégué de la Direction générale des opérations; un conseiller juridique ministériel; un délégué de chaque syndicat national dûment accrédité par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale; un délégué de chaque association nationale d'employés ou de travailleurs, dûment accréditée par le ministère de l'Intérieur; et le ou les délégués des employés non affiliés aux organisations syndicales, dans une proportion de un pour un, pour chaque syndicat ou association; et iv) conformément à l'article 17 du document d'instructions, l'ordre du jour des tables rondes est fixé unilatéralement en imposant une série d'exigences sur les points qui peuvent être présentés par les représentants des tables rondes comme, par exemple, l'obligation que les points profitent à la gestion de l'administration en faveur des usagers du réseau des établissements de santé publique, ou de ses employés, et qu'ils aient une viabilité technique et financière.

305. L'organisation plaignante, après avoir indiqué que le document d'instructions a été adopté sans consultation préalable des organisations syndicales, allègue que cet instrument: i) encourage la participation de représentants des travailleurs non affiliés au détriment des syndicats; et ii) viole la procédure de négociation bipartite, en permettant la participation de représentants élus, dominés par les employeurs, pour obtenir la majorité des voix, annulant ainsi la participation du syndicat à la détermination des conditions d'emploi et à la résolution des conflits. L'organisation plaignante conclut que le mécanisme des TRRP facilitera le favoritisme ou l'hostilité à l'égard de certaines organisations syndicales et l'intervention indue des autorités publiques dans les activités syndicales.

B. Informations présentées par le gouvernement

306. Dans sa communication du 31 octobre 2016, le gouvernement présente ses observations concernant les allégations de l'organisation plaignante relatives au caractère prétendument antisyndical du document d'instructions, en précisant que: i) il vise uniquement à établir des espaces et des mécanismes qui favorisent le dialogue, la conciliation et la concertation, niant ainsi toute atteinte aux droits syndicaux; ii) il ne s'agit ni d'une loi ni d'un acte législatif formel, mais d'un instrument de soutien administratif; et iii) il ne remplace ni n'entrave le dialogue avec les syndicats, mais il favorise au contraire l'activité syndicale et renforce la protection contre les actes d'ingérence. Le gouvernement ajoute que: i) les TRRP permettent la présentation des problèmes et la recherche de solutions, sans aucunement restreindre l'action syndicale, ni empêcher la négociation bipartite; ii) le gouvernement n'est engagé dans aucune négociation collective et réfute les allégations de l'organisation plaignante à cet effet; et iii) le gouvernement encourage l'inclusion des travailleurs non syndiqués dans les TRRP et que cela est conforme à la législation en vigueur.

307. Dans sa communication du 27 septembre 2019, le gouvernement soumet ses observations sur les allégations que le directeur de l'hôpital Rosales a commis des actes de de violation des droits et de répression à l'encontre du SIMEHR et de ses membres, les privant de leurs salaires, de leur sécurité sociale, de leur fonds de pension, de leurs avantages sociaux, de leurs avantages économiques et de leurs cotisations syndicales. À cet égard, le gouvernement affirme que ces allégations sont fausses et dépourvues de tout fondement factuel et juridique. De même, en ce qui concerne les allégations de l'organisation plaignante relatives aux conditions déplorables et dangereuses à l'hôpital Rosales, y compris le manque d'équipements

et de médicaments, tout en reconnaissant l'insuffisance des ressources, le gouvernement souligne les améliorations significatives qui ont eu lieu sous la direction du docteur Mauricio Ventura, directeur de l'hôpital, comme, par exemple, la réduction des temps d'attente et la diminution du taux de pénurie de fournitures médicales.

308. Le gouvernement soutient que les allégations de l'organisation plaignante découlent du fait que les autorités administratives ont engagé une procédure administrative à l'encontre de membres du personnel de l'hôpital Rosales pour leur refus de se conformer aux règles institutionnelles imposées en matière de contrôle des heures d'entrée et de sortie du personnel par des moyens biométriques. Le gouvernement indique que l'impact financier sur leurs salaires, leur sécurité sociale et leur fonds de pension est dû aux retenues qui auraient dû leur être appliquées en raison de leur refus de se conformer à l'enregistrement de leur présence au travail par le biais d'un contrôle biométrique de leurs heures d'arrivée et de départ. Le gouvernement indique que ce refus a conduit à imputer aux intéressés des fautes administratives qui ont été traitées dans le respect d'une procédure régulière. Le gouvernement précise que lesdites fautes administratives ont aussi été imputées aux membres du syndicat, les mesures de garantie conférées à un membre syndical ne constituant pas une protection permettant à ce dernier de se soustraire à ses responsabilités ou d'échapper à une procédure régulière.

309. En ce qui concerne les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles les pourparlers avec les autorités du MINSAL et du PDDH visant à établir une table de dialogue et de négociation n'ont abouti à aucun progrès, ce qui a renforcé la répression contre les membres du syndicat et le comité exécutif par le biais de divers actes antisyndicaux, le gouvernement déclare que, depuis la suspension des réunions avec le PDDH, aucune décision n'a été rendue contre le directeur de l'hôpital Rosales, le condamnant pour des actes arbitraires, des abus d'autorité ou des déductions injustes. Il s'ensuit, selon le gouvernement, que l'institution chargée de la protection des droits du travail a enquêté sur les faits dénoncés par l'organisation plaignante, que ceux-ci ne sont pas prouvés, et que le PDDH n'a pas non plus demandé de nouvelles informations sur de tels cas.

310. Le gouvernement indique que, dans l'administration publique salvadorienne, le respect des droits des usagers doit être observé en priorité et que, en vue d'améliorer les services de santé offerts à ses usagers, l'hôpital Rosales a établi son propre cadre réglementaire institutionnel. Le gouvernement ajoute que l'organe de contrôle compétent pour déterminer le respect de ce cadre réglementaire est la Cour des comptes de la République, qui évalue toutes les actions, de sorte que, si une retenue salariale non conforme à la loi est détectée, la cour sera chargée d'imposer le remboursement de l'argent déduit de manière arbitraire.

311. Le gouvernement réitère une fois de plus que la problématique au sein de l'hôpital Rosales est née de la décision des autorités de l'hôpital selon laquelle, à partir de juillet 2014, le corps médical devrait se conformer à l'enregistrement des présences sur leur lieu de travail au moyen du système biométrique, conformément aux dispositions de l'article 35 du règlement contenant les règles techniques spécifiques de l'hôpital en matière de contrôle interne.

312. Le gouvernement indique que, compte tenu du refus de plusieurs médecins d'enregistrer leur présence au moyen du système biométrique lors de son introduction en juin 2014, il a été décidé d'appliquer les retenues correspondantes à certains médecins syndiqués. Le gouvernement indique en outre que les preuves pertinentes ont été soumises aux tribunaux du travail et que des arguments ont été avancés pour affirmer que les déclarations des médecins étaient fausses, puisque, selon les preuves documentaires soumises aux tribunaux, toutes les procédures établies dans le règlement institutionnel avaient été suivies pour

procéder aux déductions. Le gouvernement indique en outre les numéros des cas portés devant les tribunaux de la fonction publique dans lesquels les détails des procédures par lesquelles les déductions ont été effectuées ont été présentés.

313. Le gouvernement indique que la preuve que certains membres du personnel de l'hôpital Rosales n'ont pas respecté les dispositions dudit cadre réglementaire est la décision finale rendue par le tribunal d'éthique du gouvernement le 3 octobre 2018, dont il joint une copie à sa communication. Dans cette décision, 16 médecins ont été jugés responsables du non-respect de l'article 6 *d)* de la loi sur l'éthique gouvernementale, qui interdit d'occuper deux ou plusieurs postes incompatibles dans le secteur public.

314. En ce qui concerne les allégations relatives aux blâmes écrits infligés aux membres du syndicat, le gouvernement explique que l'adoption de blâmes écrits est prévue à l'article 43 de la loi sur la fonction publique. Le gouvernement ajoute que l'imposition de ce type de réprimande est un pouvoir et une compétence des supérieurs immédiats, prévus par la loi, et qu'il s'agit d'un instrument permettant d'éviter l'anarchie dans le travail et l'administration. Le gouvernement déclare également que seul le supérieur hiérarchique peut imposer un blâme écrit, et que les procédures qui ont abouti à l'imposition de tels blâmes ont été ratifiées par le Tribunal de la fonction publique dans le cadre des procédures correspondantes. En ce qui concerne plus particulièrement la procédure disciplinaire engagée par le directeur de l'hôpital contre le docteur Alcides Gómez Hernández, secrétaire général du SIMEHR, et les actes discriminatoires commis à son encontre, le gouvernement indique que, dans ce cas, une décision judiciaire a déjà été rendue en faveur de l'hôpital Rosales dans laquelle il a été conclu que la légalité de la procédure avait été respectée et que les règles institutionnelles pertinentes avaient été dûment appliquées.

315. En ce qui concerne les allégations de l'organisation plaignante relatives aux retenues arbitraires sur les salaires, la sécurité sociale, les fonds de pension, et les prestations économiques et sociales effectuées en faveur des responsables syndicaux et des membres du syndicat, le gouvernement indique que, d'après les différents cas portés devant les tribunaux contre le directeur de l'hôpital Rosales, des jugements favorables aux intérêts de l'institution ont été rendus.

316. En ce qui concerne les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles les congés syndicaux n'ont pas été accordés à ses membres, le gouvernement indique que ces congés sont traités par le MINSAL et que les syndicats qui en ont fait la demande les ont obtenus sans problème. Toutefois, le gouvernement indique que le SIMEHR n'a engagé aucune procédure pour demander de tels congés et ne peut donc fournir aucune preuve d'une décision refusant les demandes d'heures syndicales, puisqu'il n'a jamais demandé un tel congé. En outre, le gouvernement affirme que les membres de l'organisation plaignante tiennent leurs assemblées générales au jour et à l'heure de leur choix, sans demander de congé à leur supérieur hiérarchique pour s'absenter de leur lieu de travail.

317. En ce qui concerne la composition des TRRP dans le contexte de l'hôpital Rosales, le gouvernement indique que, à l'hôpital Rosales, la plupart des employés ne sont pas affiliés au SIMEHR, qui compte 69 médecins affiliés, alors que l'hôpital compte un total de 2 007 fonctionnaires. Le gouvernement ajoute que les travailleurs non affiliés disposent de leur propre mécanisme d'élection et de participation à la constitution des TRRP. Le gouvernement déclare également que l'hôpital Rosales n'est qu'un utilisateur du document d'instructions en question et qu'il n'a pas participé à son élaboration.

318. En ce qui concerne l'action en licenciement intentée par le directeur de l'hôpital Rosales contre des membres du syndicat et des dirigeants syndicaux, le gouvernement fait valoir que tout

fonctionnaire a le pouvoir constitutionnel d'engager une procédure judiciaire lorsqu'il détecte une éventuelle infraction et que le fait de ne pas le faire constitue un manquement à ce devoir constitutionnel. Par conséquent, poursuit le gouvernement, l'ouverture d'une procédure judiciaire à l'encontre de membres et de responsables syndicaux n'équivaut pas en soi à une violation des droits du travail des membres du syndicat, car, selon le gouvernement, l'appartenance à un syndicat ne signifie pas que les membres du syndicat sont libres de ne pas remplir leurs obligations professionnelles.

319. S'agissant de l'allégation de l'organisation plaignante concernant le dépôt de plaintes pour injustice manifeste auprès du Tribunal de la fonction publique, le gouvernement indique que le Tribunal a signalé que, au cours des années 2013, 2014 et 2015, il avait reçu 45 plaintes de médecins travaillant à l'hôpital Rosales pour injustice manifeste et que ces procédures avaient été menées à bien selon le rapport présenté par le Tribunal de la fonction publique au moment de la présentation de la présente communication par le gouvernement.

320. En ce qui concerne le fait que les membres du syndicat n'ont pas reçu leurs salaires depuis juillet 2015 pour leur participation à la grève, le gouvernement indique que le tribunal a entendu le cas et a jugé que les retenues appliquées aux employés étaient conformes aux dispositions légales et que le processus administratif qui a permis de ne pas payer ces salaires a été mené dans le respect des garanties d'une procédure régulière. Ainsi, le tribunal a reconnu que l'action pour injustice manifeste intentée par les membres du syndicat n'était pas fondée.

321. En ce qui concerne l'action en licenciement introduite en juin 2015 contre des dirigeants syndicaux et des membres du syndicat, le gouvernement indique que cette action est désormais close et classée, puisque le premier tribunal civil et commercial devant lequel l'action a été introduite s'est déclaré incompétent, et que l'action a été rejetée. Le gouvernement fait également valoir que le fait que le directeur de l'hôpital ait engagé la procédure de licenciement ne signifie pas en soi qu'il y a eu violation des droits syndicaux, mais plutôt que le directeur de l'hôpital a appliqué le principe de légalité énoncé à l'article 86 de la Constitution nationale d'El Salvador.

C. Conclusions du comité

322. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue une série d'actes antisyndicaux qui auraient été commis entre 2010 et 2015 par un hôpital public à l'encontre des dirigeants et des membres d'un syndicat de médecins, le Syndicat des médecins de l'hôpital Rosales (SIMEHR), avant et après une grève en septembre 2014 pour exiger la modification du système de contrôle des présences du personnel médical par marquage biométrique mis en place dans l'hôpital en juin 2014. Le comité note que l'organisation plaignante allègue également que le document d'instructions adopté en août 2015, qui prévoit une représentation égale entre les représentants syndicaux et les représentants des travailleurs non syndiqués, facilite l'ingérence des autorités publiques dans la représentation des travailleurs et porte atteinte aux droits des organisations syndicales, y compris dans le domaine de la négociation collective.*

323. *Le comité note que, pour sa part, le gouvernement déclare que: i) les actes à l'encontre des dirigeants et membres du SIMEHR dénoncés par l'organisation plaignante ne sont pas de nature antisyndicale mais résultent de la non-application par certains médecins du règlement de l'hôpital, notamment des mécanismes de contrôle des présences par marquage biométrique; ii) la grève menée en septembre 2014 a été déclarée illégale par les tribunaux, ce qui a généré, conformément à la réglementation en vigueur, une série de conséquences pour les médecins ayant participé à la grève; et iii) le document d'instructions du ministère de la Santé (MINSAL) d'août 2015 créant les tables rondes sur les relations professionnelles (TRRP) encourage la consultation tant avec les syndicats du*

secteur de la santé qu'avec les représentants des travailleurs non syndiqués et ne porte donc pas atteinte au dialogue avec les syndicats.

324. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue tout d'abord la commission, entre 2010 et 2013, d'une série d'actes antisyndicaux à l'encontre des dirigeants et des membres du SIMEHR, comprenant, entre autres: i) la mutation arbitraire de trois médecins qui exerçaient les fonctions de dirigeants du syndicat, et de deux autres médecins qui étaient membres du syndicat; ii) l'imposition au docteur Alcides Gómez Hernández, secrétaire général du syndicat, de blâmes infondés, sans lui donner la possibilité de se défendre; iii) le licenciement du chef de l'unité de soins intensifs et du chef du service d'oto-rhino-laryngologie; iv) la suspension en 2012 du docteur Guillermo Reyes, membre du syndicat, pour avoir refusé une perquisition policière; et v) le refus des congés syndicaux demandés à la fois en vertu du document d'instructions et au directeur de l'hôpital Rosales pour que les dirigeants du SIMEHR puissent mener leurs activités syndicales. En ce qui concerne cette première série d'allégations, le comité note que le gouvernement affirme que: i) la qualité de dirigeant syndical ne constitue pas une protection exonérant ce dernier de toute responsabilité pour les fautes qu'il a pu commettre; ii) la procédure disciplinaire contre le secrétaire général du syndicat a fait l'objet d'une action en justice et s'est conclue par une décision en faveur de l'hôpital Rosales dans laquelle il a été établi que la procédure disciplinaire était conforme à la loi, et que le règlement institutionnel avait été dûment appliqué; et iii) bien que les congés syndicaux puissent être demandés sans problème en vertu du document d'instructions, le SIMEHR n'a pas demandé de tels congés, ce qui n'a pas empêché les membres du syndicat de tenir des assemblées sans congés accordés par leurs supérieurs hiérarchiques.*

325. *En ce qui concerne l'octroi des congés syndicaux au SIMEHR, le comité, tout en notant les versions divergentes des parties, prend note du document fourni par le gouvernement consistant en une notification adressée à l'organisation plaignante, datée du 5 février 2016, par laquelle ses représentants sont convoqués à une deuxième réunion pour l'octroi des congés syndicaux. Sur la base de ce qui précède, le comité veut croire que le SIMEHR peut bénéficier des congés syndicaux auxquels il a droit et ne poursuivra donc pas l'examen de cette allégation.*

326. *En ce qui concerne les allégations relatives à une série d'actes spécifiques à l'encontre de certains dirigeants et membres du SIMEHR commis entre 2010 et 2013, le comité, tout en prenant bonne note de la réponse du gouvernement concernant la confirmation par les tribunaux de la légalité d'un blâme infligé au secrétaire général du syndicat, note que: i) ni la référence ni le texte de la décision de justice susmentionnée n'ont été joints; et ii) le gouvernement n'a fourni aucun élément de réponse concernant les autres actes spécifiques dénoncés par l'organisation plaignante. Rappelant que le gouvernement a la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale et doit veiller à ce que les plaintes pour des pratiques discriminatoires de cette nature soient examinées dans le cadre d'une procédure qui doit être prompte, impartiale et considérée comme telle par les parties intéressées [voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 1138], le comité prie le gouvernement de veiller dorénavant à ce que toute allégation d'actes antisyndicaux à l'hôpital en question soit rapidement suivie d'enquêtes effectives par les autorités compétentes afin d'assurer le plein respect de la liberté syndicale au sein de l'hôpital.*

327. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue également que, en raison de l'opposition du SIMEHR à la mise en œuvre unilatérale en juin 2014 d'un système de contrôle biométrique des présences et de l'impossibilité d'établir un dialogue constructif avec la direction de l'hôpital et le bureau de la Procureure chargée des droits de l'homme, le syndicat a été contraint de suspendre partiellement son travail à compter du 9 septembre 2014. Le comité note que l'organisation plaignante affirme que le différend relatif au contrôle biométrique des présences a conduit à une escalade d'actes antisyndicaux à l'encontre du SIMEHR, alléguant notamment que: i) les membres*

du syndicat ont été soumis à des déductions salariales de 40 pour cent au mois de juillet 2014; ii) 100 pour cent en ce qui concerne les mois d'août 2014 et plus de 100 pour cent du salaire en ce qui concerne les mois de septembre à octobre 2014 et de janvier à mai 2015; iii) en représailles à la réduction du travail, le directeur de l'hôpital a déposé des plaintes pénales contre le comité exécutif du syndicat et 42 médecins spécialistes, eux-mêmes membres du syndicat, ainsi que des plaintes devant le premier tribunal du travail contre 82 médecins spécialistes; iv) 21 chefs de médecins spécialistes, dont la plupart sont membres du syndicat et de son comité exécutif, ont fait l'objet d'une suspension de travail d'une journée; v) les médecins qui ont participé à la suspension de travail ont été persécutés par des membres de la police politique les 14, 15 et 16 septembre 2014, dans le but de les intimider; et vi) en juin 2015, une procédure disciplinaire assortie de menaces de licenciement a été engagée contre les dirigeants du syndicat et tous ceux qui n'obéissaient pas aux ordres du directeur de l'hôpital.

328. *Le comité note que l'organisation plaignante ajoute que la suspension du travail a été déclarée illégale par une décision du premier tribunal du travail du 17 septembre 2014, que le Code du travail prévoit que la décision du tribunal n'est pas susceptible d'appel et que le recours en amparo introduit à cet égard devant le Tribunal suprême était en cours au moment de la présentation de la présente plainte.*

329. *Le comité note que, pour sa part, le gouvernement indique que: i) l'impact financier sur les salaires, la sécurité sociale et les fonds de pension mentionné dans la réclamation est dû aux déductions qui auraient dû être appliquées aux membres du personnel qui ont refusé de se soumettre à l'enregistrement de leur présence au travail par le biais d'un contrôle biométrique de leurs heures d'arrivée et de départ; ii) ce refus a conduit à imputer au personnel, syndiqué ou non, des fautes administratives qui ont été traitées dans le respect d'une procédure régulière; iii) dans les différents cas portés devant les tribunaux contre le directeur de l'hôpital Rosales au sujet de ces déductions, des jugements favorables aux intérêts de l'institution ont été rendus; iv) par la décision finale du 3 octobre 2018, le tribunal d'éthique gouvernementale a déclaré 16 médecins de l'hôpital responsables du non-respect de la loi sur l'éthique gouvernementale, qui interdit d'occuper deux ou plusieurs postes incompatibles dans le secteur public; v) un tribunal a jugé le cas concernant le non-paiement des salaires des membres du syndicat pour leur participation à la grève et a statué que les déductions effectuées sur les salaires des employés étaient conformes à la loi et que le processus administratif qui a permis le non-paiement de ces salaires a été mené conformément aux garanties d'une procédure régulière; et vi) l'action en licenciement intentée en juin 2015 contre des dirigeants syndicaux et des membres du syndicat est désormais close et classée puisque le premier tribunal civil et commercial devant lequel l'action avait été intentée s'est déclaré incompétent et que l'action a été rejetée. Le comité prend bonne note des informations fournies par les parties concernant le litige né de la mise en place en juin 2014 du contrôle biométrique des présences du personnel. Le comité tient à rappeler tout d'abord que son mandat consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets. [Voir **Compilation**, paragr. 9.] Il n'est donc pas de sa compétence d'examiner le bien-fondé et l'adéquation du système de contrôle biométrique des présences mis en place par l'hôpital, puisqu'il n'est pas allégué qu'un tel système ait eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la liberté syndicale. Notant toutefois que le gouvernement ne conteste pas l'allégation selon laquelle le nouveau système de contrôle des présences a été introduit unilatéralement, le comité souligne qu'il a rappelé l'importance de consulter toutes les organisations syndicales concernées sur les questions qui ont un impact sur les intérêts de ces dernières ou de leurs membres. [Voir **Compilation**, paragr. 1521.] Le comité invite donc le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour établir un cadre de dialogue constructif entre les syndicats présents dans l'hôpital et la direction de l'hôpital et le Bureau de la*

Procureure chargée des droits de l'homme sur les questions affectant leurs intérêts ou ceux de leurs membres.

330. *En ce qui concerne les retenues salariales après l'entrée en vigueur du système de contrôle des présences et avant le mouvement de grève, tout en regrettant de ne pas avoir reçu le texte des jugements mentionnés par le gouvernement, le comité veut croire que dans ces jugements il a été veillé à ce que les retenues soient appliquées de manière objective, indépendamment de l'affiliation ou de l'activité syndicale des travailleurs de l'hôpital.*

331. *En ce qui concerne le mouvement de grève partielle mené depuis le 9 juillet 2014, le comité rappelle que le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. [Voir* ***Compilation****, paragr. 753.] Toutefois, le comité rappelle qu'il a considéré que le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne [voir* ***Compilation****, paragr. 830] et que, à cet égard, il a considéré que le secteur hospitalier pouvait être considéré comme un service essentiel. [Voir* ***Compilation****, paragr. 840.] Enfin, le comité rappelle que les déductions de salaire pour les jours de grève ne soulèvent pas d'objections du point de vue des principes de la liberté syndicale. [Voir* ***Compilation****, paragr. 942.] En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les décisions de justice relatives à la légalité des grèves ne peuvent être contestées, le comité note que SIMEHR a introduit un recours en amparo devant la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice et veut croire que ce cas a été résolu rapidement et conformément à la liberté syndicale.*

332. *En ce qui concerne les allégations de l'organisation plaignante concernant une série de représailles à la suite du mouvement de grève, le comité note que le gouvernement indique qu'il a renoncé à poursuivre les actions de licenciement après que le tribunal saisi du cas s'est déclaré incompétent et que ces cas ont été clos et classés. Le comité regrette toutefois de constater que le gouvernement n'a pas fourni ses commentaires sur les allégations de poursuites pénales à l'encontre de 42 dirigeants et membres du SIMEHR et d'autres actions en justice mentionnées par l'organisation plaignante. Tout en soulignant l'importance de mener des activités syndicales légitimes de manière pacifique, le comité réitère sa déclaration selon laquelle la judiciarisation pénale des relations professionnelles ne peut en aucune façon conduire à l'établissement de relations professionnelles harmonieuses et pacifiques. [Voir* ***Compilation****, paragr. 974.] Sur cette base, le comité veut croire que les diverses actions pénales et judiciaires qui ont suivi le mouvement de grève mentionné par l'organisation plaignante ont été menées à leur terme. Le comité invite également le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour établir un cadre de dialogue constructif entre l'hôpital et les différentes organisations syndicales présentes dans l'hôpital.*

333. *En outre, le comité note que l'organisation plaignante affirme que le document d'instructions viole les principes de la liberté syndicale en ce que: i) il encourage les actes d'ingérence en favorisant la représentation des travailleurs non affiliés à des syndicats, qui sont subordonnés au MINSAL, à leur détriment; et ii) il viole la procédure de négociation bipartite, en permettant que des majorités soient obtenues avec la participation de représentants élus dominés par les employeurs et en annulant la participation du syndicat à la détermination des conditions d'emploi et au règlement des différends par le biais des TRRP. Le comité note également que le gouvernement, pour sa part, a déclaré que le document d'instructions: i) vise à établir les TRRP, qui sont des espaces et des mécanismes favorisant le dialogue, la conciliation et la concertation; ii) ne constitue pas un acte législatif formel, mais un simple instrument de soutien administratif; iii) permet d'inclure tous les travailleurs dans les TRRP, y compris ceux qui ne sont pas membres d'une organisation syndicale, et ce, conformément à la*

législation en vigueur, sans restreindre l'action syndicale; et iv) ne remet pas en cause la négociation collective avec les organisations syndicales.

334. *Le comité prend bonne note de ces différents éléments. Le comité note que le document d'instructions susmentionné, adopté en août 2015, crée une série de TRRP aux niveaux national, régional et local au sein du système de santé publique salvadorien, ainsi que dans chaque hôpital public. Le comité note en particulier que: i) selon l'article 5 du document d'instructions, un nombre égal de représentants dans lesdites TRRP est attribué aux organisations syndicales et aux représentants (élus) des travailleurs non syndiqués; ii) l'article 1 du document d'instructions «réglemente en outre la procédure d'adoption des accords ou des recommandations, ainsi que les conditions formelles pour leur conférer une validité ou une efficacité dans leur mise en œuvre», et que l'article 13 stipule que: «[l]es membres des tables rondes sur les relations professionnelles doivent promouvoir le consensus sur des recommandations ou des accords pour la détermination de mesures, d'actions ou de conditions liées au développement du travail du personnel travaillant au sein du MINSAL». Tout en notant que les parties n'ont pas fourni de données complètes sur le taux d'affiliation syndicale dans le secteur de la santé publique, le comité note également que: i) le document d'instructions n'établit pas ou ne fait pas référence à des mécanismes de représentativité qui garantiraient que les différents représentants des travailleurs disposent d'un espace au sein des TRRP proportionnel au soutien du personnel dont ils disposent; ii) le document d'instructions prévoit que les délégués des travailleurs non syndiqués seront élus par l'assemblée des travailleurs non syndiqués et, par conséquent, le document d'instructions n'envisage pas de mécanismes permettant aux organisations syndicales d'essayer d'obtenir les votes des travailleurs non syndiqués; et iii) le gouvernement ne mentionne pas d'autres espaces où il négocierait exclusivement avec les organisations syndicales de la santé publique ni l'existence de conventions collectives signées avec elles dans ce secteur.*

335. *Le comité considère que les différents éléments soulignés dans le paragraphe précédent doivent être pris en considération lors de l'examen des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles le document d'instructions permettrait aux autorités publiques de s'immiscer dans la représentation des travailleurs du secteur de la santé publique et porterait atteinte à la négociation collective bipartite avec les organisations syndicales de ce secteur. À cet égard, le comité rappelle que des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. [Voir* ***Compilation****, paragr. 1231.] Notant également qu'El Salvador a ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, le comité rappelle que l'article 5 de cette convention prévoit que «[l]orsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part». Au vu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement, en consultation avec les organisations syndicales les plus représentatives du secteur, de prendre les mesures nécessaires pour que le document d'instructions soit révisé de manière que le dialogue avec les représentants élus des travailleurs ne porte pas atteinte à la position des organisations syndicales et ne se fasse pas au détriment des processus de négociation collective avec ces dernières.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie le gouvernement de veiller dorénavant à ce que toute allégation d'actes antisyndicaux à l'hôpital en question soit rapidement suivie d'enquêtes effectives par les autorités compétentes afin d'assurer le plein respect de la liberté syndicale au sein de l'hôpital.**

b) **Le comité invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour établir un cadre de dialogue constructif entre les syndicats présents dans l'hôpital et la direction de l'hôpital et le Bureau de la Procureure chargée des droits de l'homme sur les questions affectant leurs intérêts ou ceux de leurs membres.**

c) **En ce qui concerne les retenues salariales pour non-respect du système de contrôle de l'assiduité, le comité veut croire que les tribunaux ont veillé à ce que les retenues soient appliquées de manière objective, indépendamment de l'affiliation ou de l'activité syndicale des travailleurs de l'hôpital.**

d) **Le comité veut croire que le recours en *amparo* intenté par le Syndicat des médecins de l'hôpital Rosales (SIMEHR) devant la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a été résolu rapidement et conformément à la liberté syndicale.**

e) **Le comité veut croire que les diverses actions pénales et judiciaires qui ont suivi le mouvement de grève mentionné par l'organisation plaignante ont été menées à leur terme. Le comité invite également le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour établir un cadre de dialogue constructif entre l'hôpital et les organisations syndicales présentes dans l'hôpital.**

f) **le comité prie le gouvernement, en consultation avec les organisations syndicales les plus représentatives du secteur, de prendre les mesures nécessaires pour que le document d'instructions pour la constitution et le fonctionnement des tables rondes sur les relations professionnelles du ministère de la Santé (MINSAL) soit révisé de manière que le dialogue avec les représentants élus des travailleurs ne porte pas atteinte à la position des organisations syndicales et ne se fasse pas au détriment des processus de négociation collective avec ces dernières.**

g) **Le comité considère que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.**

Cas nº 3395

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par
– l'Association salvadorienne des travailleurs municipaux (ASTRAM) et
– le Syndicat des travailleurs de la municipalité de San Salvador (STAMSS)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent l'assassinat pour motifs antisyndicaux de M. Weder Arturo Meléndez Ramírez, dirigeant syndical et employé de la municipalité de San Salvador

337. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de juin 2021 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration [voir 395e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 342e session (juin 2021), paragr. 174 à 203] [4].

338. Le gouvernement a fait part de ses observations dans une communication en date du 5 octobre 2021.

339. El Salvador a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (nº 135) concernant les *représentants* des travailleurs, 1971, la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Examen antérieur du cas

340. À sa réunion de *juin 2021*, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 395e rapport, paragr. 203]:

a) Le comité déplore profondément l'assassinat du dirigeant syndical M. Meléndez et prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes: i) donnent la priorité aux enquêtes en cours et déploient tous les efforts nécessaires pour identifier dans les meilleurs délais les auteurs matériels et les commanditaires de l'assassinat et les sanctionner; ii) tiennent pleinement compte dans le cadre des enquêtes de tous les éléments pertinents liés à l'activité syndicale de M. Meléndez. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé dans les plus brefs délais des avancées réalisées à cet égard;

b) Le comité prie le gouvernement de s'assurer que les travailleurs de l'institution au sein de laquelle M. Meléndez exerçait ses responsabilités syndicales bénéficient d'une protection adéquate contre tout acte tendant à leur porter atteinte en raison de leur participation à des activités syndicales;

[4] Lien vers les examens antérieurs.

c) Le comité prie le gouvernement de fournir des informations actualisées sur le traitement accordé à l'initiative «Proposition de réforme du Code Pénal» élaborée par le MTPS dans le but d'améliorer la protection de la liberté syndicale des dirigeants syndicaux;

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

B. Réponse du gouvernement

341. Dans une communication du 5 octobre 2021, le gouvernement présente en premier lieu des informations sur les mesures prises dans le cadre des enquêtes visant à identifier les auteurs de l'assassinat de M. Meléndez (recommandation *a)* du comité), en précisant que: i) par une lettre en date du 21 septembre 2021, des informations sur l'état d'avancement des enquêtes ont de nouveau été demandées au procureur général et au directeur de la police nationale civile, qui ont été priés de donner suite aux mesures prises dans le présent cas; et ii) on attend encore la réponse des intéressés.

342. En ce qui concerne la *recommandation b)* du comité concernant la nécessité d'assurer aux membres du syndicat auquel appartenait M. Meléndez une protection adéquate contre tout acte tendant à leur porter atteinte en raison de leur participation à des activités syndicales, le gouvernement transmet les observations du maire de la ville de San Salvador, selon lesquelles: i) est appliqué le règlement sur les relations de travail entre les associations de travailleurs et l'administration de la municipalité de San Salvador, qui vise à ordonner et à organiser les relations entre l'administration et les associations de travailleurs municipaux; et ii) la municipalité de San Salvador assure la sécurité des travailleurs par l'intermédiaire du corps des agents municipaux et, en tant que municipalité, elle n'accomplit pas d'actes susceptibles de porter atteinte aux travailleurs de cette institution qui appartiennent ou pourraient appartenir à des associations syndicales. Le gouvernement ajoute que des démarches sont en cours pour obtenir de plus amples informations sur l'application des mesures de protection contre tout acte tendant à porter atteinte aux travailleurs en raison de leur participation à des activités syndicales sur le lieu de travail en question.

343. En ce qui concerne la recommandation *c)* du comité concernant le traitement accordé à l'initiative «Proposition de réforme du Code pénal» élaborée par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (MTPS) dans le but d'améliorer la protection de la liberté syndicale des dirigeants syndicaux, le gouvernement indique que: i) suite à l'assassinat du dirigeant syndical Weder Meléndez, il a été proposé d'étudier la possibilité de modifier la législation visant à prévenir, sanctionner et éradiquer les actes tels que celui qui s'est produit, ainsi que ceux qui pourraient porter atteinte aux travailleurs en raison de leur appartenance à un syndicat; ii) dans ce contexte, il est nécessaire d'inscrire dans le Code pénal la circonstance aggravante d'atteinte à la liberté syndicale et, par conséquent, d'alourdir les peines; et iii) la proposition de réforme est actuellement étudiée par le MTPS en vue de sa présentation ultérieure à l'Assemblée législative.

C. Conclusions du comité

344. *Le comité rappelle que le présent cas concerne la dénonciation de l'assassinat pour motifs antisyndicaux de M. Weder Arturo Meléndez Ramírez, dirigeant syndical et employé de la municipalité de San Salvador, qui s'est produit le 7 août 2020 à San Salvador. Il prend note des informations fournies par le gouvernement dans une communication du 5 octobre 2021. Tout en prenant note de l'indication du gouvernement selon laquelle il a de nouveau demandé au ministère public et à la police nationale civile d'assurer le suivi des mesures prises pour identifier et sanctionner*

les auteurs de l'assassinat de M. Meléndez, le comité déplore profondément de ne disposer d'aucune nouvelle information sur l'avancement des enquêtes en cours.

345. *Le comité rappelle une fois de plus que l'assassinat ou la disparition de dirigeants syndicaux et de syndicalistes ou des lésions graves infligées à des dirigeants syndicaux et des syndicalistes exigent l'ouverture d'enquêtes judiciaires indépendantes en vue de faire pleinement et à bref délai la lumière sur les faits et les circonstances dans lesquels se sont produits ces faits et ainsi, dans la mesure du possible, de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et d'empêcher que de tels faits se reproduisent. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 94.] Il importe que les enquêtes ouvertes sur des assassinats de syndicalistes aboutissent à des résultats concrets permettant d'établir les faits de manière incontestable, ainsi que les motifs de ces faits et leurs auteurs, de manière à pouvoir appliquer les sanctions appropriées et s'employer à éviter leur répétition à l'avenir. [Voir* ***Compilation****, paragr. 96.] Le comité rappelle qu'il importe que tous les actes de violence visant les syndicalistes, qu'il s'agisse d'assassinats, de disparitions ou de menaces, fassent l'objet d'enquêtes appropriées, et que la simple ouverture d'une enquête ne met pas fin à la mission du gouvernement; celui-ci est tenu de donner tous les moyens nécessaires aux instances chargées de ces enquêtes pour que celles-ci aboutissent à l'identification et à la condamnation des coupables. [Voir* ***Compilation****, paragr. 102.]*

346. *En conséquence, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes: i) donnent la priorité aux enquêtes en cours et déploient tous les efforts nécessaires pour identifier dans les meilleurs délais les auteurs matériels et les commanditaires de l'assassinat et les sanctionner; et ii) tiennent pleinement compte dans le cadre des enquêtes de tous les éléments pertinents liés à l'activité syndicale de M. Meléndez. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé dans les plus brefs délais des avancées réalisées à cet égard.*

347. *En ce qui concerne la recommandation b) relative à la nécessité d'assurer aux membres du syndicat auquel appartenait M. Meléndez une protection adéquate contre tout acte tendant à leur porter atteinte en raison de leur participation à des activités syndicales, le comité prend note des indications de la municipalité de San Salvador transmises par le gouvernement, selon lesquelles: i) est appliqué le règlement sur les relations de travail entre les associations de travailleurs et l'administration de la municipalité de San Salvador, qui vise à ordonner et à organiser les relations entre l'administration et les associations de travailleurs municipaux; et ii) la municipalité de San Salvador assure la sécurité des travailleurs par l'intermédiaire du corps des agents municipaux et, en tant que municipalité, elle n'accomplit pas d'actes susceptibles de porter atteinte aux travailleurs de cette institution qui appartiennent ou pourraient appartenir à des associations syndicales. Le comité note également que le gouvernement ajoute que des démarches sont en cours pour obtenir de plus amples informations sur l'application des mesures de protection contre tout acte visant à porter atteinte aux travailleurs en raison de leur participation à des activités syndicales sur le lieu de travail en question. Tout en prenant dûment note des éléments relatifs aux mesures prises par la municipalité de San Salvador, le comité, rappelant que les organisations plaignantes allèguent que l'assassinat de M. Meléndez est le résultat d'une activité syndicale sur le lieu de travail, demande au gouvernement de prendre des mesures pour obtenir des informations supplémentaires sur l'application des mesures de protection contre tout acte tendant à porter atteinte aux travailleurs en raison de leur participation à des activités syndicales sur le lieu de travail. Tout en prenant dûment note des éléments relatifs aux mesures prises par la municipalité de San Salvador, le comité, rappelant que les organisations plaignantes allèguent que le meurtre de M. Meléndez est la conséquence de ses activités syndicales, prie instamment le gouvernement de veiller à ce que toutes les autorités compétentes prennent les mesures nécessaires pour assurer aux membres du syndicat auquel appartenait M. Meléndez une protection adéquate contre tout acte visant à leur porter*

atteinte en raison de leur participation à des activités syndicales. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées à cet égard.

348. *En ce qui concerne la recommandation c) relative au traitement accordé à l'initiative «Proposition de réforme du Code pénal» élaborée par le MTPS dans le but d'améliorer la protection de la liberté syndicale des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, le comité note que le gouvernement indique que: i) dans le contexte de l'assassinat de M. Meléndez, il est apparu nécessaire d'inclure comme circonstance aggravante dans le Code pénal le caractère antisyndical des délits commis contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes en raison de leurs activités syndicales et d'alourdir les peines correspondantes; et ii) la proposition de réforme correspondante est actuellement étudiée par le MTPS en vue de sa présentation ultérieure à l'Assemblée législative. Notant qu'il n'a pas reçu de nouvelles informations sur les progrès dans le traitement de cette initiative depuis octobre 2021, le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de tout progrès et lui rappelle qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité déplore profondément l'absence d'informations sur l'état d'avancement des enquêtes relatives à l'assassinat du dirigeant syndical M. Meléndez et prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes: i) donnent la priorité aux enquêtes en cours et déploient tous les efforts nécessaires pour identifier dans les meilleurs délais les auteurs matériels et les commanditaires de l'assassinat et les sanctionner; et ii) tiennent pleinement compte dans le cadre des enquêtes de tous les éléments pertinents liés à l'activité syndicale de M. Meléndez. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé dans les plus brefs délais des avancées réalisées à cet égard.**

b) **Le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que toutes les autorités compétentes prennent les mesures nécessaires pour assurer aux membres du syndicat auquel appartenait M. Meléndez une protection adéquate contre tout acte tendant à leur porter préjudice en raison de leur participation à des activités syndicales. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées à cet égard.**

c) **Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de tout progrès dans le traitement accordé à l'initiative «Proposition de réforme du Code pénal» élaborée par le MTPS dans le but d'améliorer la protection de la liberté syndicale des dirigeants syndicaux et des syndicalistes. Le comité rappelle que le gouvernement peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.**

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

Cas nº 3437

Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Équateur présentée par le Front équatorien des travailleurs des plateformes numériques (FRENAPP)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que le ministère du Travail a refusé de l'enregistrer en tant que syndicat parce qu'elle regroupe des travailleurs de plusieurs entreprises

350. La présente plainte a été transmise par une communication datée du 16 août 2022 du Front équatorien des travailleurs des plateformes numériques (FRENAPP).

351. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par des communications datées du 15 décembre 2022 et du 12 septembre 2023.

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

A. Allégation de l'organisation plaignante

353. Dans sa communication du 16 août 2022, l'organisation plaignante allègue que le gouvernement a violé les conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective ratifiées par l'Équateur en refusant d'enregistrer le FRENAPP en tant que syndicat. L'organisation syndicale allègue en particulier que: i) le 8 novembre 2021, elle a demandé son enregistrement auprès du ministère du Travail afin de protéger les droits des plus de 100 000 travailleurs des plateformes numériques du pays qui ne sont pas reconnus comme des travailleurs dans une relation de dépendance et qui sont soumis à des conditions de travail très précaires; ii) dans sa lettre officielle nº MDT-DOL-2021-1817-O, le ministère du Travail a indiqué que l'intention des auteurs de la demande est de constituer une organisation syndicale de premier niveau avec les travailleurs des plateformes numériques en Équateur, qui n'ont pas de relation de travail avec un employeur commun, de sorte que cette demande n'entre pas dans le champ d'application du Code du travail; iii) dans la lettre officielle susmentionnée, le ministère du Travail fait référence à un jugement du 25 mai 2021 (jugement 17981-2020-02407) concernant la demande d'enregistrement de l'Association syndicale des travailleurs agricoles de la banane (ASTAC) dans lequel le tribunal pénal de la Cour provinciale de Pichincha a ordonné au ministère du Travail de réglementer l'exercice du droit à la liberté d'organisation syndicale par branche d'activité et de s'abstenir de restreindre ou de limiter les droits liés à la liberté syndicale d'autres organisations qui demandent l'enregistrement par branche d'activité, qui se trouvent dans les mêmes conditions et circonstances que celles analysées dans ce cas; iv) la lettre officielle signale toutefois que le ministère du Travail a contesté ce jugement et qu'il est donc recommandé au FRENAPP de présenter une nouvelle demande d'enregistrement une fois

le recours résolu; v) constatant que, par l'accord ministériel MDT-2022-001 du 11 janvier 2022, le ministère du Travail a accepté d'approuver et d'enregistrer le statut et d'accorder la personnalité juridique à l'ASTAC, le FRENAPP a soumis le 9 mai 2022 une nouvelle lettre demandant au ministère du Travail d'enregistrer le FRENAPP et de lui accorder la personnalité juridique immédiatement, en mettant l'accent sur le jugement précité du 25 mai 2021; vi) par lettre officielle nº MDT-DOL-2022-0735-O du 23 août 2022, le ministère du Travail a réitéré sa réponse précédente, en invitant à nouveau le FRENAPP à réitérer sa demande une fois que les appels interjetés par le ministère du Travail contre le jugement du 25 mai 2021 auront été résolus; et vii) le 28 juillet 2022, une action en manquement a été intentée devant la Cour constitutionnelle de l'Équateur contre le ministère du Travail, à laquelle a été attribuée le numéro de cas 147-22-IS et qui est en cours d'examen.

354. L'organisation plaignante indique ensuite que, le 11 octobre 2022, le ministère du Travail a également refusé l'enregistrement de l'Association syndicale des travailleurs indépendants des écosystèmes des territoires côtiers marins du Pacifique équatorien (ASIMARMANGLAR) pour les mêmes raisons, et qu'à cette occasion le ministère du Travail s'est référé au mémorandum nº MDT-DAJ-2022-0925-M du 2 septembre 2022, par lequel le ministère susmentionné a émis un critère juridique concernant les organisations syndicales par branche d'activité, indiquant que: «(...) le ministère du Travail, par le biais d'un accord ministériel, serait empêché de réglementer une situation qui n'est pas préalablement ordonnée dans une loi. En d'autres termes, le Code du travail doit être RÉFORMÉ.»

B. Réponse du gouvernement

355. Par une communication datée du 15 décembre 2022, le gouvernement, après avoir rappelé que la Constitution de l'Équateur reconnaît la liberté syndicale, déclare que: i) le contenu de la plainte est identique à la demande formulée par le bureau du Défenseur du peuple concernant l'enregistrement du FRENAPP; ii) la législation ne prévoit pas la création d'organisations syndicales regroupant des travailleurs de plusieurs entreprises; iii) le jugement du 25 mai 2021 concernant l'enregistrement du syndicat de la banane ASTAC ne s'applique qu'entre les parties, et ses effets juridiques ne s'étendent pas au-delà des parties; et iv) le jugement susmentionné a été contesté par le gouvernement et est en cours d'examen par la Cour constitutionnelle. Le gouvernement ajoute que l'article 459 du Code du travail, qui a été modifié par la décision de la Cour constitutionnelle de 2018 (décision nº 2 de la Cour constitutionnelle, publiée au Registre officiel, supplément 40, du 6 avril 2018), établit la possibilité qu'il existe des associations de travailleurs par branche de travail à la condition qu'elles appartiennent à la même entreprise, et non à des entreprises différentes, étant donné que la relation de dépendance est une condition sine qua non de l'existence du droit à la liberté syndicale. Sur la base de ce qui précède, le gouvernement affirme que le non-enregistrement du FRENAPP n'est pas contraire à la liberté syndicale, qui est protégée tant par la Constitution de l'Équateur que par la convention nº 87.

356. Par une communication datée du 12 septembre 2023, le gouvernement réitère les différents arguments déjà invoqués. En particulier, il fait de nouveau valoir que: i) conformément à l'article 97 du Code organique général de procédure, le jugement du 25 mai 2021 concernant l'enregistrement du syndicat de la banane ASTAC n'a de valeur contraignante que pour les parties au litige; ii) la partie dudit jugement ordonnant au ministère du Travail de réglementer l'exercice du droit à la liberté d'organisation syndicale par branche d'activité serait contraire à la Constitution et au système juridique équatorien, la législation restreint l'enregistrement des organisations de travailleurs qui ne relèvent pas d'une même entreprise ou d'un même

employeur; et iii) le jugement susmentionné est toujours en cours d'examen par la Cour constitutionnelle de l'Équateur.

C. Conclusions du comité

357. *Le comité note que le présent cas concerne le refus allégué du ministère du Travail d'enregistrer le FRENAPP, une organisation dont l'objectif est de regrouper les travailleurs des différentes plateformes numériques présentes en Équateur. Le comité note que l'organisation plaignante allègue spécifiquement que: i) le ministère du Travail a refusé par deux décisions du 28 décembre 2021 et du 23 août 2022 l'enregistrement du FRENAPP au motif qu'il prétendait regrouper des travailleurs de plusieurs entreprises; ii) le refus d'enregistrer le FRENAPP est contraire au jugement du 25 mai 2021 de la Cour provinciale de Pichincha qui, dans le cadre de la demande d'enregistrement d'une autre organisation syndicale, l'association de travailleurs de la banane, ASTAC, a ordonné au ministère du Travail de réglementer l'exercice du droit à la liberté d'organisation syndicale par branche d'activité et de s'abstenir de restreindre ou de limiter les droits liés à la liberté syndicale d'autres organisations qui demandent l'enregistrement par branche d'activité; iii) le ministère du Travail a invité le FRENAPP à présenter à nouveau sa demande d'enregistrement une fois rendue la décision de la Cour constitutionnelle concernant l'ASTAC; et iv) sur la base des différents éléments décrits ci-dessus, le FRENAPP a engagé une action en manquement contre le ministère du Travail devant la Cour constitutionnelle. Le comité note que, pour sa part, le gouvernement indique que: i) la législation nationale, et en particulier le Code du travail, ne prévoit pas la possibilité de créer des organisations syndicales composées de travailleurs de plusieurs entreprises, l'existence d'une relation de dépendance étant une condition sine qua non de la liberté syndicale; et ii) le jugement de la Cour provinciale de Pichincha dans le cas concernant l'ASTAC a, conformément au Code organique général de procédure, des effets limités aux parties au litige en question et fait l'objet d'un recours devant la Cour constitutionnelle.*

358. *Le comité note qu'il découle de ce qui précède que le présent cas concerne le refus d'enregistrer une organisation syndicale dont l'objet est d'affilier des travailleurs de différentes plateformes numériques présentes dans le pays. Le comité note que tant l'organisation plaignante que le gouvernement conviennent que le refus d'enregistrement par le ministère du Travail était fondé sur le fait que le FRENAPP cherche à regrouper des travailleurs de différentes entreprises. Le comité rappelle que le cas nº 3148, qui a donné lieu à deux rapports intérimaires du comité [voir 381e rapport, mars 2017, paragr. 420-442, et 391e rapport, octobre 2019, paragr. 225-252], porte sur la même question, cette fois en relation avec l'enregistrement d'une organisation syndicale équatorienne du secteur de la banane, l'ASTAC, dont la situation a été évoquée à la fois par l'organisation plaignante et par le gouvernement dans le contexte du présent cas. Le comité rappelle que, dans le cadre du cas nº 3148, il a prié le gouvernement: i) de prendre les mesures nécessaires pour garantir que la législation est conforme aux principes de la liberté syndicale, s'agissant du nombre minimum de 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; et ii) de prendre les mesures nécessaires pour permettre sans délai l'enregistrement de l'ASTAC. Le comité rappelle également qu'il a renvoyé le suivi des aspects législatifs de ce cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). [Voir cas nº 3148, 381e rapport, mars 2017, paragr. 442.]*

359. *Le comité regrette d'observer que, malgré les recommandations qu'il a émises dans le cas nº 3148 et le suivi effectué par la CEACR des aspects législatifs du cas en question, la législation du pays et la pratique du ministère du Travail ne permettent toujours pas la constitution d'organisations syndicales de premier niveau composées de travailleurs de différentes entreprises. Le comité rappelle que cette impossibilité est particulièrement préjudiciable à l'exercice de la liberté syndicale dans le*

contexte du Code du travail de l'Équateur, qui exige un nombre minimum de 30 travailleurs pour constituer une organisation syndicale (articles 443 et 452). Le comité rappelle à nouveau que le libre exercice du droit de constituer des syndicats et de s'y affilier implique la libre détermination de la structure et de la composition de ces syndicats et que les travailleurs devraient pouvoir décider s'ils préfèrent former, au premier niveau, un syndicat d'entreprise ou une autre forme de groupement à la base, tel un syndicat d'industrie ou de métier. [Voir ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 502 et 504.] En ce qui concerne l'affirmation du gouvernement que l'existence d'une relation de dépendance constituerait une condition sine qua non de la liberté syndicale, le comité rappelle qu'il a considéré que, en vertu des principes de la liberté syndicale, tous les travailleurs – à la seule exception des membres des forces armées et de la police – devraient avoir le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier. Le critère à retenir pour définir les personnes couvertes n'est donc pas la relation d'emploi avec un employeur; cette relation est en effet souvent absente, comme pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants en général ou les membres des professions libérales, qui doivent pourtant tous jouir du droit syndical. [Voir* ***Compilation****, paragr. 387.]*

360. *Sur la base de ce qui précède, le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour achever la procédure d'enregistrement du FRENAPP. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité renvoie le suivi des aspects législatifs de ce cas à la CEACR et encourage le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau afin de procéder sans délai à la réforme de sa législation dans le sens indiqué dans les présentes conclusions. Le comité prie enfin le gouvernement et l'organisation plaignante de le tenir informé de l'issue de l'action en manquement intentée contre le ministère du Travail par le FRENAPP devant la Cour constitutionnelle.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour achever la procédure d'enregistrement du FRENAPP. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

b) **Le comité renvoie le suivi des aspects législatifs de ce cas à la CEACR et encourage le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau afin de procéder sans délai à la réforme de sa législation dans le sens indiqué dans les présentes conclusions.**

c) **Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de le tenir informé de l'issue de l'action en manquement intentée contre le ministère du Travail par le FRENAPP devant la Cour constitutionnelle.**

Cas nº 3403

Rapport intérimaire

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

Allégations: L'organisation plaignante dénonce des actes de discrimination antisyndicale de la direction d'un hôtel à l'encontre d'un syndicat nouvellement constitué, notamment le licenciement des dirigeants syndicaux et le harcèlement des travailleurs ayant manifesté leur soutien au syndicat. L'organisation plaignante dénonce en outre l'incapacité du gouvernement à assurer le respect du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans cette affaire

362. La plainte figure dans une communication datée du 2 mars 2021, soumise par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA). L'organisation plaignante a fourni des informations complémentaires dans des communications en date des 9 novembre 2021, 18 février 2022, 3 février et 18 août 2023.

363. Le gouvernement a fourni ses observations partielles dans une communication datée du 20 août 2021.

364. La Guinée a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (nº 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

365. Dans sa communication en date du 2 mars 2021, l'organisation plaignante allègue que, depuis mars 2019 au moins, les employés de l'hôtel Marriott Sheraton Grand Conakry (ci-après l'hôtel) sont confrontés à de nombreuses entraves à l'exercice du droit à la liberté d'association et à la négociation collective et dénonce l'incapacité du gouvernement à remédier à la situation.

366. L'organisation plaignante allègue que le 15 mars 2019 l'affiliée de l'UITA, la Fédération de l'hôtellerie, du tourisme, de la restauration, catering et branches connexes de l'Organisation nationale des syndicats libres de Guinée (FHTRC-ONSLG), a formellement demandé à la direction de l'hôtel d'entamer le processus électoral syndical selon la législation nationale. L'organisation indique que, pendant les huit mois qui ont suivi, bien que la FHTRC-ONSLG se soit efforcée de faire avancer le processus électoral, relayée en cela par une pétition comptant plus de 150 signatures sur 400 employés demandant la tenue des élections, ce n'est que le

11 février 2020 que la direction a finalement organisé les élections. Selon l'organisation plaignante, le syndicat les a largement remportées avec 72 pour cent de voix pour la liste des dirigeants syndicaux.

367. L'organisation allègue que, dans la période qui a précédé les élections, les travailleurs ont été confrontés à une hostilité antisyndicale croissante de la part de la direction et que deux employés, MM. Alhassane Sylla et Mory Soumaoro, ont été licenciés en novembre 2019 pour des questions disciplinaires mineures peu après avoir manifesté leur soutien au syndicat, de tels licenciements étant en fait destinés à intimider d'autres employés susceptibles de faire de même. M. Sylla aurait également été emprisonné par la police locale pendant trois jours, sous prétexte qu'il avait quitté l'hôtel avec de la nourriture préparée, alors qu'il s'agissait de son propre repas qu'il n'avait pu manger pendant sa pause.

368. L'organisation plaignante allègue qu'en mars 2020 le syndicat nouvellement constitué a souhaité entamer des négociations avec la direction s'agissant des conditions de santé et de sécurité du personnel, de l'accès aux soins médicaux, ainsi que des heures supplémentaires non rémunérées, mais que la direction a refusé, alors qu'il y avait urgence dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

369. L'organisation plaignante allègue qu'un autre membre du syndicat, M. Mohammed Sampil, a été sanctionné puis licencié en septembre 2020 pour avoir accidentellement cassé un pot de fleurs et que la direction a refusé qu'il soit représenté par le syndicat dans le cadre de la procédure disciplinaire le concernant.

370. L'organisation plaignante allègue qu'à la même période la direction a convoqué une première réunion avec M. Amadou Diallo, secrétaire général du syndicat, M. Alhassane Diallo, secrétaire général adjoint, et M^me^ Maminata Camara, membre du comité syndical, pour discuter de sujets de préoccupation communs et qu'à la suite de la réunion la direction a suspendu M. Amadou Diallo et M. Alhassane Diallo sans salaire et les a ensuite licenciés. L'organisation plaignante indique qu'en réponse le syndicat a présenté une pétition à la direction, signée par plus de 100 travailleurs, demandant leur réintégration. Selon l'organisation plaignante, le ministère du Travail a tenu une réunion avec la direction et les employés pour discuter des licenciements et de l'allégation de discrimination à l'encontre des responsables syndicaux, mais il n'a pris aucune autre mesure concernant les licenciements. M^me^ Maminata Camara aurait quant à elle été empêchée de témoigner devant l'inspecteur du travail par ordre du directeur général adjoint de l'hôtel. L'organisation plaignante indique avoir alerté la Société financière internationale (SFI), en sa qualité de principal investisseur du projet de développement de l'hôtel, à propos des licenciements discriminatoires des responsables syndicaux, mais que celle-ci aurait répondu qu'elle ne pouvait pas agir étant donné que «les mesures disciplinaires appliquées dans ce cas sont prévues par le règlement interne de l'hôtel pour ce genre de comportement et que le règlement interne de l'hôtel a été officiellement approuvé par l'inspection du travail et le ministère du Travail de Guinée».

371. L'organisation plaignante allègue que le syndicat a présenté une nouvelle pétition à la direction, rassemblant plus de 100 photos des employés syndiqués, pour exiger la réintégration des dirigeants de leur syndicat, mais que la direction a par la suite utilisé cette pétition pour menacer les travailleurs lors d'entretiens individuels ou devant un «auditoire captif» en février 2021. L'organisation plaignante dénonce une «escalade de l'animosité et de l'hostilité antisyndicale sur le lieu de travail», avec la multiplication des caméras de surveillance et le contrôle des employés dans tout l'hôtel, la présence régulière de policiers en civil, ainsi que celle du ministre fédéral de la Sécurité.

372. L'organisation plaignante allègue que le 10 décembre 2020 le panneau d'affichage et le bureau du syndicat au sein de l'hôtel ont été vandalisés. Selon elle, la direction n'aurait pas informé le syndicat de son intention de pénétrer dans les locaux du syndicat, celui-ci n'étant pas en possession des clés du bureau qui sont conservées dans les locaux de la sécurité par ordre de la direction de l'hôtel.

373. Dans sa communication en date du 9 novembre 2021, l'organisation réitère l'absence de réaction des pouvoirs publics au sujet de la dégradation de la situation après le licenciement des deux responsables syndicaux.

374. Dans sa communication en date du 18 février 2022, l'organisation plaignante allègue que les employés de l'hôtel avaient fixé le 22 octobre 2021 comme date butoir pour parvenir à un accord avec la direction au sujet de la réintégration de leurs représentants élus, le secrétaire général Amadou Diallo et le secrétaire général adjoint Alhassane Diallo. Leur pétition, signée par la quasi-totalité des quelque 210 employés sous contrat, étant restée sans réponse, le syndicat a déposé un préavis de grève pour le 26 octobre 2021.

375. L'organisation allègue que le dépôt du préavis de grève a entraîné des mesures d'intimidation et des menaces de représailles de la part de la direction. Selon l'organisation, le directeur des ressources humaines a pris à part individuellement les employés ayant un contrat à durée déterminée en leur disant que ces contrats ne seraient pas renouvelés s'ils faisaient grève. Un représentant du propriétaire aurait questionné les délégués syndicaux au sujet du préavis de grève et lorsque l'un des délégués a demandé: «Est-ce que vous essayez de nous intimider?», le représentant l'a confirmé, affirmant: «Les autorités sont de notre côté.»

376. Selon l'organisation plaignante, la direction a abusivement usé de son pouvoir disciplinaire sur les employés dans le but d'accroître les pressions sur les grévistes et d'exercer des représailles à leur encontre; ainsi la direction, peu après le dépôt du préavis, a recruté des stagiaires et des préposés intérimaires à l'entretien pour travailler à l'hôtel, afin de constituer une réserve d'employés de remplacement potentiels; et, pour intimider les travailleurs qui envisageaient de faire grève, la direction a engagé 30 gardes de sécurité supplémentaires à l'hôtel. L'organisation plaignante allègue que la direction a également annoncé une augmentation salariale générale d'environ 50 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) par mois, soit une augmentation de 25 pour cent, réservée aux non-grévistes. De même, le directeur de l'hôtel aurait menacé de priver les employés grévistes du bénéfice d'un programme de prêts à faible taux d'intérêt.

377. Dans sa communication en date du 3 février 2023, l'organisation plaignante informe que la direction de l'hôtel a continué à déroger à ses obligations légales nationales et internationales envers ses salariés, y compris en licenciant quatre des six délégués syndicaux restant dans l'hôtel, sans autorisation préalable de l'inspection du travail, en violation de dispositions du Code du travail. Selon l'organisation, le gouvernement, malgré ses efforts, n'est pas parvenu à faire en sorte que la direction de l'hôtel s'acquitte de ses obligations envers ses employés. La SFI, qui a financé la construction et l'exploitation de l'hôtel, n'aurait pas non plus imposé de pénalités concrètes à son client en dépit des exigences des normes de performance sociales applicables. Constatant l'absence de conséquences encourues par la direction de l'hôtel pour ses violations des droits, d'autres employeurs du secteur hôtelier guinéen auraient même commencé à faire usage des mêmes tactiques illégales.

378. Dans sa communication en date du 18 août 2023, l'organisation plaignante informe que le 31 mars 2023 le tribunal du travail de Guinée a rendu un jugement en faveur des deux responsables syndicaux de l'hôtel, MM. Amadou Diallo et Alhassane Diallo, à savoir que le licenciement prononcé à leur encontre était abusif et injustifié et qu'il faisait partie d'une

campagne antisyndicale menée par la direction de l'hôtel. L'organisation précise que le tribunal a ordonné à l'employeur de verser des dommages-intérêts d'un montant de 78 083 190 francs guinéens (9 081 dollars É.-U.) à Alhassane Diallo et de 55 510 000 francs guinéens (6 414 dollars É.-U.) à Amadou Diallo, sans prescrire leur réintégration, et que l'employeur a fait appel de la décision. Une copie du jugement figure en annexe de la communication.

379. L'organisation plaignante fournit enfin d'autres exemples à l'appui de ses allégations antérieures selon lesquelles les atteintes à la liberté syndicale, s'agissant notamment de la tenue d'élections syndicales, se sont répandues dans l'industrie hôtelière guinéenne.

B. Réponse du gouvernement

380. Dans sa communication du 20 août 2021, le gouvernement indique que, malgré le retard pris dans la tenue des élections prévues pour la constitution d'un syndicat au sein de l'hôtel, les élections en question ont pu se tenir le 11 février 2020, grâce à l'implication active de la SFI et de l'Inspection générale du travail.

381. S'agissant de la question du licenciement de MM. Alhassane Sylla et Mory Soumaoro, le gouvernement déclare qu'aucun élément plausible de ce dossier ne permet d'établir un lien de causalité entre leur congédiement et leurs activités syndicales. Le gouvernement indique qu'après vérification les intéressés ont été licenciés pour des fautes disciplinaires qu'ils ont eux-mêmes reconnues et qu'en outre ils n'avaient pas le statut de membre du syndicat puisqu'à l'époque des faits, en novembre 2019, le syndicat de l'hôtel n'était pas encore constitué.

382. Le gouvernement déclare que l'Inspection générale du travail n'a pas été informée d'éventuels actes de discrimination de la part de l'hôtel à l'encontre de responsables syndicaux au motif qu'ils auraient soumis des revendications d'ordre syndical à leur direction générale.

383. En ce qui concerne le licenciement de M. Sampil, le gouvernement nie les faits allégués, à savoir que l'intéressé n'était pas membre du syndicat, que son licenciement était un licenciement pour faute personnelle et que l'intéressé était en droit de se faire assister comme indiqué dans la lettre de convocation à l'entretien préalable en date du 28 août 2020.

384. S'agissant du licenciement de MM. Amadou Diallo et Alhassane Diallo, délégués titulaires, le gouvernement indique que, en raison de la protection syndicale dont bénéficient les deux délégués, la direction de l'hôtel avait l'obligation conformément aux dispositions de l'article 332.2 et suivants du Code du travail de requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail de zone, ce qu'elle a fait. Les services de l'inspection régionale du travail de Conakry ont conclu de manière indépendante à la faute grave de ces employés. L'inspecteur régional du travail de Conakry a favorablement répondu à la demande de l'hôtel tout en ouvrant la possibilité d'un règlement amiable afin de sauvegarder les intérêts de ces deux employés. Le gouvernement fait observer que les voies de recours disponibles, sur le plan administratif et judiciaire, n'ont pas été utilisées (articles 523.1 et suivants du Code du travail).

C. Conclusions du comité

385. *Le comité note que le présent cas concerne principalement des actes de discrimination antisyndicale et de harcèlement de la part de la direction d'un hôtel visant aussi bien les responsables du syndicat nouvellement constitué que les travailleurs ayant manifesté leur soutien au syndicat. Le comité note que l'organisation plaignante dénonce en outre l'incapacité du gouvernement à assurer le respect du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans cette affaire.*

386. *Le comité prend note des allégations selon lesquelles, y compris dans les mois qui ont précédé les* élections *syndicales en février 2020, les travailleurs ont été confrontés à une hostilité antisyndicale*

croissante de la part de la direction. Le comité note en particulier que deux employés, MM. Alhassane Sylla et Mory Soumaoro, ont été licenciés en novembre 2019 peu après avoir manifesté leur soutien au syndicat et que, d'après la plaignante, de tels licenciements étaient en fait destinés à intimider d'autres employés susceptibles de faire de même.

387. *Le comité prend également note des allégations de licenciements abusifs, intervenus cette fois-ci après la tenue des élections syndicales de février 2020, concernant MM. Amadou Diallo et M. Alhassane Diallo, respectivement secrétaire général et secrétaire général adjoint. Leur licenciement serait intervenu à l'issue d'une réunion avec la direction de l'hôtel à laquelle ils participaient dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes. Le comité note que, d'après la plaignante, la direction aurait pris des mesures de représailles à l'encontre des travailleurs ayant exprimé leur soutien aux responsables syndicaux, notamment par le biais de pétitions et le dépôt d'un préavis de grève en octobre 2021 visant à obtenir leur réintégration, ce qui aurait abouti à une «escalade de l'animosité et de l'hostilité antisyndicale sur le lieu de travail», avec la multiplication des caméras de surveillance et le contrôle des employés dans tout l'hôtel, la présence régulière de policiers en civil, ainsi que celle du ministre fédéral de la Sécurité.*

388. *Le comité note que le gouvernement, dans sa communication en date du 20 août 2021, nie pour l'essentiel les faits allégués. Le comité note que le gouvernement se borne à indiquer que: i) dans le cas du licenciement de MM. Alhassane Sylla et Mory Soumaoro, aucun élément plausible de ce dossier ne permet d'établir un lien de causalité entre leur congédiement et leurs activités syndicales, d'autant qu'à à l'époque des faits, en novembre 2019, le syndicat de l'hôtel n'était pas encore constitué; et ii) dans le cas du licenciement de MM. Amadou Diallo et Alhassane Diallo, délégués titulaires du syndicat de l'hôtel, les services de l'inspection régionale du travail de Conakry ont conclu de manière indépendante à la faute grave de ces employés et que les intéressés n'ont pas fait appel de la décision.*

389. *Le comité relève cependant, à partir des informations complémentaires fournies par la plaignante le 18 août 2023, que le 31 mars 2023 le tribunal du travail de Guinée a rendu un jugement – dont la copie a été fournie – en faveur des deux responsables syndicaux de l'hôtel, MM. Amadou Diallo et Alhassane Diallo, à savoir que le licenciement prononcé à leur encontre était «régulier en la forme, mais abusif et dépourvu de motif réel et sérieux». Le comité note que le tribunal a constaté une «faute simple ou légère, caractérisée par le fait d'avoir haussé réciproquement le ton avec leur supérieur hiérarchique», et ordonné à l'employeur de verser des dommages-intérêts aux intéressés, tout en relevant que «cette faute simple ou légère ne revêt pas une certaine gravité qui rend impossible leur maintien dans la société».*

390. *Notant les allégations selon lesquelles des travailleurs auraient été réprimés pour avoir soutenu la création d'un syndicat et voulu organiser des élections, dans le but de dissuader les autres travailleurs de faire de même, le comité souhaite tout d'abord rappeler que le harcèlement et les manœuvres d'intimidation perpétrés à l'encontre de travailleurs au motif de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales légitimes peuvent, bien qu'ils ne portent pas nécessairement préjudice aux travailleurs dans leur emploi, les décourager de s'affilier aux organisations de leur choix et, par là même, violer leur droit d'organisation. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 1098.]*

391. *S'agissant en particulier des allégations de licenciement abusif dont il est saisi, 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. Le comité rappelle en outre que*

*nul ne devrait faire l'objet de sanctions pour avoir déclenché ou tenté de déclencher une grève légitime. [Voir **Compilation**, paragr. 1072, 1075 et 953.]*

392. *Notant que l'employeur a fait appel de la décision du 31 mars 2023 du tribunal du travail de Guinée en faveur des responsables syndicaux de l'hôtel, MM. Amadou Diallo et Alhassane Diallo, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de la procédure et de communiquer la décision de la juridiction d'appel une fois rendue. Le comité souhaite rappeler à cet égard qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. Le comité a estimé que la garantie de semblable protection dans le cas de dirigeants syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. [Voir **Compilation**, paragr. 1117.] Le comité souhaite en outre rappeler, en référence à la décision du tribunal du travail susmentionnée, que, dans certains cas de licenciements où des procédures judiciaires étaient en cours, le comité a demandé la réintégration des travailleurs concernés comme une solution prioritaire au cas où la décision judiciaire conclut à des actes de discrimination antisyndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 1171.]*

393. *En ce qui concerne les allégations relatives au licenciement de MM. Alhassane Sylla et Mory Soumaoro, en novembre 2019, pour des questions disciplinaires mineures peu après avoir manifesté leur soutien au syndicat, le comité note que selon l'organisation plaignante de tels licenciements étaient destinés à intimider d'autres employés susceptibles de faire de même et que ces licenciements sont intervenus à l'approche des élections. Le comité souhaite souligner que le fait que les personnes concernées ne jouissaient pas à l'époque d'un statut syndical formel ne permet pas d'écarter tout acte de harcèlement à leur égard, contrairement à ce que semble suggérer le gouvernement. Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les conditions de leur licenciement. Le comité prie également le gouvernement, ainsi que l'organisation plaignante, de fournir des informations sur toute action menée en justice à cet égard.*

394. *S'agissant des allégations relatives au licenciement de M. Sampil, survenu en septembre 2020, pour des faits mineurs (pot de fleurs cassé), le comité, tout en prenant note des informations contradictoires portées à sa connaissance par les parties quant à son statut de membre ou non du syndicat et à la procédure applicable, observe qu'il ressort de la lecture de la décision du tribunal du travail précitée du 31 mars 2023 que le tribunal du travail, par jugement en date du 19 juillet 2021, a condamné l'employeur à verser des indemnités en réparation pour licenciement injustifié. Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations sur la situation de M. Sampil et d'indiquer s'il a été fait appel de la décision du tribunal du travail du 19 juillet 2021 le concernant.*

395. *En ce qui concerne les allégations selon lesquelles la direction de l'hôtel aurait licencié quatre des six délégués syndicaux restant dans l'hôtel, sans autorisation préalable de l'inspection du travail, le comité, tout en rappelant que, dans des cas de licenciements antisyndicaux, des syndicats d'entreprise récemment créés sont susceptibles de subir des conséquences néfastes qui menacent leur existence même, si tous leurs dirigeants et une grande partie de leurs membres sont licenciés [voir **Compilation**, paragr. 1107], prie l'organisation plaignante de fournir des informations détaillées sur la situation des quatre délégués en question et toute action en justice y relative.*

396. *Prenant note des allégations selon lesquelles M. Alhassane Sylla aurait été emprisonné par la police locale pendant trois jours, sous prétexte qu'il avait quitté l'hôtel avec de la nourriture préparée, alors qu'il s'agissait de son propre repas, le comité souhaite rappeler que la détention de dirigeants syndicaux et de syndicalistes en raison de leur appartenance ou de leurs activités syndicales est contraire aux principes de la liberté syndicale. [Voir* ***Compilation****, paragr. 120.] Le comité prie 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 ce sujet.*

397. *Le comité note par ailleurs que l'organisation plaignante allègue que la direction de l'hôtel a abusivement usé de son pouvoir disciplinaire sur les employés dans le but d'accroître les pressions sur les grévistes. Le comité note que: i) la direction aurait clairement menacé les employés ayant un contrat à durée déterminée de ne pas renouveler leurs contrats en cas de participation à la grève; ii) peu après le dépôt du préavis en octobre 2021, la direction aurait recruté des stagiaires et des préposés intérimaires à l'entretien pour travailler à l'hôtel, afin de constituer une réserve d'employés de remplacement potentiels, et, pour intimider les travailleurs qui envisageaient de faire grève, elle aurait engagé 30 gardes de sécurité supplémentaires à l'hôtel; et iii) la direction aurait également annoncé une augmentation salariale générale d'environ 50 dollars É.-U. par mois, soit une augmentation de 25 pour cent, réservée aux non-grévistes, et qu'elle aurait menacé de priver les employés grévistes du bénéfice d'un programme de prêts à faible taux d'intérêt. Tout en regrettant que le gouvernement n'apporte pas d'éléments de réponse sur ces points, le comité rappelle, d'une part, que les contrats à durée déterminée ne devraient pas délibérément être utilisés à des fins antisyndicales et, d'autre part, qu'il a estimé, en ce qui concerne les mesures accordées pour faire bénéficier les travailleurs n'ayant pas participé à la grève d'une bonification, que de telles pratiques discriminatoires constituent un obstacle important au droit des syndicats d'organiser leurs activités. [Voir* ***Compilation****, paragr. 1096 et 976.]*

398. *Enfin, prenant note des allégations selon lesquelles le 10 décembre 2020 le panneau d'affichage et le bureau du syndicat au sein de l'hôtel auraient été vandalisés et que la direction n'aurait pas informé le syndicat de son intention de pénétrer dans les locaux du syndicat, celui-ci n'étant pas en possession des clés du bureau qui sont conservées dans les locaux de la sécurité par ordre de la direction de l'hôtel, le comité, notant une nouvelle fois l'absence de réponse du gouvernement sur cette question, rappelle que l'inviolabilité des locaux et des biens syndicaux constitue l'une des libertés publiques essentielles pour l'exercice des droits syndicaux. [Voir* ***Compilation****, paragr. 276.]*

399. *Prenant note avec préoccupation des allégations générales de l'organisation plaignante dénonçant l'incapacité du gouvernement à assurer la protection effective des droits syndicaux non seulement dans l'hôtel en question, mais aussi dans de nombreux établissements du secteur de l'hôtellerie, le comité rappelle que la responsabilité d'appliquer les principes de la liberté syndicale incombe en dernier ressort au gouvernement [voir* ***Compilation****, 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****, paragr. 1140.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, afin de garantir que la protection des droits syndicaux et la protection contre la discrimination antisyndicale, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie, sont pleinement garanties tant en droit que dans la pratique.*

Recommandations du comité

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

a) **Notant que l'employeur a fait appel de la décision du 31 mars 2023 du tribunal du travail de Guinée en faveur des responsables syndicaux de l'hôtel, MM. Amadou Diallo et Alhassane Diallo, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de la procédure et de communiquer la décision de la juridiction d'appel une fois rendue.**

b) **Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les conditions du licenciement de MM. Alhassane Sylla et Mory Soumaoro, en novembre 2019. Le comité prie également le gouvernement, ainsi que l'organisation plaignante, de fournir des informations sur toute action menée en justice à cet égard.**

c) **Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations sur la situation de M. Sampil et d'indiquer s'il a été fait appel de la décision du tribunal du travail du 19 juillet 2021 le concernant.**

d) **Le comité prie l'organisation plaignante de fournir des informations détaillées sur la situation des quatre délégués syndicaux, parmi les six restants, qui auraient été licenciés abusivement, ainsi que sur toute action en justice y relative.**

e) **Le comité prie 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 ce sujet.**

f) **Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, afin de garantir que la protection des droits syndicaux et la protection contre la discrimination antisyndicale, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie, sont pleinement garanties tant en droit que dans la pratique.**

Cas nº 3368

Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Honduras présentée par la Fédération syndicale authentique du Honduras (FASH)

Allégations: L'organisation plaignante allègue le non-respect d'une convention collective dans une entreprise du secteur de la santé, des licenciements antisyndicaux dans deux municipalités du pays, ainsi que le non-versement des cotisations syndicales et l'absence de volonté de négocier une convention collective dans l'une d'elles. Elle dénonce aussi la lenteur et l'inefficacité de l'inspection du travail à mettre un terme auxdites violations de la liberté

401. La plainte figure dans des communications de la Fédération syndicale authentique du Honduras (FASH) datées du 20 mai 2019.

402. Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications datées du 21 octobre 2019 et du 13 septembre 2023.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

404. Dans ses communications datées du 20 mai 2019, la FASH met en cause la lenteur et l'inefficacité de l'inspection du travail à mettre un terme aux violations de la liberté syndicale et allègue les faits suivants.

Hospital La Policlínica SA

405. L'organisation plaignante allègue que, en août 2013, son affilié, le Syndicat des travailleurs des hôpitaux, cliniques et centres de santé (SITRAHCYCS) s'est adressé à l'inspection du travail afin que la violation des droits d'une travailleuse de l'entreprise Hospital La Policlínica SA (ci-après «l'entreprise»), qui avait été suspendue de ses fonctions pendant cinq jours sans traitement, soit constatée. En février 2016, le SITRAHCYCS a de nouveau saisi l'inspection du travail afin que la violation des droits des travailleurs syndiqués de l'entreprise soit sanctionnée au regard de la convention collective applicable régissant les conditions de travail. Le 9 octobre 2013, l'inspection du travail s'est prononcée en faveur de la travailleuse et, le 23 janvier 2017, l'entreprise a été informée de la décision de l'inspection du travail qui a constaté les infractions (portant sur l'augmentation de salaires) commises par l'entreprise concernant l'application de la convention collective en question. L'organisation plaignante indique que l'entreprise a fait appel de cette décision auprès du secrétariat du Travail, mais que, à la date du dépôt de la

plainte, celui-ci n'avait pris aucune mesure. Sollicitée à de multiples reprises en 2017 pour des cas individuels de violation de la législation applicable en matière de repos dans le service de radiologie, l'inspection du travail a finalement rendu une décision en 2018 qui a également fait l'objet d'un appel sans plus de résultat. L'organisation plaignante dénonce la lenteur de la procédure qui empêche l'entreprise de remédier aux infractions en question.

Municipalité de Choluteca

406. L'organisation plaignante allègue que, le 28 février 2018, MM. Presentación Vásquez et Carlos Mondragón, respectivement président et secrétaire général du Syndicat des travailleurs et employés de la municipalité de Choluteca, ont été abusivement licenciés par le maire de la municipalité pour avoir exercé leurs responsabilités syndicales (pour avoir présenté un cahier de revendications). Le responsable des ressources humaines de la municipalité ne s'étant pas présenté, l'organisation plaignante allègue que, le 22 mars 2018, l'inspectrice du travail a constaté les infractions signalées, mais que la municipalité a refusé d'y remédier. Elle indique que, le 19 avril 2018, la Direction régionale de l'inspection du travail de Choluteca a fait valoir que les travailleurs membres de la direction d'une organisation syndicale, à compter de la date de leur élection et jusqu'à six mois après la cessation de leurs fonctions, ne peuvent être licenciés à moins d'avoir, au préalable, apporté au juge du travail la preuve d'une juste cause ayant entraîné la rupture du contrat de travail. Cependant, selon l'organisation plaignante, les dirigeants syndicaux n'ont pas été réintégrés dans leur poste de travail. Au contraire, ils ont été menacés par le maire, lequel a déclaré ne pas vouloir de syndicalistes dans son conseil municipal et vouloir licencier les autres membres syndicaux.

Municipalité de Tela Atlántida

407. L'organisation plaignante dénonce le licenciement abusif d'une cinquantaine d'employés municipaux syndiqués par le maire de la municipalité de Tela Atlántida depuis 2015, ce qui a été confirmé par l'inspection du travail en mai 2017. L'organisation plaignante allègue que, bien que l'inspection du travail ait ordonné la réintégration des employés municipaux syndiqués qui avaient été licenciés, cette décision n'a pas été respectée.

408. Elle allègue également que la municipalité n'a pas respecté la convention collective conclue avec le Syndicat des employés publics de la municipalité de Tela (SIDEPMUT), notamment au regard du non-versement des cotisations syndicales audit syndicat. La municipalité s'est également vu infliger une amende pour cette infraction par le secrétariat administratif de la Direction générale de l'inspection du travail.

409. Enfin, l'organisation plaignante dénonce l'absence de volonté de la municipalité de négocier une convention collective pour les années 2018 et 2019, raison pour laquelle les services d'un inspecteur du travail ont été également sollicités. L'organisation plaignante condamne une nouvelle fois l'absence de progrès sur ces questions.

B. Réponse du gouvernement

410. Dans sa communication du 21 octobre 2019, le gouvernement indique que: i) dans chacun des cas faisant l'objet de la plainte, une décision a été rendue par la Direction générale de l'inspection du travail, dans le respect permanent des procédures administratives applicables, en garantissant le droit des parties à la défense et à une procédure régulière; ii) le secrétariat du Travail, par l'intermédiaire de la Direction générale de l'inspection du travail, a garanti l'exercice de la liberté syndicale en imposant les sanctions appropriées dans chaque cas concret et conformément à la législation du travail en vigueur, en particulier à la loi sur l'inspection du travail; iii) la Direction

générale de l'inspection du travail, dans l'exercice de ses attributions et sans préjudice des sanctions prononcées pour violations de la liberté syndicale, a formellement demandé la réparation immédiate des infractions constatées, y compris le versement des sommes dues aux organisations syndicales et la réintégration des travailleurs licenciés; iv) les procès-verbaux des décisions qui mettent fin à la procédure administrative (comme par exemple dans le cas de la municipalité de Tela) ont été délivrés en temps voulu et en bonne et due forme afin que l'organisation syndicale puisse faire valoir ses droits dans le cadre d'une procédure judiciaire; et v) le secrétariat du Travail et de la Sécurité sociale a veillé à la protection effective du droit des travailleurs et des employeurs à la liberté d'association, au respect des conditions de travail convenues collectivement et au suivi permanent de la bonne relation entre les employeurs et les syndicats; il est intervenu lorsque cela a été nécessaire et s'est prononcé en conséquence, toujours conformément aux dispositions de la législation du travail nationale et internationale applicable et pertinente dans chaque cas concret.

411. Dans sa communication datée du 13 septembre 2023, le gouvernement déclare que:

i) en ce qui concerne l'entreprise, le dossier administratif IL-130917-0801-145608 ayant pour partie plaignante M^me^ Katia Mirandes est classé sans suite conformément aux dispositions pertinentes de la loi sur la procédure administrative; et que le dossier administratif IL-160726-0801-97771 relatif à la violation de la législation applicable en matière de repos dans le service de radiologie a été transmis au bureau du Procureur général de la République, conformément aux dispositions pertinentes de la loi sur la procédure administrative et la loi sur l'inspection générale du travail;

ii) en ce qui concerne la municipalité de Choluteca, le dossier administratif ILN-180305-0601-18901, dans lequel M. Presentación Vásquez est partie prenante, a été transmis au bureau du Procureur général de la République conformément aux dispositions pertinentes de la loi sur la procédure administrative et la loi sur l'inspection du travail;

iii) en ce qui concerne la municipalité de Tela Atlántida, le dossier administratif ILN-170613-0101-03919 est sur le point d'être envoyé au bureau du Procureur général de la République afin que la procédure régulière soit engagée, conformément aux dispositions pertinentes de la loi sur la procédure administrative et la loi sur l'inspection du travail.

412. Le gouvernement indique que les informations fournies sont le fruit de consultations menées au niveau interinstitutionnel avec les organes chargés d'entendre et de donner suite aux allégations soulevées par les parties. Il précise que des informations ont également été demandées à la Centrale générale des travailleurs (CGT) et à la FASH, mais qu'aucune information supplémentaire ou observation sur les allégations soulevées n'a été reçue.

C. Conclusions du comité

413. *Le comité observe que le présent cas porte principalement sur des allégations relatives au non-respect d'une convention collective dans une entreprise du secteur de la santé, sur des licenciements antisyndicaux dans deux municipalités du pays, ainsi que sur la lenteur et l'inefficacité de l'inspection du travail à mettre un terme aux violations de la liberté syndicale signalées.*

Hospital La Policlínica SA

414. *Le comité note que l'organisation plaignante, dans ses allégations portant sur des cas concrets (relatifs à la suspension sans salaire d'une travailleuse de l'entreprise ou au non-respect de périodes*

de repos dans le service de radiologie), n'a pas établi de lien avec une possible violation des droits syndicaux. Le comité souhaite rappeler à cet égard que son mandat consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets [Voir ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 9.] Rappelant l'importance pour les organisations plaignantes de communiquer des informations et des faits précis pour qu'il puisse se prononcer en toute connaissance de cause, le comité note que l'organisation plaignante n'a pas indiqué en quoi les droits syndicaux des travailleurs concernés ont été violés et, par conséquent, il ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

415. *Par ailleurs, le comité note que l'organisation plaignante dénonce le non-respect de certaines clauses de la convention collective applicable régissant les conditions de travail, ce qui a été confirmé par l'inspection du travail dans une décision datée du 23 janvier 2017 (notamment en ce qui concerne l'augmentation de salaires), mais ce à quoi il n'a pas encore été remédié dans la pratique. Le comité note que, selon l'organisation plaignante, l'entreprise a fait appel de la décision auprès du secrétariat du Travail, mais que, à la date du dépôt de la plainte, celui-ci n'avait pris aucune mesure. Le comité note en outre que, contrairement aux autres questions soulevées par l'organisation plaignante concernant l'entreprise, le gouvernement n'a fourni aucune information sur le traitement du dossier au niveau du bureau du Procureur général de la République.*

416. *Le comité souhaite rappeler que le respect mutuel des engagements pris dans les accords collectifs est un élément important du droit de négociation collective et doit être sauvegardé pour fonder les relations professionnelles sur des bases solides et stables, 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****, paragr. 1336 et 1340.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures adoptées pour garantir que les membres du Syndicat des travailleurs des hôpitaux, cliniques et centres de santé (SITRAHCYCS) puissent exercer pleinement leur droit à la négociation collective et que la convention collective conclue entre le syndicat et l'entreprise soit effectivement appliquée, et de le tenir informé des mesures prises par le bureau du Procureur général de la République ainsi que de l'effet des sanctions applicables.*

Municipalités de Choluteca et de Tela Atlántida

417. *Le comité note que des cas de licenciements antisyndicaux ont été portés à son attention dans les deux municipalités précitées, de sorte qu'ils seront examinés ensemble.*

418. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue que*: i) *le 28 février 2018, MM. Presentación Vásquez et Carlos Mondragón, respectivement président et secrétaire général du Syndicat des travailleurs et employés de la municipalité de Choluteca, ont été abusivement licenciés par le maire en raison de leurs responsabilités syndicales (pour avoir présenté un cahier de revendications);* ii) *l'inspectrice du travail a confirmé les infractions signalées le 22 mars 2018, mais que la municipalité a refusé d'y remédier; et* iii) *bien que la Direction générale de l'inspection du travail de Choluteca ait fait valoir, le 19 avril 2018, que les travailleurs membres de la direction d'une organisation syndicale, à compter de la date de leur élection et jusqu'à six mois après la cessation de leurs fonctions, ne peuvent être licenciés à moins d'avoir, au préalable, apporté au juge du travail la preuve d'une juste cause ayant entraîné la rupture du contrat de travail, les dirigeants syndicaux n'ont pas été réintégrés dans leur poste de travail.*

419. *Le comité note également que l'organisation plaignante allègue:* i) *qu'une cinquantaine d'employés municipaux syndiqués ont été licenciés abusivement par le maire de la municipalité de Tela Atlántida depuis 2015 dans le but de déstabiliser le Syndicat des employés publics de la municipalité de Tela*

(SIDEPMUT), ce qui a été confirmé par l'inspection du travail en mai 2017, et ii) *que la décision de l'inspection du travail ordonnant la réintégration des employés municipaux syndiqués qui avaient été licenciés n'a pas été respectée.*

420. *Le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles, dans les deux cas, l'inspection du travail a effectivement constaté les infractions signalées, que les maires ont refusé de se conformer aux décisions relatives et que les dossiers respectifs ont été transmis (au mois de septembre 2023) au bureau du Procureur général de la République conformément aux dispositions légales pertinentes. Le comité note à cet égard que le gouvernement déclare que les procès-verbaux des décisions qui mettent fin à la procédure administrative ont été délivrés en temps voulu et en bonne et due forme afin que l'organisation syndicale puisse ester en justice.*

421. *Le comité relève, d'une part, que la législation nationale prévoit des mesures visant à protéger les syndicalistes et les dirigeants syndicaux contre la discrimination, et, d'autre part, que les autorités compétentes ont mené les enquêtes pertinentes afin de remédier aux conséquences des actes de discrimination antisyndicale, mais que des difficultés d'application majeures persistent dans la pratique, dans la mesure où, d'après les informations dont il dispose, les décisions de l'inspection du travail n'auraient pas été exécutées.*

422. *Le comité rappelle à cet égard que nul ne devrait faire l'objet de discrimination antisyndicale en raison de ses activités syndicales légitimes et que la possibilité d'être réintégré dans leur poste de travail devrait être ouverte aux personnes qui ont été l'objet de discrimination antisyndicale. [Voir* ***Compilation****, paragr. 1163.] Notant en outre que les actions coercitives menées à la suite des licenciements intervenus en février 2018 n'auraient pas encore abouti à des décisions définitives, le comité rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale devraient être examinées promptement, afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces et qu'une lenteur excessive dans le traitement de tels cas constitue une violation grave des droits syndicaux des intéressés. [Voir* ***Compilation****, paragr. 1139.] Au vu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de rendre compte des mesures prises par le bureau du Procureur général de la République à cet égard. Le comité prie également le gouvernement ainsi que l'organisation plaignante de l'informer des procédures judiciaires intentées concernant les licenciements signalés et, le cas échéant, veut croire qu'elles seront rapidement menées à leur terme dans le respect de la liberté syndicale.*

423. *S'agissant des allégations faisant état de menaces formulées à l'encontre des dirigeants syndicaux, MM. Presentación Vásquez et Carlos Mondragón, le comité prend note que l'organisation plaignante allègue en particulier que, au lieu d'avoir été réintégrés dans leur poste de travail, ils ont été menacés par le maire, lequel a déclaré ne pas vouloir de syndicalistes dans son conseil municipal et vouloir licencier les autres membres syndicaux. Rappelant que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et qu'il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe [voir* ***Compilation****, paragr. 84], le comité prie instamment le gouvernement de prendre dans les plus brefs délais les mesures nécessaires pour enquêter sur les faits dénoncés par l'organisation plaignante. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

424. *Le comité note également que, dans le cas de la municipalité de Tela Atlántida, selon l'organisation plaignante, la municipalité n'aurait pas versé au SIDEPMUT les cotisations syndicales qui avaient été déduites des salaires des employés affiliés. Le comité note que l'organisation plaignante allègue que la municipalité s'est vu infliger une amende par le secrétariat administratif de la Direction générale de l'inspection du travail pour cette infraction, mais que cette sanction ne semble pas avoir eu le moindre effet. Rappelant qu'un retard considérable dans l'administration de la justice en relation*

*avec le reversement des cotisations syndicales retenues par une entreprise équivaut en fait à un déni de justice [voir **Compilation**, paragr. 702], le comité prie le gouvernement de le tenir informé sur ce point, de manière à garantir que les sommes retenues ont été versées au syndicat en question.*

425. *Par ailleurs, le comité note que l'organisation plaignante dénonce l'absence de volonté de la municipalité de Tela Atlántida de négocier une convention collective avec le SIDEPMUT pour les années 2018 et 2019, indiquant qu'elle a sollicité les services d'un inspecteur du travail à cet égard et regrettant l'absence de progrès sur ces questions, sans fournir d'autres détails. Rappelant qu'employeurs et syndicats doivent négocier de bonne foi en s'efforçant d'arriver à un accord et que des relations professionnelles satisfaisantes dépendent essentiellement de l'attitude qu'adoptent les parties l'une à l'égard de l'autre et de leur confiance réciproque [voir **Compilation**, paragr. 1329], le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les membres du SIDEPMUT puissent exercer de manière complète et effective leur droit à la négociation collective, et de le tenir informé à cet égard.*

426. *Enfin, s'agissant des allégations relatives à la lenteur et l'inefficacité de l'inspection du travail à mettre un terme aux violations de la liberté syndicale dans les situations mentionnées ci-dessus, le comité note que, d'après les informations dont il dispose, l'inspection du travail a rendu des décisions qui exigent la réparation des infractions constatées afin qu'il soit remédié aux violations de la liberté syndicale, comme dans le cas des licenciements injustifiés.*

427. *Tout en prenant dûment note des avancées de la loi sur l'inspection du travail de 2017 constatées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) dans le cadre du contrôle de l'application de la convention n° 98, le comité relève le caractère particulièrement long des procédures administratives décrites dans le présent cas, ce qui priverait les intéressés d'une protection efficace, compte tenu du fait que les licenciements injustifiés remontent à 2018 dans le cas de la municipalité de Choluteca, et même à 2015 dans le cas de la municipalité de Tela Atlántida. Le comité veut croire que les autorités compétentes prendront les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre rapide des sanctions et des mesures correctives, applicables aux situations faisant l'objet du présent cas. Le comité attire l'attention de la CEACR sur les aspects de ce cas relatifs à l'application de la loi sur l'inspection du travail dans la pratique afin qu'elle puisse les prendre en considération dans le cadre du contrôle de l'application de la convention n° 98.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures adoptées pour garantir que les membres du Syndicat des travailleurs des hôpitaux, cliniques et centres de santé (SITRAHCYCS) puissent exercer pleinement leur droit à la négociation collective et quela convention collective conclue entre le syndicat et l'entreprise soit effectivement appliquée, et de le tenir informé des mesures prises par le bureau du Procureur général de la République ainsi que de l'effet des sanctions applicables.**

b) **Le comité prie le gouvernement de rendre compte des mesures prises par le bureau du Procureur général de la République et des sanctions applicables concernant les licenciements des dirigeants Presentación Vásquez et Carlos Mondragón. Le comité prie également le gouvernement ainsi que l'organisation plaignante de l'informer de toutes procédures judiciaires intentées concernant les licenciements signalés**

dans les deux municipalités et, le cas échéant, veut croire qu'elles seront rapidement menées à leur terme dans le respect de la liberté syndicale.

c) **Le comité prie instamment le gouvernement de prendre dans les plus brefs délais les mesures nécessaires pour enquêter sur les faits dénoncés par l'organisation plaignante s'agissant des menaces formulées à l'encontre des employés syndiqués de la municipalité de Choluteca. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

d) **Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur la question des cotisations syndicales, de manière à garantir que les sommes retenues ont été versées au syndicat en question.**

e) **Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les membres du Syndicat des employés publics de la municipalité de Tela (SIDEPMUT) puissent exercer de manière complète et efficace leur droit à la négociation collective, et de le tenir informé à cet égard.**

f) **Le comité veut croire que les autorités compétentes prendront les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre rapide des sanctions et des mesures correctives, applicables aux situations faisant l'objet du présent cas.**

g) **Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur les aspects de ce cas relatifs à l'application de la loi sur l'inspection du travail dans la pratique afin qu'elle puisse les prendre en considération dans le cadre du contrôle de l'application de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.**

Cas nº 3370

Rapport intérimaire où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Pakistan présentée par la Fédération des travailleurs du Pakistan

Allégations: L'organisation plaignante dénonce la radiation de 62 syndicats de la fonction publique, d'organismes parapublics et d'organisations non gouvernementales, dans la province du Balouchistan en application d'une décision de la Haute Cour provinciale

429. La plainte figure dans des communications de la Fédération des travailleurs du Pakistan (PWF) en date du 1er octobre 2019 et du 2 septembre 2021.

430. Le gouvernement a présenté ses observations dans des communications en date du 11 et du 18 octobre 2021, du 17 mai 2022 et du 12 septembre 2023.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

432. Dans sa communication en date du 1er octobre 2019, la PWF se dit vivement préoccupée par la radiation de 62 syndicats dans la province du Balouchistan au Pakistan, en application d'une décision de la Haute Cour provinciale datée du 24 juin 2019, selon laquelle le secrétaire général ainsi que les secrétaires de tous les ministères ont reçu instruction de faire le nécessaire en vue de la radiation des syndicats dans toutes les administrations publiques. Selon l'organisation plaignante, cette décision est très préoccupante pour l'avenir du mouvement syndical au Pakistan et partout ailleurs, car elle est contraire aux dispositions des conventions nos 87 et 98 ratifiées par le Pakistan et incompatible avec les dispositions de la loi provinciale sur les relations professionnelles et de la loi fédérale (interprovinciale) de 2012 sur les relations professionnelles. Cette décision viole également le droit tel qu'établi et interprété par la Cour suprême, selon lequel les fonctions exercées par les organismes du secteur public ne relèvent pas de l'administration de l'État et sont donc non régaliennes.

433. En estimant que les employés des organismes du secteur public peuvent former des associations en vertu de la loi de 1860 sur l'enregistrement des sociétés, la Haute Cour du Balouchistan les a véritablement privés de leur liberté syndicale et de leur droit à la négociation collective, et les a contraints à se constituer en organisations non gouvernementales. Cette décision s'est heurtée à une forte résistance de la part des travailleurs concernés et a perturbé la paix sociale dans le pays. L'organisation plaignante prie instamment le comité d'intervenir et de demander au gouvernement fédéral et au gouvernement du Balouchistan d'annuler l'arrêté nº 45/R&R/DGL W/QTA/1385-1433 daté du 12 juillet 2019 émanant de la Direction générale chargée de la protection sociale des travailleurs du Balouchistan, par lequel l'enregistrement de «tous les syndicats constitués par les employés d'administrations publiques, d'organismes parapublics et d'entités autonomes» a été annulé.

434. L'organisation plaignante affirme que la radiation de 62 syndicats au Balouchistan a été très mal accueillie par le mouvement syndical mondial. Elle fait allusion en particulier à une résolution adoptée par la Confédération syndicale internationale pour l'Asie-Pacifique (CSI Asie-Pacifique) – qui représente 60 millions de membres dans la région Asie-Pacifique – qui dénonce la radiation de syndicats par le ministère du Travail du Balouchistan, non seulement dans la fonction publique en application de la décision de la Haute Cour, mais également dans les organismes parapublics et les organisations non gouvernementales, outrepassant ainsi les limites établies et le mandat conféré par la Haute Cour dans cette décision. La CSI Asie-Pacifique a décidé: i) de prier tous ses affiliés d'envoyer des lettres de protestation au gouvernement du Balouchistan au Pakistan; ii) d'invoquer le mécanisme de contrôle de l'OIT à l'encontre du gouvernement du Pakistan pour exiger l'interdiction de l'assistance technique du Bureau dans la province du Balouchistan; iii) de porter plainte contre le gouvernement du Pakistan devant le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement et l'Union européenne, au nom du système de préférences généralisées Plus (SPG+) dont bénéficie le Pakistan.

435. L'organisation plaignante rappelle que la Constitution de la République islamique du Pakistan confère à ses citoyens la liberté d'association en disposant que «chaque citoyen a le droit de constituer une association ou un syndicat, sous réserve de certaines conditions raisonnables imposées par la loi destinées à protéger la souveraineté ou l'intégrité du Pakistan, l'ordre public ou la moralité» (article 17) et en stipulant que «pour décider du bien-fondé de ses droits et devoirs civiques ou de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle, une personne a

droit à des garanties procédurales et à un procès équitable» (article 10-A). L'organisation plaignante rappelle en outre que le gouvernement a ratifié les conventions nos87 et 98 de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, qui stipulent expressément ce qui suit: «Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations» et «[l]es autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal». De plus, «[l]es organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.»

436. L'organisation plaignante rappelle en outre que, suite au dix-huitième amendement de la Constitution, les quatre provinces du Pendjab, du Sind, du Khyber Pakhtunkhwa et du Balouchistan ont promulgué leur propre loi sur les relations professionnelles aux fins de la création de syndicats. La loi sur les relations professionnelles du Balouchistan (ci-après BIRA) établit les conditions de son application en prévoyant qu'elle vaut pour toutes les personnes employées dans un établissement ou un secteur d'activité du Balouchistan, à l'exception de toutes les personnes employées: i) dans la police, dans l'un ou l'autre des services de défense du Pakistan ou des services ou installations liés exclusivement ou accessoirement aux forces armées du Pakistan, y compris les Armements administrés par le gouvernement fédéral, à l'exclusion de ceux qui sont à vocation commerciale; ii) dans l'administration de l'État, à l'exclusion des ouvriers employés dans les chemins de fer et par la poste du Pakistan; iii) comme membres du personnel de sécurité de la Pakistan International Airlines Corporation (PIAC) ou celles dont le salaire relève d'une catégorie non inférieure au groupe V au sein de la PIAC, comme le gouvernement fédéral peut en décider, au nom de l'intérêt public et de la sécurité des compagnies aériennes, par publication au Journal officiel; iv) par la Pakistan Security Printing Corporation ou par Security Papers Limited; v) par un établissement ou une institution se consacrant au traitement ou aux soins des malades, des infirmes, des personnes démunies ou mentalement perturbées, à l'exclusion des établissements à vocation commerciale; vi) comme membres du personnel de surveillance, de sécurité ou de lutte contre les incendies d'une raffinerie de pétrole, d'un aéroport ou d'un port; vii) comme membres du personnel de sécurité ou de lutte contre l'incendie d'un établissement assurant la production, l'expédition ou la distribution de gaz naturel ou de gaz de pétrole liquéfié (article 1).

437. Nonobstant les obligations nationales et internationales claires précitées, la Haute Cour du Balouchistan a interdit l'action syndicale dans la fonction publique de cette province (dans les cas CP no 669 de 2013 et CP no 400 de 2015). La décision de la Cour est motivée par certaines anomalies de la législation du travail selon lesquelles la fonction publique et ses administrations connexes ont été privées de leurs droits d'organisation et de négociation collective. L'organisation plaignante déplore le fait que le ministère du Travail du Balouchistan ait outrepassé les limites établies et le mandat conféré par la Haute Cour en radiant les syndicats (dont certains existaient depuis deux à trois décennies), non seulement de la fonction publique, mais également d'organismes parapublics et d'institutions non gouvernementales, réduisant ainsi le mouvement syndical dans cette province aux mines et au secteur des entreprises privées.

438. L'organisation plaignante indique que les syndicats ont contesté cette décision devant la Cour suprême du Pakistan au motif que la Haute Cour du Balouchistan n'a pas pris en considération la proposition juridique présentée en l'espèce et s'est prononcée sans prendre connaissance de la loi ni des faits en cause. La Haute Cour a pris ses distances par rapport aux plaidoiries présentées par les parties au litige qui ne s'étaient pas penchées sur la question de l'enregistrement de syndicats dans un établissement d'un organisme du secteur public pour

en déterminer la conformité. Par ailleurs, selon l'organisation plaignante, les employés travaillant dans des organismes du secteur public n'exercent aucune des fonctions régaliennes incombant à l'État. On ne peut affirmer qu'ils sont commis à l'administration de l'État. L'expression «administration de l'État» a été définie par les tribunaux dans plusieurs décisions et devrait avoir un sens étroit et limité. Un coup d'œil à la liste des fonctions exercées par les organismes du secteur public suffit à montrer que les syndicats en cause relevant de la loi sur les relations professionnelles n'exercent aucune de ces fonctions.

439. Selon l'organisation plaignante, la Cour suprême a jugé dans une décision (SCMR n° 666 de 1997) que la Haute Cour n'est pas habilitée à annuler l'enregistrement d'un syndicat dans l'exercice de sa compétence constitutionnelle. Seule l'instance compétente prévue par la loi sur les relations professionnelles – soit la BIRA de 2010 – peut se prononcer en la matière. L'article 12 de la BIRA établit une procédure complète pour la radiation d'un syndicat enregistré, sous réserve que l'enregistrement dudit syndicat ne soit pas conforme à la loi. Le pouvoir d'engager en pareil cas une procédure contre un syndicat particulier incombe au tribunal du travail et ne peut être exercé que sur réception d'une plainte écrite du Bureau d'enregistrement des syndicats. En conséquence, la Haute Cour, en rendant le jugement contesté, a empiété sur la compétence d'une instance prescrite par la loi et, ce faisant, a enfreint le droit tel qu'établi par la Cour suprême.

440. L'organisation plaignante affirme que non seulement le greffier de la Haute Cour, mais également le gouvernement provincial du Balouchistan ont communiqué le jugement contesté à tous les organismes gouvernementaux du Balouchistan et, immédiatement après réception dudit jugement, la Direction générale chargée de la protection sociale des travailleurs du Balouchistan a annulé l'enregistrement des syndicats, même si tous n'étaient pas partie à la procédure intentée devant la Haute Cour. La Direction générale chargée de la protection sociale des travailleurs, contrevenant à l'esprit de l'article 17 de la Constitution de la République islamique du Pakistan, a annulé l'enregistrement de syndicats dans des organismes parapublics et des entités autonomes alors que, de toute évidence, les employés de ces organismes parapublics et autonomes n'avaient rien à voir avec l'administration de l'État ou de la province. Il est de notoriété publique que, dans toutes les autres provinces, les syndicats sont présents dans des organismes gouvernementaux dont les activités n'ont rien à voir avec les fonctions régaliennes de l'État.

441. En outre, l'organisation plaignante soutient que la Haute Cour non seulement n'a pas pris en considération la proposition présentée en l'espèce, mais a également donné instruction au gouvernement du Balouchistan et à tous les organismes gouvernementaux d'annuler l'enregistrement de tous les syndicats qui y étaient présents. La Haute Cour, au lieu de s'en tenir au litige en cause, a donné de son propre chef certaines directives (sans que les parties ne l'y aient incitée officiellement) pour lesquelles la loi établie par la Cour suprême ne lui conférait aucun pouvoir. Ces directives ont été émises à l'encontre de ceux qui n'étaient même pas partie à la procédure judiciaire en question. Ce faisant, la Haute Cour a agi en violation de l'article 10-A de la Constitution de la République islamique du Pakistan et du principe du contradictoire (droit de chaque partie de se faire entendre), rendant son jugement juridiquement indéfendable.

442. L'organisation plaignante note également que, en rendant son jugement, la Haute Cour n'a pas pris en considération les conventions de l'OIT ratifiées par le Pakistan. Ces conventions imposent des obligations à l'État du Pakistan, qui doit s'efforcer d'en respecter la lettre et l'esprit dans le pays. Aucune mesure législative contraire à ces conventions ne peut être prise dans le pays. Même si le domaine du travail a été dévolu aux provinces après l'adoption du dix-huitième amendement constitutionnel, le respect des obligations prescrites dans les

conventions et traités internationaux incombe au gouvernement fédéral. Il appartient à la fédération d'intervenir pour éclaircir la moindre ambiguïté dans une loi provinciale. Par conséquent, le gouvernement du Balouchistan doit modifier ses lois du travail pour les mettre en conformité avec les conventions nos 87 et 98. En outre, le jugement contesté, qui a littéralement imposé une interdiction totale des activités syndicales dans la province du Balouchistan, doit être annulé, l'accès à l'aide concessionnelle des institutions financières internationales étant liée au respect des conventions fondamentales de l'OIT.

443. S'agissant des responsabilités du gouvernement fédéral et du gouvernement du Balouchistan suite à la décision de la Haute Cour, l'organisation plaignante reconnaît l'assistance technique fournie par le Bureau au gouvernement fédéral pour l'organisation d'une réunion tripartite dans la capitale avec la participation de représentants du gouvernement provincial, étant donné la gravité de la question. L'organisation plaignante regrette que, lors de cette réunion, le gouvernement du Balouchistan a indiqué que la décision de la Haute Cour n'aurait aucun effet, les syndicats radiés pouvant s'enregistrer en associations en vertu de la loi sur les sociétés de 1860.

444. L'organisation plaignante note que les seules lois adoptées aux niveaux fédéral et provincial, depuis 1926 et après l'indépendance en 1947, sont les lois sur les relations professionnelles qui régissent la constitution de syndicats et la négociation collective. La loi de 1860 sur les sociétés est une loi générale applicable aux sociétés ou aux organisations non gouvernementales telles que les associations d'employeurs ou autres – associations de médecins, de commerçants, etc. La loi sur les sociétés ne prévoit aucune voie de recours en cas de licenciement de responsables ou de membres d'une association. Les associations ainsi enregistrées ne peuvent entreprendre aucune négociation collective concernant l'emploi, le non-emploi, les conditions d'emploi et de travail. La loi sur les sociétés ne prévoit aucune voie de recours en cas de griefs individuels ni de système de délégués syndicaux. Le droit de participation des travailleurs à la gestion et aux conseils de gestion conjointe n'y figure pas. Aucun mécanisme juridique n'est prévu pour une action collective, un processus de négociation collective ou l'exercice du droit de grève. La loi sur les sociétés ne prévoit pas de procédure d'arbitrage pour la résolution de conflits. Elle ne prévoit pas non plus de mécanismes de redressement des griefs, les tribunaux du travail n'ayant pas compétence pour examiner des plaintes. La loi sur les sociétés ne prescrit pas de système de déduction des cotisations à la source pour les associations enregistrées. En conséquence, les associations enregistrées en vertu de la loi sur les sociétés ne sont pas habilitées à entreprendre des négociations collectives et ne peuvent en aucun cas être traitées en tant que syndicats aux termes des conventions nos 87 et 98. Elles pourraient agir seulement comme groupes de pression en qualité d'organisations non gouvernementales.

445. Dans sa dernière communication de septembre 2021, l'organisation plaignante regrette que, même si les syndicats ont contesté en droit la décision de la Haute Cour du Balouchistan auprès de la Cour suprême du Pakistan, une date d'audience n'était toujours pas fixée plus d'un an après. C'est pourquoi le gouvernement fédéral et le gouvernement du Balouchistan devraient être priés instamment de modifier les définitions suivantes dans leurs lois respectives en matière de travail pour que les anomalies, les lacunes et les déficiences relevées dans la décision de la Haute Cour du Balouchistan soient éliminées et que les 62 syndicats soient rétablis dans leurs fonctions: i) au niveau fédéral, l'article 1(3) de la loi fédérale sur les relations professionnelles devrait être modifié pour se lire comme suit: «Elle s'applique à toutes les personnes qui sont employeurs et à toutes les personnes qui sont employées ou engagées dans le domaine de la prestation de services de toute nature contre rémunération sous toutes ses formes et sur quelque base que ce soit dans toutes les occupations, professions et

industries, dans tous les lieux de travail à vocation publique ou privée, à la seule exception des personnes employées dans la police et les forces armées de la République islamique du Pakistan»; ii) l'article 1(4) de la loi sur les relations professionnelles du Balouchistan devraient être modifiée en conséquence pour se lire comme suit: «Elle s'applique à toutes les personnes qui sont employeurs et à toutes les personnes qui sont employées ou engagées dans le domaine de la prestation de services de toute nature contre rémunération sous toutes ses formes et sur quelque base que ce soit dans toutes les occupations, professions et industries, dans tous les lieux de travail à vocation publique ou privée, à la seule exception des personnes employées dans la police et les forces armées de la République islamique du Pakistan»; iii) l'article 2(b)(iii) de la loi sur les fonctionnaires du Balouchistan devrait être modifiée pour se lire comme suit: *(l'appellation fonctionnaire civil désigne […])* «une personne qui travaille ou des travailleurs tels que définis dans la loi sur les relations professionnelles du Balouchistan (BIRA)»; iv) l'article 2(i) de la loi sur les usines du Balouchistan devrait être modifié pour se lire comme suit: «Le terme travailleur désigne une personne qui a été définie comme travailleur dans la loi sur les relations professionnelles du Balouchistan»; v) l'article 30(b) du Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) devrait être modifié pour se lire comme suit: *(Aucun fonctionnaire du gouvernement ne peut être membre, représentant ou dirigeant de toute association […] à moins qu'une telle association ne remplisse les conditions suivantes:)* «Sous réserve que le/les travailleur(s) défini(s) dans la BIRA soit/soient exempté(s) de la restriction énoncée ci-dessus».

B. Réponse du gouvernement

446. Le gouvernement a fait régulièrement le point sur les mesures prises pour répondre aux questions soulevées dans la plainte dans ses communications en date du 11 et 18 octobre 2021, du 17 mai 2022 et du 12 septembre 2023.

447. Le gouvernement rappelle que la Haute Cour du Balouchistan a jugé dans différentes affaires (CP n° 669/2013 et CP n° 400/2015) que les employés travaillant dans les administrations publiques, les organismes parapublics et les entités autonomes sont régis par le Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) de 1979 et sont des personnes employées dans l'administration de l'État. La BIRA, 2010, comme il est stipulé dans son article 1(4), ne s'applique donc pas à ces personnes employées dans l'administration de l'État. À la lumière de ce qui précède, la Haute Cour du Balouchistan a déclaré que ces personnes qui sont régies par le Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) ne peuvent constituer des syndicats. En conséquence, tous les syndicats dont les membres sont employés dans l'administration de l'État ont été déclarés illégaux et l'annulation de leur enregistrement a été ordonnée, à l'exception des syndicats dont les membres sont des travailleurs qui sont régis par la BIRA.

448. Le gouvernement soutient que la radiation des 62 syndicats n'était ni une action administrative ciblée du gouvernement du Balouchistan ni une décision prise de son propre chef par une cour de justice. Elle découlait d'un litige entre dirigeants syndicaux dont ils ont eux-mêmes saisi la Haute Cour. Au cours de la procédure, il s'est avéré que les parties étaient des employeurs du secteur public et des travailleurs employés dans l'administration de l'État, dont la nomination au sein du gouvernement et les conditions d'emploi sont régies exclusivement par la loi de 1974 sur les fonctionnaires du Balouchistan, et ne sont pas régies par l'article 1(4) de la BIRA. Par conséquent, la décision de la Haute Cour visait, non pas à violer le droit à la liberté syndicale de ces employés du gouvernement/personnes employées dans l'administration de l'État, mais plutôt à souligner que les syndicats étaient enregistrés à tort auprès du Bureau d'enregistrement des syndicats en vertu de la BIRA, au lieu d'être régis par les dispositions du

Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) de 1979 qui leur sont applicables. Selon le gouvernement, les fonctionnaires dont les syndicats ont été radiés conservent tous leurs droits de constituer leurs propres associations de fonctionnaires en vertu de la règle 30 du Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) de 1979, selon laquelle la formation d'associations par les employés du secteur public est assortie de certaines conditions.

449. Tout en indiquant que les parties lésées dont les syndicats ont été radiés ont contesté ledit jugement de la Haute Cour du Balouchistan devant l'instance judiciaire supérieure, soit la Cour suprême du Pakistan, le gouvernement ajoute que le ministère des Pakistanais à l'étranger et de la Valorisation des ressources humaines (MOPHRD) attache une importance prioritaire à cette affaire et a mené des discussions tripartites approfondies avec toutes les parties prenantes, y compris les représentants des organisations de travailleurs qui sont touchées par la décision de la Haute Cour et des organisations d'employeurs. Le gouvernement indique que, par la suite, il a été conclu que la résolution de cette affaire et la marche à suivre dépendraient du verdict de la Cour suprême du Pakistan.

450. En conséquence, le MOPHRD – via une lettre en date du 29 septembre 2021 – a prié la Division de la loi et de la justice de demander au greffe de la Cour suprême que lesdites requêtes en réexamen au civil soient entendues rapidement. Par ailleurs, le secrétaire du MOPHRD s'est rendu dans la province du Balouchistan en septembre 2021 pour s'entretenir sur la question à l'occasion d'importantes réunions de haut niveau à Quetta avec le secrétaire général et le secrétaire du ministère des Relations professionnelles et de la Main-d'œuvre (LMD) du Balouchistan, ainsi qu'avec toutes les autres parties prenantes.

451. Le gouvernement indique que le droit d'association des personnes employées dans l'administration de l'État, dont les syndicats ont été radiés, n'a en aucun cas été enfreint, et que ces personnes ne sont pas non plus privées de l'accès aux mécanismes de réparation des griefs. Un système parallèle plutôt plus efficace de règlement des griefs est déjà à la disposition des personnes employées dans l'administration de l'État sous la forme des tribunaux administratifs du Balouchistan, en vertu de la loi de 1974 sur les tribunaux administratifs du Balouchistan. Dans l'éventualité où elles sont lésées par la décision d'un tribunal administratif, elles peuvent saisir la Haute Cour, puis la Cour suprême du Pakistan. En outre, diverses lois et règles – telles que la réglementation des recours, la réglementation des congés, la réglementation des nominations etc. – donnent suffisamment de latitude aux fonctionnaires pour la protection de leurs droits.

452. Le gouvernement se déclare fermement déterminé à respecter les principes et les dispositions des conventions n^{os} 87 et 98 que le Pakistan a ratifiées. Lorsque la Cour suprême du Pakistan se sera prononcée sur cette affaire, le gouvernement fédéral, en collaboration avec le gouvernement du Balouchistan, prendra les mesures nécessaires en conformité avec les conventions de l'OIT. Dans l'intervalle, le gouvernement indique que le MOPHRD s'est porté partie civile dans les procédures judiciaires en cours entre deux syndicats devant la Cour suprême du Pakistan afin de présenter la situation sous l'angle des obligations internationales en cause.

453. Dans sa dernière communication en date du 12 septembre 2023, au sujet du verdict possible de la Cour suprême du Pakistan concernant l'appel de la décision de la Haute Cour du Balouchistan datée du 24 juin 2019 sur les droits d'association des fonctionnaires (CP n^{o} 3230/2019), le gouvernement fait le point suivant: trois audiences distinctes ont été programmées (le 11 janvier 2023, le 1er mars 2023 et le 7 avril 2023). Cependant, l'affaire a été ajournée par la Cour suprême à chaque audience. Lors de la dernière audience tenue le 7 avril

2023, la Cour suprême a reconnu l'importance de l'enjeu concernant les droits des fonctionnaires de constituer des syndicats. En conséquence, la Cour a ordonné au Procureur général du Pakistan, ainsi qu'aux avocats généraux du Pendjab, du Sind, du territoire de la capitale fédérale Islamabad et du Khyber Pakhtunkhwa de présenter un exposé succinct de leur situation respective dans les quatre semaines. À ce jour, la Cour suprême n'a pas fixé de nouvelle date pour la prochaine audience.

454. Concernant les efforts déployés par les gouvernements fédéral et provinciaux pour aligner leur législation sur les conventions pertinentes de l'OIT, le gouvernement attire l'attention sur le fait que la BIRA de 2022 a été révisée et mise en application – un pas important dans la bonne direction. Les exceptions ont été retirées pour les catégories relevant de la loi pour aligner celle-ci plus étroitement sur les conventions pertinentes de l'OIT. En particulier, le gouvernement souligne que, aux termes de l'article 4 de la BIRA, la loi s'applique désormais à tous les travailleurs et employeurs dans tous les lieux d'exploitation ou de direction d'entreprises commerciales au Balouchistan. Cet amendement démontre les efforts déployés pour mettre la législation en conformité avec les normes internationales du travail, tel que recommandé par l'OIT.

455. Quant aux mesures possibles à l'avenir, le gouvernement étudie la possibilité de bénéficier de l'assistance technique d'un juriste de l'OIT intervenant en l'espèce devant la Cour en qualité d'*amicus curiae*. Cette assistance vise à mieux faire comprendre à la Cour les obligations internationales résultant de la ratification des conventions n^{os} 87 et 98.

C. Conclusions du comité

456. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante, la Fédération des travailleurs du Pakistan (PWF), dénonce la radiation de syndicats de la fonction publique, d'organismes parapublics et d'institutions non gouvernementales dans la province du Balouchistan en application d'une décision de la Haute Cour provinciale prononcée en 2019.*

457. *Le comité note que la PWF se dit vivement préoccupée par la radiation de 62 syndicats dans la province du Balouchistan au Pakistan, en application d'une décision de la Haute Cour provinciale datée du 24 juin 2019 selon laquelle le secrétaire général ainsi que les secrétaires de tous les ministères ont reçu instruction de faire le nécessaire en vue de la radiation de syndicats dans toutes les administrations publiques. Le comité constate que, suite à la décision de la Haute Cour, la Direction générale chargée de la protection sociale des travailleurs du Balouchistan a émis l'arrêté n^{o} 45/R&R/DGL W/QTA/1385-1433 daté du 12 juillet 2019, par lequel l'enregistrement de «tous les syndicats constitués par les employés d'administrations publiques, d'organismes parapublics et d'entités autonomes» était annulé. Selon la PWF, en estimant que les employés des organismes du secteur public peuvent former des associations en vertu de la loi de 1860 sur l'enregistrement des sociétés, la Haute Cour du Balouchistan les a véritablement privés de leur liberté syndicale et de leur droit à la négociation collective, et les a contraints à se constituer en organisations non gouvernementales.*

458. *L'organisation plaignante affirme que la décision de la Haute Cour s'est heurtée à une forte résistance de la part des travailleurs concernés et a perturbé la paix sociale dans le pays. De même, la radiation des syndicats a été très mal accueillie par le mouvement syndical mondial. L'organisation plaignante fait allusion en particulier à une résolution adoptée en août 2019 par la Confédération syndicale internationale pour l'Asie-Pacifique (CSI Asie-Pacifique) priant tous ses affiliés d'envoyer des lettres de protestation au gouvernement du Balouchistan, d'exiger l'interdiction de l'assistance technique du BIT dans la province du Balouchistan, et de porter plainte contre le gouvernement du Pakistan devant le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, la Banque*

asiatique de développement et l'Union européenne, au nom du système de préférences généralisées Plus (SPG+) dont bénéficie le Pakistan.

459. *Le comité note l'affirmation du gouvernement selon laquelle la radiation des 62 syndicats n'était pas une action administrative ciblée du gouvernement du Balouchistan. Elle découlait d'un litige entre dirigeants syndicaux dont ils ont eux-mêmes saisi la Haute Cour. Au cours de la procédure, il s'est avéré que les parties étaient des employeurs du secteur public et des travailleurs employés dans l'administration de l'État, dont la nomination au sein du gouvernement et les conditions d'emploi sont régies exclusivement par la loi de 1974 sur les fonctionnaires du Balouchistan, et ne sont pas régies par l'article 1(4) de la loi sur les relations professionnelles du Balouchistan (BIRA). Par conséquent, la décision de la Haute Cour visait, non pas à violer le droit à la liberté syndicale de ces employés du gouvernement/personnes employées dans l'administration de l'État, mais plutôt à souligner que les syndicats étaient enregistrés à tort auprès du Bureau d'enregistrement des syndicats en vertu de la BIRA, au lieu d'être régis par les dispositions du Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) de 1979 qui leur sont applicables.*

Droits des fonctionnaires de constituer des organisations et de s'y affilier

460. *Le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle la Haute Cour du Balouchistan a jugé dans différentes affaires (CP nº 669/2013 et CP nº 400/2015) que les employés travaillant dans les administrations publiques, les organismes parapublics et les entités autonomes sont régis par le Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) de 1979 et sont des personnes employées dans l'administration de l'État. La BIRA, 2010, comme il est stipulé dans son article 1(4), ne s'applique donc pas à ces personnes employées dans l'administration de l'État. À la lumière de ce qui précède, la Haute Cour du Balouchistan a déclaré que ces personnes qui sont régies par le Règlement relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) de 1979 ne peuvent constituer des syndicats. Le gouvernement ajoute que les fonctionnaires dont les syndicats ont été radiés sur ordre de la Direction générale chargée de la protection sociale des travailleurs du Balouchistan conservent tous leurs droits de constituer leurs propres associations de fonctionnaires en vertu de la règle 30 du Règlement respectif relatif aux fonctionnaires du gouvernement du Balouchistan (Conduite) de 1979, selon laquelle la formation d'associations par les employés du secteur public est assortie de certaines conditions.*

461. *Selon le gouvernement, le droit d'association des personnes employées dans l'administration de l'État, dont les syndicats ont été radiés, n'a en aucun cas été enfreint, et ces personnes ne sont pas non plus privées de l'accès aux mécanismes de réparation des griefs. Un système parallèle plutôt plus efficace de règlement des griefs est déjà à la disposition des personnes employées dans l'administration de l'État sous la forme des tribunaux administratifs du Balouchistan, en vertu de la loi de 1974 sur les tribunaux administratifs du Balouchistan. Dans l'éventualité où elles sont lésées par la décision d'un tribunal administratif, elles peuvent saisir la Haute Cour, puis la Cour suprême du Pakistan. En outre, diverses lois et règles – telles que la réglementation des recours, la réglementation des congés, la réglementation des nominations etc. – donnent suffisamment de latitude aux fonctionnaires pour la protection de leurs droits.*

462. *Le comité note que la PWF dénonce le fait que la Haute Cour du Balouchistan a interdit l'action syndicale dans la fonction publique de cette province. La décision de la Cour serait motivée par certaines anomalies de la législation du travail selon lesquelles la fonction publique et ses administrations connexes ont été privées de leurs droits d'association et de négociation collective. L'organisation plaignante déplore le fait que le ministère du Travail du Balouchistan ait outrepassé les limites établies et le mandat conféré par la Haute Cour en radiant les syndicats (dont certains existaient depuis deux à trois décennies), non seulement de la fonction publique, mais également des organismes parapublics et des organisations non gouvernementales, réduisant ainsi le*

mouvement syndical dans cette province aux mines et au secteur des entreprises privées. Le comité note également que l'organisation plaignante se réfère à la Constitution de la République islamique du Pakistan, qui confère à ses citoyens la liberté d'association en disposant que «chaque citoyen a le droit de constituer une association ou un syndicat, sous réserve de certaines conditions raisonnables imposées par la loi destinées à protéger la souveraineté ou l'intégrité du Pakistan, l'ordre public ou la moralité» (article 17) et en stipulant que «pour décider du bien-fondé de ses droits et devoirs civiques ou de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle, une personne a droit à des garanties procédurales et à un procès équitable» (article 10-A). Le comité note également que, selon l'organisation plaignante, la Haute Cour n'a pas pris en considération dans son jugement 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, qui stipulent clairement que «[l]es travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.»

463. *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, les seules lois régissant la constitution de syndicats et la négociation collective adoptées aux niveaux fédéral et provincial, depuis 1926 et après l'indépendance en 1947, sont les lois sur les relations professionnelles. En comparaison, la loi de 1860 sur les sociétés est une loi générale applicable aux sociétés ou aux organisations non gouvernementales telles que les associations d'employeurs ou autres – associations de médecins, de commerçants, etc. La loi sur les sociétés ne prévoit aucune voie de recours en cas de licenciement de responsables ou de membres d'une association. Les associations ainsi enregistrées ne peuvent entreprendre aucune négociation collective concernant l'emploi, le non-emploi, les conditions d'emploi et de travail. La loi sur les sociétés ne prévoit aucune voie de recours en cas de griefs individuels ni de système de délégués syndicaux. Le droit de participation des travailleurs à la gestion et aux conseils de gestion conjointe n'y figure pas. Aucun mécanisme juridique n'est prévu pour une action collective, un processus de négociation collective ou l'exercice du droit de grève. La loi sur les sociétés ne prévoit pas de procédure d'arbitrage pour la résolution de conflits. Elle ne prévoit pas non plus de mécanismes de règlement des différends, les tribunaux du travail n'ayant pas compétence pour examiner des plaintes. La loi sur les sociétés ne prescrit pas de système de déduction des cotisations à la source pour les associations enregistrées. En conséquence, selon la PWF, les associations enregistrées en vertu de la loi sur les sociétés ne sont pas habilitées à entreprendre des négociations collectives et ne peuvent en aucun cas être traitées en tant que syndicats aux termes des conventions n^{os} 87 et 98. Elles pourraient agir seulement comme groupes de pression en qualité d'organisations non gouvernementales.*

464. *Le comité rappelle que les fonctionnaires publics doivent bénéficier, comme tous les autres travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, sans autorisation préalable, afin de promouvoir et de défendre leurs intérêts professionnels. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de liberté syndicale,*** *sixième édition, 2018, paragr. 336,.] Le refus de reconnaître aux travailleurs du secteur public le droit qu'ont les travailleurs du secteur privé de constituer des syndicats, ce qui a pour résultat de priver leurs «associations» des avantages et privilèges attachés aux «syndicats» proprement dits, implique, dans le cas des travailleurs employés par le gouvernement et de leurs organisations, une discrimination par rapport aux travailleurs du secteur privé et à leurs organisations. Une telle situation pose la question de la compatibilité de ces distinctions avec l'article 2 de la convention n° 87 en vertu de laquelle les travailleurs, «sans distinction d'aucune sorte», ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer les organisations de leur choix et celui de s'y affilier, de même qu'avec les articles 3*

*et 8, paragraphe 2, de la convention. [Voir **Compilation**, paragr. 339.] L'existence d'un système de règlement des conflits ne saurait justifier le déni du droit d'organisation des employés publics. [Voir **Compilation**, paragr. 341.] Compte tenu des points soulevés en l'espèce, tant par l'organisation plaignante que par le gouvernement, le comité constate que l'impossibilité aux termes de la loi applicable aux fonctionnaires de la province du Balouchistan de constituer une organisation ou de s'y affilier au sens de l'article 2 de la convention nº 87 est incompatible avec le principe de la liberté syndicale. À cet égard, le comité souscrit aux observations formulées depuis de nombreuses années par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEAR) priant instamment le gouvernement de veiller à ce que les gouvernements fédéral et provinciaux prennent les mesures nécessaires pour réviser leurs lois respectives afin que toutes les catégories de travailleurs puissent jouir des droits que leur confère la convention, la seule exception admissible – qui doit être interprétée de manière restrictive – étant la police et les forces armées. Le comité prie donc instamment le gouvernement de faire en sorte que le gouvernement du Balouchistan prenne toutes les mesures nécessaires pour que les fonctionnaires puissent constituer les organisations de leur choix et s'y affilier librement, et mener des activités visant à promouvoir et à défendre les intérêts de leurs membres. En outre, le comité prie instamment le gouvernement de garantir sans délai que les associations de fonctionnaires actuellement exclus peuvent représenter les intérêts de leurs membres auprès de l'employeur et des autorités. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*

Mesures législatives

465. *Le comité note que l'organisation plaignante prie instamment le gouvernement fédéral et le gouvernement du Balouchistan de modifier un certain nombre de définitions dans leurs lois respectives en matière de travail pour que les anomalies, les lacunes et les déficiences relevées dans la décision de la Haute Cour du Balouchistan soient éliminées et que les 62 syndicats soient rétablis dans leurs fonctions. Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement concernant les efforts déployés par les gouvernements fédéral et provinciaux pour aligner leur législation sur les conventions pertinentes de l'OIT, et du fait que la révision de la BIRA, en 2022, est un pas important dans la bonne direction grâce au retrait des exceptions pour les catégories relevant de la loi qui permet d'aligner celle-ci plus étroitement sur les conventions pertinentes de l'OIT. Le gouvernement souligne que, aux termes de l'article 4 de la BIRA, la loi s'applique désormais à tous les travailleurs et employeurs dans tous les lieux d'exploitation ou de direction d'entreprises commerciales au Balouchistan.*

466. *Tout en reconnaissant les efforts déployés pour étendre le champ d'application de la législation sur les relations professionnelles aux catégories de travailleurs antérieurement exclues au Balouchistan, le comité attire l'attention du gouvernement sur les observations formulées par la CEACR en 2022, selon lesquelles les exclusions retenues dans la nouvelle loi demeurent plus nombreuses que celles autorisées par la convention. Le comité rappelle que les normes contenues dans la convention nº 87 s'appliquent à tous les travailleurs «sans distinction d'aucune sorte», et couvrent donc le personnel de l'État. Il a semblé en effet inéquitable d'établir une discrimination dans le domaine syndical entre les travailleurs du secteur privé et les agents de la fonction publique qui doivent, les uns comme les autres, être en mesure de s'organiser pour la défense de leurs intérêts. [Voir **Compilation**, paragr. 334.] Le comité encourage le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la BIRA et la législation pertinente du Balouchistan en conformité avec le principe de la liberté syndicale à cet égard. Le comité attire l'attention de la CEACR sur cet aspect législatif du cas.*

Appels devant la Cour suprême

467. *Le comité prend note de l'indication de la PWF selon laquelle les syndicats ont contesté la décision devant la Cour suprême du Pakistan (requêtes en réexamen au civil nos 3230/2019 et 3221/2019) aux motifs suivants: i) la Haute Cour du Balouchistan n'a pas pris en considération la proposition juridique présentée en l'espèce et s'est prononcée sans prendre connaissance de la loi ni des faits en cause. La Haute Cour a pris ses distances par rapport aux plaidoiries présentées par les parties au litige qui ne s'étaient pas penchées sur la question de l'enregistrement de syndicats dans un établissement d'un organisme du secteur public pour en déterminer la conformité; ii) la Haute Cour, au lieu de s'en tenir au litige en cause, a donné de son propre chef certaines directives (sans que les parties ne l'y aient incitée officiellement) pour lesquelles la loi établie par la Cour suprême ne lui conférait aucun pouvoir; iii) ces directives ont été émises à l'encontre de ceux qui n'étaient même pas partie à la procédure judiciaire en question. Ce faisant, la Haute Cour a agi en violation de l'article 10-A de la Constitution de la République islamique du Pakistan et du principe du contradictoire (droit de chaque partie de se faire entendre), rendant son jugement juridiquement indéfendable; iv) les employés travaillant dans des organisations du secteur public, des organismes parapublics et des entités autonomes dont les syndicats ont été radiés n'exercent aucune des fonctions régaliennes incombant à l'État. En conséquence, on ne peut affirmer qu'ils sont commis à l'administration de l'État – expression qui a été définie par les tribunaux dans plusieurs décisions et qui devrait avoir un sens étroit et limité. En particulier, selon la Cour suprême, les fonctions exercées par les organismes du secteur public ne relèvent pas de l'administration de l'État et ne sont donc pas régaliennes; v) la Cour suprême a jugé dans une décision (SCMR no 666 de 1997) que la Haute Cour n'est pas habilitée à annuler l'enregistrement d'un syndicat dans l'exercice de sa compétence constitutionnelle, mais que seule l'instance compétente prévue par la loi sur les relations professionnelles – soit la BIRA de 2010 – peut se prononcer en la matière. En l'espèce, l'article 12 de la BIRA établit une procédure complète pour la radiation d'un syndicat enregistré, sous réserve que l'enregistrement dudit syndicat ne soit pas conforme à la loi. Le pouvoir d'engager en pareil cas une procédure contre un syndicat particulier incombe au tribunal du travail et ne peut être exercé que sur réception d'une plainte écrite du Bureau d'enregistrement des syndicats.*

468. *Le comité observe que, dans sa dernière communication de septembre 2021, l'organisation plaignante regrettait qu'une date d'audience n'ait toujours pas été fixée plus d'un an après.*

469. *Le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle lorsque la Cour suprême du Pakistan se sera prononcée sur cette affaire, le gouvernement fédéral, en collaboration avec le gouvernement du Balouchistan, prendra les mesures nécessaires en conformité avec les conventions de l'OIT. Le comité note toutefois avec préoccupation que trois audiences distinctes ont été programmées pour le cas no 3220/2019 (le 11 janvier 2023, le 1er mars 2023 et le 7 avril 2023). Cependant, l'affaire a été ajournée par la Cour suprême à chaque audience. Le comité note que, lors de la dernière audience tenue le 7 avril 2023, la Cour suprême, reconnaissant l'importance de l'enjeu concernant les droits des fonctionnaires de constituer des syndicats, a ordonné au Procureur général du Pakistan, ainsi qu'aux avocats généraux du Pendjab, du Sind, du territoire de la capitale fédérale Islamabad et du Khyber Pakhtunkhwa de présenter un exposé succinct de leur situation respective dans les quatre semaines. Le comité note également avec préoccupation qu'il n'a reçu aucune information concernant une nouvelle date pour la prochaine audience.*

470. *S'agissant des allégations selon lesquelles les procédures légales sont excessivement longues, le comité rappelle l'importance qu'il attache à ce que de telles procédures soient menées rapidement étant donné que les lenteurs de la justice risquent de constituer un déni de justice. [Voir* ***Compilation****, paragr. 169.] Le comité tient à exprimer sa profonde préoccupation concernant le laps de temps qui s'est écoulé sans que la Cour suprême puisse examiner les recours introduits contre la décision de la Haute Cour du Balouchistan. Ce retard empêche la conduite d'activités syndicales dans le secteur*

public et entrave l'exercice de la liberté syndicale dans cette province. En conséquence, le comité s'attend à ce que la Cour suprême examine sans plus tarder les cas nos 3220/2019 et 3221/2019 dont elle a été saisie et à ce que le gouvernement le tienne informé des résultats de cet examen et de toute suite donnée à cet égard aux niveaux fédéral et provincial.

471. *Le comité reconnaît les efforts déployés par le gouvernement, suite à la décision de la Haute Cour, pour solliciter l'assistance technique du Bureau, étant donné la gravité de la question. Le comité note en outre qu'il fait savoir que: i) le ministère des Pakistanais à l'étranger et de la Valorisation des ressources humaines (MOPHRD) a mené des discussions tripartites approfondies avec toutes les parties prenantes, y compris les représentants des organisations de travailleurs qui sont touchées par la décision de la Haute Cour et des organisations d'employeurs; ii) le MOPHRD, – via une lettre en date du 29 septembre 2021 – a prié la Division de la loi et de la justice de demander au greffe de la Cour suprême que lesdites requêtes en réexamen au civil soient entendues rapidement; iii) le secrétaire du MOPHRD s'est rendu dans la province du Balouchistan en septembre 2021 pour s'entretenir sur la question à l'occasion d'importantes réunions de haut niveau à Quetta avec le secrétaire général et le secrétaire du ministère des Relations professionnelles et de la Main-d'œuvre (LMD) du Balouchistan, ainsi qu'avec toutes les autres parties prenantes; iv) le gouvernement indique par ailleurs que le MOPHRD s'est porté partie civile dans les procédures judiciaires en cours entre deux syndicats devant la Cour suprême du Pakistan afin de présenter la situation sous l'angle des obligations internationales en cause; et v) le gouvernement étudie la possibilité de bénéficier des conseils techniques de l'OIT en vue de mieux faire comprendre à la Cour les obligations internationales résultant de la ratification des conventions nos 87 et 98.*

472. *Le comité encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de trouver des solutions aux questions en suspens. Compte tenu du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte en 2019, le comité veut croire que le gouvernement recevra l'assistance technique du Bureau requise pour prendre rapidement les mesures nécessaires concernant les questions en suspens dans le présent cas.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que le gouvernement du Balouchistan prenne toutes les mesures nécessaires pour garantir que les fonctionnaires puissent constituer les organisations de leur choix et s'y affilier librement, et mener des activités visant à défendre les intérêts de leurs membres. En outre, le comité prie instamment le gouvernement de garantir sans délai que les associations de fonctionnaires actuellement exclus peuvent représenter les intérêts de leurs membres auprès de l'employeur et des autorités. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.**

b) **Rappelant qu'il considère comme inéquitable d'établir une discrimination dans le domaine syndical entre les travailleurs du secteur privé et les agents de la fonction publique qui doivent, les uns comme les autres, être en mesure de s'organiser pour la défense de leurs intérêts, le comité encourage le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la loi sur les relations professionnelles du Balouchistan (BIRA) et la législation pertinente du Balouchistan en conformité avec le principe de la liberté d'association à cet égard. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur cet aspect législatif du cas.**

c) **Le comité s'attend à ce que la Cour suprême examine sans plus tarder les cas nos 3220/2019 et 3221/2019 dont elle a été saisie et à ce que le gouvernement le tienne informé des résultats de cet examen et de toute suite donnée à cet égard aux niveaux fédéral et provincial.**

d) **Le comité encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de trouver des solutions aux questions en suspens. Compte tenu du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte en 2019, le comité veut croire que le gouvernement recevra l'assistance technique du Bureau requise pour prendre rapidement les mesures nécessaires concernant les questions en suspens dans le présent cas.**

Cas no 3359

Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

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

Allégations: L'organisation plaignante fait état de violations des droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective par des entreprises de divers secteurs. Elle affirme également que le gouvernement n'a pas consulté les organisations syndicales lors de la procédure d'adoption de décrets touchant à leurs intérêts

474. La plainte figure dans une communication de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) datée du 5 mai 2019.

475. Le gouvernement du Pérou a envoyé ses observations sur les allégations dans huit communications en date des 1er et 15 octobre et 25 novembre 2019, des 3 janvier, 2 mars et 24 juillet 2020, du 10 août 2022 ainsi que du 12 septembre 2023.

476. Le Pérou a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (no 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

477. Dans sa communication du 5 mai 2019, l'organisation plaignante fait part de violations de la liberté syndicale et du droit de négociation collective sous diverses formes par plusieurs entreprises et par le gouvernement péruvien.

Entreprise A

478. L'organisation plaignante affirme que, depuis la formation en 2015 du Syndicat unitaire des travailleurs de Calidda (SUTRACADD), l'entreprise Gas Natural de Lima y Callao S.A. (ci-après

«l'entreprise A») déploie toutes sortes de manœuvres d'obstruction visant à affaiblir l'action syndicale et à éliminer le SUTRACADD. Elle indique que le 5 décembre 2017, la Direction nationale de l'inspection du travail (SUNAFIL) a sanctionné l'entreprise A (procès-verbal nº 3131-2017-SUNAFIL/ILM) pour avoir étendu unilatéralement les avantages convenus avec le SUTRACADD à des travailleurs qui n'étaient pas affiliés à une organisation syndicale.

479. L'organisation plaignante allègue en outre ce qui suit: i) en 2018, par deux fois l'entreprise A a adressé à M. Harold Villón Rojo, secrétaire à l'organisation du SUTRACADD, des avertissements injustes et arbitraires; ii) après que ce dernier, le 15 novembre 2018, eut présenté une liste de revendications, le 25 novembre 2018, les parties ont engagé une négociation collective; et iii) le 26 novembre 2018, l'entreprise A a licencié M. Villón Rojo dans l'intention de l'écarter de la direction du SUTRACADD et du processus de négociation collective.

Entreprises B et C

480. L'organisation plaignante affirme que: i) le 31 décembre 2017, 27 travailleurs de la Compagnie minière Casapalca (ci-après «l'entreprise B») ont fondé le Syndicat unitaire de la Compagnie minière Casapalca (ci-après «le syndicat de l'entreprise B»); ii) le 8 janvier 2018, l'entreprise B a commencé à distribuer des tracts dans le camp de mineurs, les informant que 80 pour cent du personnel était transféré à l'entreprise sous-traitante Gestión Minera Integral S.A.C. (ci-après «l'entreprise C»), qu'elle avait elle-même créée; iii) le 18 février 2018, l'entreprise B a licencié 26 des 27 membres du syndicat, dont ses 6 dirigeants, au motif qu'ils avaient refusé le transfert; iv) les travailleurs licenciés ont contesté cette décision devant la justice et, bien qu'une année se soit écoulée, aucune décision n'avait été rendue à la date du dépôt de la plainte; et v) le 26 février 2019, l'entreprise B a licencié le dernier membre du syndicat, M. Julio Gregorio García Burga, afin d'en finir avec le syndicat.

Entreprises D et E

481. L'organisation plaignante indique que, le 2 mai 2014, les travailleurs de l'entreprise Rímac Seguros y Reaseguros S.A. (ci-après «l'entreprise D») et de l'entreprise Rímac EPS S.A. (ci-après «l'entreprise E»), qui opèrent respectivement dans le secteur des assurances et le secteur hospitalier, ont constitué le Syndicat des travailleurs de Rímac (SINTRARIMAC, ci-après «le syndicat des entreprises D et E»). Elle affirme que les entreprises D et E, faisant preuve de discrimination et dans l'intention d'intimider les dirigeants du syndicat, ont déposé une plainte pénale pour diffamation aggravée contre son secrétaire général, M. José Carlos García. L'organisation plaignante indique que cette plainte a finalement été classée sans suite à l'issue d'une longue procédure judiciaire. Elle affirme en outre que les dirigeants des entreprises D et E poursuivent M. García et rôdent autour de son domicile, raison pour laquelle il a dû demander des garanties pour sa sécurité personnelle à la sous-préfecture de San Isidro.

482. L'organisation plaignante allègue aussi des actes de discrimination antisyndicale et des abus à l'encontre des membres du syndicat. À cet égard, elle indique que des plaintes ont été déposées auprès de la SUNAFIL concernant les questions suivantes: paiement des bénéfices (dossier nº 76108), hostilité (dossier nº 76110), heures de travail et contrôle de présence (dossier nº 76111), sécurité et santé au travail (dossier nº 76112). Selon l'organisation plaignante, ces plaintes ont conduit à l'imposition de sanctions à l'encontre des entreprises D et E.

483. L'organisation plaignante fait en outre valoir ce qui suit: i) en avril 2015, le syndicat des entreprises D et E a soumis à ces dernières ainsi qu'au ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi son premier cahier de revendications au niveau de la branche; ii) les entreprises

ont systématiquement refusé de négocier avec le syndicat et ont formé des recours par voie administrative; iii) après que le syndicat a recouru à l'arbitrage facultatif, les entreprises ont retardé le processus par des actes de mauvaise foi; et iv) les négociations collectives sont au point mort depuis la publication, le 5 avril 2019, d'une sentence arbitrale qui déclare irrecevable le cahier de revendications et ordonne au syndicat de le revoir en tenant compte de sa capacité et de sa légitimité à négocier avec les entreprises D et E.

Entreprises F et G

484. L'organisation plaignante allègue que le 30 mai 2016, l'entreprise sous-traitante Confipetrol Andina S.A., anciennement Skanska del Perú S.A. (ci-après «l'entreprise F»), a licencié 115 membres du Syndicat unitaire des travailleurs de Skanska del Perú S.A. El Alto, Los Órganos et Talara (ci-après «le syndicat de l'entreprise F»), qui travaillaient pour l'entreprise cliente CNPC Perú, anciennement Petrobras Energía (ci-après «l'entreprise G»), dans une tentative pour faire disparaître le syndicat.

485. L'organisation plaignante allègue en outre ce qui suit: i) l'entreprise F n'a pas prélevé les cotisations syndicales des membres du syndicat susmentionné au cours des sept derniers mois de 2016; ii) elle a systématiquement refusé d'accepter les lettres d'adhésion des nouveaux membres du syndicat en 2017; iii) à la suite d'une plainte déposée par le syndicat le 15 décembre 2017 auprès de la SUNAFIL, l'entreprise a été condamnée à payer une amende et à prélever les cotisations syndicales de quatre travailleurs (dossier n° 465-2018); iv) en 2018, l'entreprise a poursuivi ses pratiques antisyndicales, ne reconnaissant pas l'adhésion au syndicat et, par conséquent, ne prélevant pas les cotisations syndicales de neuf membres; et v) le 6 septembre 2018, le syndicat a déposé une plainte auprès de la SUNAFIL à ce sujet.

Entreprise H

486. L'organisation plaignante indique que Petroperú S.A. (ci-après «l'entreprise H») est une entreprise publique du secteur de l'énergie et des mines. Elle indique qu'il existe en son sein 12 organisations syndicales, toutes minoritaires, et que, depuis 2008, huit d'entre elles ont formé la Coalition nationale des syndicats de Petroperú S.A. (ci-après «la coalition»), qui entretient des relations syndicales avec l'entreprise H. Selon l'organisation plaignante, il existe une discrimination ouverte à l'encontre des organisations syndicales ne faisant pas partie de la coalition, qui sont exclues de la table des négociations.

487. L'organisation plaignante affirme également que les clauses prévues dans les conventions collectives conclues au fil des ans ne s'appliquent qu'aux organisations syndicales rattachées aux différentes autorités qui se sont succédé, ce qui les favorise ouvertement par rapport aux autres organisations. Elle rappelle que l'entreprise H, par la convention collective unique de travail 1982-83, s'est engagée à accorder un congé syndical à quatre représentants de chaque syndicat afin qu'ils puissent exercer les fonctions inhérentes à leur charge. Elle explique que, malgré les changements intervenus au fil des années, cet avantage n'a jamais été perdu, puisque seul le nombre de responsables a été modifié en fonction du nombre d'adhérents de chaque organisation syndicale. Cependant, elle affirme que lorsque le Syndicat national unifié des travailleurs employés et administratifs de Petróleos del Perú (SINUTREAPP) a demandé un congé syndical pour deux de ses dirigeants, l'entreprise H a refusé de l'accorder.

488. L'organisation plaignante indique par ailleurs que la clause 16 de la convention collective unique du travail prévoit la constitution d'une commission composée de représentants du Département des relations professionnelles, ainsi que de deux membres de chacune des organisations syndicales, chargée de recenser les conditions d'insécurité sur les différents

lieux de travail. Elle souligne que le SINUTREAPP, qui demande depuis de nombreuses années à participer à ces visites importantes, en a été exclu jusqu'à présent.

489. L'organisation plaignante indique par ailleurs que la clause 22 de la convention collective unique du travail prévoit l'octroi d'une allocation annuelle de 3 000 soles aux syndicats qui ne disposent pas d'un local propre attribué par l'entreprise H, et allègue que celle-ci fait preuve de discrimination à l'égard du SINUTREAPP en ne lui accordant pas cet avantage. Selon l'organisation plaignante, s'il est vrai que ladite clause a été modifiée pour la dernière fois en 2006, alors que le SINUTREAPP n'existait pas encore, cet avantage est accordé à d'autres organisations qui n'existaient pas non plus à l'époque.

Entreprises I et J

490. L'organisation plaignante indique qu'en 2014, la Corporación Lindley (ci-après «l'entreprise I»), spécialisée dans l'embouteillage de boissons non alcoolisées, a construit deux méga-usines à Trujillo et à Lima afin d'augmenter sa production et de faire baisser les coûts de main-d'œuvre en réduisant ses effectifs et en utilisant des technologies de pointe, ce qui a conduit à la fermeture d'autres usines. Elle affirme que, dans le cadre de ces changements, l'entreprise I a réduit de plus de 2 000 à 500 l'effectif de sa méga-usine de Pucusana, en licenciant spécifiquement les travailleurs affiliés à une organisation syndicale.

491. L'organisation plaignante ajoute qu'en mai 2017, l'entreprise I, par des procédés illégaux, a externalisé ses activités, ce qui lui a permis de remplacer plusieurs travailleurs syndiqués par des travailleurs de l'entreprise sous-traitante San Miguel Industrial S.A. (ci-après «l'entreprise J»). Elle affirme également que l'entreprise I a encouragé ou obligé ses travailleurs à accepter leur transfert dans des entreprises sous-traitantes, augmentant leurs salaires, ce qui a affaibli les organisations syndicales présentes en son sein. Selon l'organisation plaignante, l'entreprise I a créé de nouvelles organisations syndicales qui encouragent la sous-traitance et se soumettent à ses points de vue à l'heure de signer des conventions collectives. Elle précise que les travailleurs des entreprises sous-traitantes n'ont que des contrats temporaires qui ne sont pas renouvelés s'ils tentent de s'organiser pour exiger de meilleures conditions de travail.

Entreprise K

492. L'organisation plaignante indique que, pour travailler sur les chantiers de construction civile, les ouvriers métallurgistes du pays doivent s'inscrire au Registre national des travailleurs de la construction civile (RETCC). Elle ajoute qu'ils sont alors automatiquement couverts par la convention collective conclue par le syndicat de la construction civile, dont les cotisations sont prélevées sur une base hebdomadaire. L'organisation plaignante affirme que cette situation ne permet pas aux syndicats des travailleurs de la métallurgie de participer aux négociations collectives et que, par conséquent, les conditions de travail des intéressés se sont détériorées, car il n'est pas tenu compte des différences entre les ouvriers métallurgistes, qui généralement travaillent sur un projet industriel jusqu'à son achèvement, et les travailleurs régis par le régime de la construction civile, qui ne sont actifs sur le chantier que dans la phase initiale.

493. L'organisation plaignante dénonce également l'utilisation abusive des contrats de durée déterminée, qui permettent aux entreprises d'affaiblir l'action syndicale dans le secteur de la construction civile. Elle affirme que, dans la plupart des cas, les ouvriers métallurgistes ne dénoncent pas les injustices et l'arbitraire dont ils sont victimes, car lorsqu'ils le font, les employeurs ne renouvellent pas leurs contrats et se concertent avec d'autres entreprises du secteur pour les empêcher d'être embauchés en établissant des listes noires de dirigeants et

d'activistes syndicaux. L'organisation plaignante se réfère aux cas de MM. Pedro Condori Laurente et Alfredo Cahuaya, dirigeants syndicaux et anciens travailleurs de l'entreprise Techint (ci-après «l'entreprise K»), qui ne peuvent plus travailler dans leur spécialité en raison de rumeurs selon lesquelles ils seraient des agitateurs sociaux.

Décret suprême nº 345-2018-EF

494. Par ailleurs, l'organisation plaignante expose qu'en vertu du décret suprême nº 345-2018-EF du 31 décembre 2018, le gouvernement a approuvé la politique nationale en matière de compétitivité et de productivité. Selon l'organisation plaignante, cette politique aurait dû être élaborée en consultation avec les partenaires sociaux, ce qui n'a pas été le cas. Par conséquent, les fondements exprimés lors de la conférence exécutive annuelle sont acceptés comme valables, à savoir que le remplacement de la main-d'œuvre en cas de licenciement génère des coûts et que cela entrave la liberté d'action des employeurs. Elle affirme que cette situation est contraire à la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et rappelle qu'elle avait demandé au gouvernement d'organiser un débat sur cette politique au sein du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE).

Décret suprême nº 009-2017-TR

495. L'organisation plaignante dénonce également la publication du décret suprême nº 009-2017-TR, qui modifie la législation relative aux recours et aux modalités de l'arbitrage facultatif, en prévoyant notamment un délai obligatoire de quatre-vingt-dix jours avant de pouvoir y recourir. Selon l'organisation plaignante, ce décret a été adopté sans consultation préalable des organisations syndicales, décourage la négociation collective et rend difficile le processus de conclusion de conventions collectives, qui devient coûteux et fastidieux pour les travailleurs.

B. Réponse du gouvernement

Entreprise A

496. Dans sa communication du 1er octobre 2019, le gouvernement présente les observations de l'entreprise A sur les allégations formulées par la CATP à son encontre. L'entreprise A indique qu'elle opère dans le secteur du gaz naturel et compte 414 travailleurs, dont 25 sont affiliés au SUTRACADD. En ce qui concerne la prétendue extension aux travailleurs non syndiqués des avantages convenus avec le SUTRACADD, l'entreprise A confirme qu'elle a été sanctionnée par la SUNAFIL, mais indique qu'elle a contesté cette décision par la voie administrative, car les infractions ayant donné lieu à l'amende n'ont pas été dûment attestées.

497. En ce qui concerne le cahier de revendications présenté par le SUTRACADD le 15 novembre 2018, l'entreprise A indique que la négociation entre les parties en est au stade de la conciliation administrative. Elle nie également avoir licencié M. Villón Rojo dans le but de l'écarter de la négociation collective. Selon elle, il a été licencié pour avoir falsifié des documents signés par un représentant de l'entreprise avant de les soumettre à une compagnie d'assurance.

498. Dans ses communications des 2 mars et 24 juillet 2020, du 10 août 2022 et du 12 septembre 2023, le gouvernement indique que: i) la SUNAFIL a infligé à l'entreprise A une amende de 41 006,25 soles pour avoir, de façon unilatérale, étendu aux travailleurs non syndiqués les avantages convenus avec le SUTRACADD; ii) le 12 septembre 2019, un recours administratif

formé par l'entreprise A contre cette décision a été rejeté; iii) l'entreprise A a contesté cette décision devant le 25e tribunal permanent du travail de Lima, qui a déclaré sa demande infondée; et iv) le 18 mai 2022, l'entreprise A a fait appel de cette dernière décision devant la Cour supérieure de justice de Lima, et ce recours est toujours en instance de résolution. En ce qui concerne M. Villón Rojo, le gouvernement fait savoir qu'il a déposé une plainte contre l'entreprise A en rapport avec le versement de primes d'intéressement, plainte qui a été déclarée infondée par le 1er tribunal permanent du travail de Lima le 25 septembre 2020.

Entreprises B et C

499. Dans sa communication du 1er octobre 2019, le gouvernement transmet les observations des entreprises B et C. L'entreprise B explique que sa réorganisation avec l'entreprise C était de nature stratégique, précisant que son but n'était pas d'empêcher la constitution d'une organisation syndicale, mais d'optimiser ses activités en scindant un bloc d'actifs, ce qui inévitablement entraînait le déplacement de personnel.

500. L'entreprise B déclare avoir pris cette décision avant d'avoir connaissance de la formation du syndicat. À cet égard, elle fait valoir que, le 15 mai 2018, la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de la région de Lima a annulé l'enregistrement dudit syndicat parce qu'il avait faussement déclaré que ses membres étaient encore liés par une relation de travail avec l'entreprise B au 8 janvier 2018, date de sa constitution.

501. L'entreprise B ajoute que les membres du syndicat, à l'exception de M. García Burga, n'ont pas été licenciés, mais transférés à l'entreprise C. Elle précise que M. García Burga, qui occupait un poste de confiance vu ses fonctions, a cependant commis un acte malhonnête et qu'elle a donc dû le licencier. À cet égard, dans ses communications du 2 mars 2020, du 10 août 2022 et du 12 septembre 2023, le gouvernement fait savoir que: i) M. García Burga a introduit un recours en révision auprès du 20e tribunal permanent du travail de Lima; ii) suite au prononcé du jugement le 21 février 2021, l'entreprise B a formé devant la quatrième Chambre de droit constitutionnel et social de la Cour suprême de justice un pourvoi en cassation qui a été déclaré irrecevable; et iii) suite à cette décision, l'entreprise B a réintégré M. García Burga dans son emploi.

502. Pour sa part, l'entreprise C fait valoir que la réorganisation n'a jamais été mise en œuvre dans l'intention de porter atteinte aux droits collectifs des travailleurs. À propos des 26 travailleurs transférés, elle indique que: i) sept d'entre eux continuent de travailler pour elle; ii) trois ont démissionné; et iii) elle en a licencié 16 pour manquement répété à leurs obligations de travail durant plus de quarante jours.

Entreprises D et E

503. Dans sa communication du 25 novembre 2019, le gouvernement transmet les observations de l'entreprise D. S'agissant de la plainte pénale contre M. García, l'entreprise D nie l'avoir déposée pour des motifs antisyndicaux. Elle fait valoir que: i) la plainte a été introduite en 2018, soit quatre ans après la constitution du syndicat des entreprises D et E; ii) elle se fonde sur la commission d'actes diffamatoires par M. García, qui avait accusé l'entreprise de faits mensongers sur les réseaux sociaux; et iii) bien que la plainte ait été rejetée, l'entreprise n'a pas agi dans un but illicite. L'entreprise D réfute de même l'allégation selon laquelle son personnel rôderait autour du domicile de M. García. À cet égard, elle fait valoir que, le 7 août 2018, la sous-préfecture de San Isidro a rejeté les demandes de M. García, faute d'éléments suffisants et raisonnables justifiant l'octroi de mesures préventives.

504. Quant aux allégations selon lesquelles elle s'opposerait de manière répétée à toute négociation collective avec le syndicat des entreprises D et E, l'entreprise D se réfère à la sentence arbitrale du 5 avril 2019 mentionnée dans la plainte, qui établit que ce syndicat n'est pas habilité à négocier au niveau de la branche avec les entreprises D et E, car celles-ci n'exercent pas les mêmes activités. Elle fait valoir que cette décision, rendue dans le cadre de l'arbitrage facultatif déclenché par le syndicat concernant le traitement du cahier de revendications 2015-16, a des répercussions sur les autres revendications présentées par la suite, dans lesquelles le syndicat cherche également à négocier au niveau de la branche d'activité.

505. L'entreprise D récuse aussi les allégations selon lesquelles elle aurait commis des actes de discrimination et des abus à l'encontre de membres du syndicat des entreprises D et E. À cet égard, dans sa communication du 3 janvier 2020, le gouvernement confirme que la SUNAFIL a effectué des inspections du travail relatives aux dossiers n^{os} 76108, 76110, 76111 et 76112. Il indique que ces inspections ont débouché sur l'établissement de deux constats d'infraction à l'encontre de l'entreprise D concernant le contrôle des présences (dossier n^{o} 76111) et la sécurité et la santé au travail (dossier n^{o} 76112).

Entreprises F et G

506. Dans sa communication du 1er octobre 2019, le gouvernement transmet les observations de l'entreprise F sur les allégations de la CATP à son encontre. En ce qui concerne les licenciements antisyndicaux allégués, l'entreprise F indique que, le 22 septembre 2014, elle a conclu un contrat de services avec l'entreprise G, lequel a expiré le 31 mai 2016, car il n'a pas été renouvelé. Elle affirme donc que le licenciement des travailleurs était dû à une cause indépendante de sa volonté et concernait tant des travailleurs syndiqués que des travailleurs non syndiqués.

507. En ce qui concerne le prétendu défaut de retenue à la source des cotisations syndicales, l'entreprise F affirme qu'il n'a pas été prouvé devant la SUNAFIL que les cotisations syndicales mentionnées dans l'affaire n^{o} 465-2018, à laquelle l'organisation plaignante se réfère, n'avaient pas été retenues. Elle fait état par ailleurs de la survenue d'une erreur dans son système de paiement, qui n'a pas pris en compte les retenues syndicales de neuf travailleurs, mais précise qu'une régularisation a par la suite été effectuée en faveur du syndicat de l'entreprise F. Pour sa part, dans sa communication du 3 janvier 2020, le gouvernement confirme que la SUNAFIL, dans une décision du 31 novembre 2019, a déclaré que les infractions imputées par l'inspecteur agissant dans le cadre de l'affaire n^{o} 465-2018 étaient inexistantes.

Entreprise H

508. Dans sa communication du 1er octobre 2019, le gouvernement transmet les observations de l'entreprise H sur les allégations formulées à son encontre. L'entreprise H indique que le SINUTREAPP est un syndicat minoritaire qui n'a pas de légitimité en matière de négociation collective, compte tenu de l'existence de la coalition, avec laquelle une négociation est en cours. Elle fait valoir que le fruit de cette négociation s'applique à tous les travailleurs, y compris ceux qui sont affiliés au SINUTREAPP, la loi établissant que le mécanisme de la plus grande représentativité est l'instrument de protection des intérêts des travailleurs. L'entreprise H signale qu'un processus de négociation collective sollicité par le SINUTREAPP est en cours auprès du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi.

509. Selon l'entreprise H, trois organisations syndicales, dont le SINUTREAPP, ne font pas partie de la coalition susmentionnée. Elle affirme que, conformément à la loi sur les relations collectives

de travail et à son règlement, deux dirigeants de chacune de ces organisations bénéficient d'un congé syndical d'une durée annuelle de trente jours. D'autre part, l'entreprise H fait valoir que, conformément à la loi sur la sécurité et la santé au travail et à son règlement, elle a créé un comité de sécurité et de santé au travail composé de représentants de l'entreprise et de représentants des travailleurs élus tous les deux ans. En ce qui concerne l'octroi de locaux syndicaux, elle affirme que le SINUTREAPP ne bénéficie pas de cet avantage, car il n'a pas participé aux négociations collectives qui se sont déroulées en 2006.

Entreprises I et J

510. Dans sa communication du 3 janvier 2023, le gouvernement indique qu'entre 2017 et 2019, la SUNAFIL a effectué 74 inspections dans l'entreprise I, ce qui a donné lieu à l'établissement de 25 constats d'infraction à l'encontre de cette dernière. Il précise que cinq de ces procédures étaient liées à la liberté syndicale, dont deux pour des actes de discrimination antisyndicale.

Entreprise K

511. Dans sa communication du 1er octobre 2019, le gouvernement indique que, suite aux plaintes de M. Condori Laurente, la SUNAFIL a lancé des inspections relatives à la discrimination au travail et aux contrats de travail, respectivement le 24 mai 2017 et le 29 août 2019. Il indique que ces procédures sont toujours en cours.

Décret suprême nº 345-2018-EF

512. En ce qui concerne la politique nationale de compétitivité et de productivité, le gouvernement indique que le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a mis en place un vaste processus de dialogue social et de consultation avec les acteurs du monde du travail aux niveaux national, régional et de la société civile. Il souligne que les consultations tripartites mentionnées dans la convention nº 144 se réfèrent spécifiquement à la promotion de l'application des normes internationales du travail, et non aux politiques nationales.

Décret suprême nº 009-2017-TR

513. Dans sa communication du 15 octobre 2019, le gouvernement indique qu'en vertu du décret suprême nº 009-2017-TR portant modification de l'article 61-A du règlement de la loi sur les relations collectives de travail, il ne peut être recouru à l'arbitrage volontaire pour la négociation collective que si au moins six réunions directes ou de conciliation ont été convoquées et que trois mois se sont écoulés depuis le début de la négociation. Selon le gouvernement, l'objectif est d'éviter les pratiques visant à raccourcir le processus naturel de négociation directe dans le but de recourir directement à l'arbitrage, et ainsi de dénaturaliser le système de négociation volontaire.

C. Conclusions du comité

514. *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue, d'une part, que des entreprises de différents secteurs ont commis une série d'actes antisyndicaux et, d'autre part, que le gouvernement n'a pas consulté les organisations syndicales avant d'adopter deux décrets suprêmes qui toucheraient aux intérêts de leurs membres. Le comité note que le gouvernement, pour sa part, répond aux allégations formulées à son encontre, outre qu'il transmet les observations de la plupart des entreprises concernées, ainsi que des informations sur les procédures judiciaires engagées à la suite de certaines des mesures antisyndicales alléguées.*

Entreprise A

515. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue que l'entreprise A, qui opère dans le secteur de l'énergie, tente d'entraver l'action du SUTRACADD et a été sanctionnée par la SUNAFIL le 5 décembre 2017 pour avoir étendu unilatéralement aux travailleurs non syndiqués les avantages convenus avec ce syndicat. Le comité note que le gouvernement, quant à lui, indique que: i) la SUNAFIL a infligé une amende de 41 006,25 soles à l'entreprise A pour avoir commis l'infraction susmentionnée; ii) un recours administratif formé par l'entreprise A contre ce jugement a été rejeté le 12 septembre 2019; iii) l'entreprise A a contesté cette décision devant le 25e tribunal permanent du travail de Lima, qui a déclaré sa demande infondée; et iv) le 18 mai 2022, l'entreprise A a interjeté appel de cette décision devant la Cour supérieure de justice de Lima. À ce sujet le comité rappelle que, dans un cas où certaines conventions collectives ne s'appliquaient qu'aux parties contractantes et à leurs membres et non à l'ensemble des travailleurs, il a estimé qu'il s'agissait là d'une pratique légitime – tout comme le serait la pratique contraire – qui ne semble pas violer les principes de la liberté syndicale et qui est en outre suivie par de nombreux pays. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale,*** *sixième édition, 2018, paragr. 1287.] Le comité observe que, dans le système juridique péruvien, l'article 9 de la loi sur les relations collectives de travail prévoit que, dans la négociation collective, le syndicat qui regroupe la majorité absolue des travailleurs relevant de son domaine assume la représentation de tous les travailleurs, même s'ils ne sont pas membres, tandis que le syndicat minoritaire ne représente que ses membres, à moins qu'il ne s'allie à d'autres syndicats et qu'ensemble ils regroupent plus de la moitié de ces travailleurs. Notant que cette question fait l'objet d'un appel en instance, le comité veut croire qu'une décision sera rendue prochainement.*

516. *Le comité note également que l'organisation plaignante affirme qu'après que M. Harold Villón Rojo, secrétaire de l'organisation du SUTRACADD, eut présenté le 15 novembre 2018 un cahier de revendications, l'entreprise A, le 26 novembre 2018, l'a licencié afin de l'empêcher de participer à la négociation collective entre les parties, qui avait débuté le jour précédent. Le comité note que l'entreprise A, dans ses observations transmises par le gouvernement, soutient qu'elle n'a pas licencié M. Rojo pour l'écarter de la négociation, mais pour avoir falsifié des documents signés par un représentant de l'entreprise avant de les soumettre à une compagnie d'assurance. Il note en outre que selon le gouvernement, dans sa décision du 25 septembre 2020, le 1er tribunal permanent du travail de Lima a déclaré infondée une plainte déposée par M. Rojo contre l'entreprise A concernant le versement de prestations sociales. Le comité constate que les versions de l'organisation plaignante et de l'entreprise A sur les motifs dudit licenciement sont contradictoires. Comprenant que la décision du 25 septembre 2020 du 1er tribunal permanent du travail de Lima sur le versement de prestations sociales a été rendue à la suite d'un recours introduit par M. Rojo après son licenciement, le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer si, par le biais de ce recours, ou d'autres qui auraient pu être introduits, le licenciement lui-même a aussi été contesté, et de l'informer de toute décision rendue à cet égard.*

Entreprises B et C

517. *Le comité note que l'organisation plaignante affirme ce qui suit: i) après que 27 travailleurs de l'entreprise B, qui opère dans le secteur minier, eurent fondé le syndicat de l'entreprise B le 31 décembre 2017, l'entreprise B a créé l'entreprise C et, le 8 janvier 2018, a transféré 80 pour cent de son personnel, dont 26 travailleurs syndiqués, à cette nouvelle entreprise sous-traitante; ii) le 18 février 2018, l'entreprise B a licencié les 26 membres du syndicat au motif qu'ils n'avaient pas accepté leur transfert, décision qu'ils ont contestée en justice; et iii) afin d'éliminer le syndicat, l'entreprise B a licencié son dernier membre, M. Julio Gregorio García Burga, le 26 février 2019. D'autre part, le comité note que l'entreprise B, dans ses observations fournies par le gouvernement, affirme ce qui suit: i) sa réorganisation avec l'entreprise C était de nature stratégique et elle l'a*

décidée avant même de connaître l'existence du syndicat; ii) le 15 mai 2018, la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de la région de Lima a annulé l'enregistrement du syndicat en raison de l'absence de relation de travail entre ses membres et l'entreprise B au 8 janvier 2018, date de la création du syndicat; iii) les 26 membres du syndicat n'ont pas été licenciés, mais transférés à l'entreprise C; et iv) l'entreprise B a licencié M. García Burga pour avoir commis un acte malhonnête dans l'exercice de ses fonctions. Le comité note en outre que le gouvernement, pour sa part, fait savoir que: i) M. García Burga a formé un recours en révision devant le 20e tribunal permanent du travail de Lima; ii) un jugement a été rendu le 21 février 2021, contre lequel l'entreprise B a formé un pourvoi en cassation devant la quatrième chambre de droit constitutionnel et social de la Cour suprême de justice; et iii) le recours en cassation ayant été rejeté, l'entreprise B a réintégré M. García Burga.

518. *Le comité prend bonne note des informations fournies par le gouvernement concernant la réintégration de M. García Burga. Il note aussi que les versions présentées par l'organisation plaignante et l'entreprise B divergent quant à la date de constitution du syndicat susmentionné et au lien entre la constitution du syndicat, la décision de l'entreprise B de créer l'entreprise C et les prétendus licenciements ou transferts par l'entreprise B de 26 travailleurs syndiqués. Tout en notant qu'il ne dispose pas d'informations suffisantes pour se prononcer sur ces questions, le comité constate que 26 des 27 membres du syndicat faisaient partie des travailleurs transférés à l'entreprise C et que le dernier membre du syndicat a été licencié avant d'être réintégré à l'issue d'une procédure judiciaire. Rappelant 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**, paragr. 1114], le comité prie le gouvernement de répondre spécifiquement à l'allégation de l'organisation plaignante concernant le transfert de travailleurs de l'entreprise B à l'entreprise C. Il prie également le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations sur tout recours administratif ou judiciaire introduit par des membres du syndicat de l'entreprise B à cet égard et sur l'issue éventuelle de ces recours.*

Entreprises D et E

519. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) les travailleurs de l'entreprise D et de l'entreprise E, opérant respectivement dans les secteurs de l'assurance et de la santé, ont fondé le syndicat des entreprises D et E le 2 mai 2014; ii) afin d'intimider les dirigeants syndicaux, les entreprises ont déposé une plainte pénale pour diffamation aggravée contre M. José Carlos García, secrétaire général du syndicat des entreprises D et E, plainte qui a été archivée à l'issue d'une longue procédure judiciaire; et iii) les dirigeants des entreprises D et E poursuivent M. García et rôdent autour de son domicile, raison pour laquelle il a dû demander des garanties pour sa sécurité personnelle à la sous-préfecture de San Isidro. Le comité note que l'entreprise D, dans ses observations transmises par le gouvernement, indique pour sa part que: i) la plainte pénale a été déposée en 2018, quatre ans après la création du syndicat, et se fonde sur de fausses accusations portées contre elle sur les réseaux sociaux; ii) même si elle a été rejetée, la plainte ne reposait pas sur des motifs antisyndicaux ou illégaux; iii) son personnel ne rôde pas près du domicile de M. García; et iv) la sous-préfecture de San Isidro a refusé d'accorder à M. García les mesures préventives qu'il a sollicitées le 7 août 2018. Le comité prend dûment note du rejet de la plainte pénale par les tribunaux et de la demande de mesures préventives par la préfecture de San Isidro. Notant que la plainte pénale a été déposée à la suite de publications de M. García sur les réseaux sociaux, le comité rappelle que le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'exprimer des opinions par la voie de la presse ou autrement est l'un des éléments essentiels des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, paragr. 239.] Dans ce contexte, le comité invite le gouvernement à*

prendre les mesures nécessaires pour instaurer un climat de dialogue et de confiance entre les parties, propice à l'établissement de relations professionnelles harmonieuses.

520. *En ce qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale à l'encontre des membres du syndicat des entreprises D et E, le comité note que, selon l'organisation plaignante, plusieurs violations ont été signalées à la SUNAFIL en ce qui concerne le versement des bénéfices, des actes d'hostilité, les heures de travail, le contrôle des présences, et la sécurité et la santé au travail, ce qui a entraîné l'imposition de sanctions à l'encontre des entreprises D et E. Le comité note également que l'entreprise D nie avoir commis des actes de discrimination et des abus à l'encontre de membres du syndicat. Le comité note que le gouvernement, quant à lui, confirme que la SUNAFIL a effectué des inspections sur les questions susmentionnées et a sanctionné l'entreprise D concernant le contrôle des présences (dossier n° 76111) et la sécurité et la santé au travail (dossier n° 76112). Compte tenu des décisions déjà rendues par la SUNAFIL, ainsi que de l'imprécision des allégations concernant la composante antisyndicale des violations, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.*

521. *En ce qui concerne le refus allégué de négocier collectivement, le comité note que l'organisation plaignante affirme ce qui suit: i) suite à la soumission par le syndicat des entreprises D et E de son premier cahier de revendications au niveau de la branche, les entreprises D et E ont refusé à plusieurs reprises de négocier et ont formulé des objections par voie administrative; et ii) après que le syndicat a recouru à l'arbitrage facultatif, une sentence arbitrale déclarant le cahier de revendications irrecevable et ordonnant qu'il soit modifié compte tenu de la capacité et de la légitimité du syndicat a été rendue le 5 avril 2019, ce qui a paralysé les négociations. Le comité note que, selon l'entreprise D, la sentence arbitrale précitée a établi que le syndicat des entreprises D et E ne pouvait pas négocier au niveau de la branche avec les entreprises D et E, étant donné qu'elles n'exercent pas les mêmes activités. À cet égard, le comité rappelle qu'il ne prend parti ni pour la négociation collective au niveau de la branche d'activité ni pour la négociation au niveau de l'entreprise. Le principe fondamental est que le niveau de la négociation collective doit être déterminé librement par les parties concernées. [Voir **Compilation**, paragr. 1407.] Notant que la sentence arbitrale du 5 avril 2019 a été rendue à la demande du syndicat, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

Entreprises F et G

522. *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, le 30 mai 2016, l'entreprise F, qui opère dans le secteur de l'énergie, a licencié 115 membres du syndicat de l'entreprise F, qui travaillaient pour une même entreprise cliente, l'entreprise G, dans le but d'éliminer ce syndicat. Il note aussi que l'entreprise F, dans ses observations communiquées par le gouvernement, soutient que tant des travailleurs syndiqués que des travailleurs non syndiqués ont été licenciés, pour une raison indépendante de sa volonté, à savoir que son contrat de services avec l'entreprise G est arrivé à échéance et n'a pas été renouvelé. Le comité prend note de la divergence de vues entre l'organisation plaignante et l'entreprise F quant au motif de ces licenciements, ainsi que de l'absence d'observations du gouvernement sur cette allégation. Tout en précisant qu'il ne dispose pas d'informations suffisantes pour se prononcer, le comité rappelle que lorsqu'elles sont saisies de plaintes en discrimination antisyndicale, les instances compétentes doivent mener immédiatement une enquête et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences des actes de discrimination antisyndicale qui auront été constatés. [Voir **Compilation**, paragr. 1159.] Le comité prie donc le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit menée sur le caractère antisyndical allégué des licenciements effectués par l'entreprise F à l'occasion de l'expiration de son contrat de services avec l'entreprise G. Le comité prie également le gouvernement et l'organisation*

plaignante d'indiquer si les travailleurs licenciés à cette occasion ont intenté une action en justice et, dans l'affirmative, de le tenir informé de tout jugement rendu.

523. *Par ailleurs, le comité note que l'organisation plaignante affirme ce qui suit: i) l'entreprise F n'a pas prélevé les cotisations syndicales des membres dudit syndicat pendant sept mois en 2016 et a refusé d'accepter les lettres d'adhésion de ses nouveaux membres en 2017; ii) à la suite d'une plainte déposée par le syndicat à ce sujet, la SUNAFIL a infligé une amende à l'entreprise et lui a ordonné de prélever les cotisations syndicales de quatre travailleurs (dossier nº 465-2018); et iii) en 2018, l'entreprise n'a pas prélevé les cotisations syndicales de neuf membres du syndicat, ce pour quoi le syndicat a déposé une autre plainte auprès de la SUNAFIL. Le comité note que le gouvernement, de son côté, indique que, dans une décision datée du 31 novembre 2019, la SUNAFIL a déclaré que les infractions constatées par l'inspecteur dans le dossier nº 465-2018 étaient inexistantes. Concernant les réductions syndicales accordées aux neuf travailleurs en 2018, le comité note que, selon l'entreprise F, c'est en raison d'une erreur dans son système de paiement que les retenues syndicales des neuf travailleurs n'ont pas été effectuées initialement en 2018, mais que l'erreur a finalement été corrigée. À cet égard, le comité rappelle que la suppression de la possibilité de retenir les cotisations à la source, qui pourrait déboucher sur des difficultés financières pour les organisations syndicales, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses et devrait donc être évitée. [Voir **Compilation**, paragr. 690.] Notant que l'entreprise F a indiqué que le problème lié à son système de paiement a été réglé, le comité veut croire que les autorités compétentes continueront à veiller à ce que le syndicat bénéficie pleinement de la retenue à la source des cotisations syndicales de ses membres.*

Entreprise H

524. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue ce qui suit: i) depuis 2018, huit des douze organisations syndicales, toutes minoritaires, existant au sein de l'entreprise H, qui opère dans les secteurs de l'énergie et des mines, se sont regroupées pour former la Coalition nationale des syndicats de l'entreprise H, laquelle entretient des relations syndicales avec celle-ci; et ii) les quatre autres organisations sont par conséquent exclues de la négociation collective, ce qui est discriminatoire. Le comité note que l'entreprise H, dans ses observations fournies par le gouvernement, indique que: i) les conventions collectives conclues avec la coalition s'appliquent à tous ses travailleurs en raison du mécanisme de représentation élargie prévu par la loi; et ii) le SINUTREAPP, l'un des syndicats ne faisant pas partie de la coalition, a présenté une demande de négociation collective que le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi est en train de traiter. Le comité note la divergence de vues entre l'organisation plaignante et l'entreprise H quant à la possibilité pour les syndicats minoritaires de l'entreprise qui ne font pas partie de la coalition de participer à la négociation collective. À cet égard, il note que l'article 9 de la loi sur les relations collectives de travail prévoit que «s'il existe plusieurs syndicats dans un même domaine, les syndicats qui représentent ensemble plus de la moitié des travailleurs peuvent représenter conjointement tous les travailleurs» et que [...] «en l'absence d'accord, chaque syndicat ne représente que ses membres». Le comité rappelle que sont compatibles avec la convention nº 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**, paragr. 1360.] Le comité relève par ailleurs que, selon les rapports sur la soutenabilité de l'entreprise H, accessibles au public, le SINUTREAPP a participé à la négociation et à la signature d'une convention collective pour les périodes 2019-20 et 2021-22. Compte tenu de ce qui précède, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

525. *Le comité note également que selon l'organisation plaignante, l'entreprise H n'applique les clauses prévues dans les conventions collectives conclues au fil des ans qu'à certains syndicats. Il note que l'organisation plaignante affirme en particulier ce qui suit: i) bien qu'elle se soit engagée à accorder le congé syndical à un nombre déterminé de représentants de chaque syndicat, en fonction du nombre d'adhérents de chacun, l'entreprise H a refusé de l'accorder au SINUTREAPP lorsque celui-ci en a fait la demande pour deux de ses dirigeants; ii) bien que la clause 16 de la convention collective unique du travail prévoie la participation de deux membres de chaque organisation syndicale à une commission chargée de recenser les conditions de travail dangereuses, le SINUTREAPP en a été exclu malgré ses demandes répétées de participer aux visites organisées par cette commission; et iii) bien que la clause 22 de la convention collective prévoie l'octroi d'une allocation annuelle de 3 000 soles aux syndicats qui n'ont pas de locaux propres attribués par l'entreprise H, celle-ci refuse d'accorder cet avantage au SINUTREAPP.*

526. *Le comité note que, pour sa part, l'entreprise H déclare que: i) conformément à la loi sur les relations collectives de travail et à son règlement, elle accorde un congé syndical d'une durée de trente jours par an à deux dirigeants de chaque organisation syndicale qui ne fait pas partie de la coalition; ii) conformément à la loi sur la sécurité et la santé au travail et à son règlement, elle a mis en place un comité de sécurité et de santé au travail composé de ses propres représentants et de représentants des travailleurs, élus tous les deux ans; et iii) le SINUTREAPP n'a pas participé aux négociations collectives menées en 2006 et ne bénéficie donc pas du privilège établi par la convention collective en matière de locaux syndicaux.*

527. *Le comité prend bonne note des éléments fournis par l'organisation et par l'entreprise H, qui portent sur l'applicabilité au SINUTREAPP, syndicat minoritaire non signataire de la convention collective de l'entreprise, d'un certain nombre d'avantages prévus par la convention. Notant à nouveau qu'il ressort des rapports sur la soutenabilité de l'entreprise H que le SINUTREAPP a bien participé à la négociation et à la signature d'une convention collective pour les périodes 2019-20 et 2021-22, le comité ne donnera pas suite à cette allégation.*

Entreprises I et J

528. *Le comité note que l'organisation plaignante affirme qu'en 2014, l'entreprise I, qui opère dans le secteur de l'emballage, a décidé de réduire ses coûts de main-d'œuvre en construisant deux nouvelles méga-usines ultramodernes à Trujillo et à Lima et en réduisant de plus de 2 000 à 500 l'effectif de sa méga-usine de Pucusana. Selon l'organisation plaignante, ces licenciements visaient en particulier les travailleurs syndiqués. Regrettant que le gouvernement n'ait pas répondu à cette allégation, le comité rappelle à nouveau qu'il n'appartient pas au comité 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****, paragr. 1114.] Le comité prie le gouvernement de répondre spécifiquement à l'allégation de l'organisation plaignante concernant les licenciements de travailleurs de la méga-usine de Pucusana effectués par l'entreprise I. Le comité prie également le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations sur tout recours administratif ou judiciaire éventuellement interjeté par les travailleurs licenciés à cet égard et sur l'issue éventuelle de ces recours.*

529. *Le comité note également que l'organisation plaignante affirme que, dans le cadre d'un processus d'externalisation de ses activités qui a débuté en mai 2017, l'entreprise I: i) a remplacé un certain nombre de travailleurs syndiqués par des travailleurs de l'entreprise J; ii) a encouragé ou obligé des travailleurs syndiqués à accepter leur transfert dans des entreprises sous-traitantes; iii) a créé de nouvelles organisations syndicales qui favorisent l'externalisation et se soumettent à ses points de vue à l'heure de signer des conventions collectives; et iv) veille à ce que les contrats temporaires des*

travailleurs sous-traitants qui tentent de se syndiquer ne soient pas renouvelés. Le comité note que le gouvernement, quant à lui, indique qu'entre 2017 et 2019, 74 inspections du travail effectuées par la SUNAFIL dans l'entreprise I ont donné lieu à l'établissement de 25 constats d'infraction, dont cinq concernaient la liberté syndicale, y compris deux pour des actes de discrimination antisyndicale.

530. *Tout en prenant bonne note des informations fournies par le gouvernement, le comité note qu'il n'est pas clair si les infractions en question sont liées aux allégations spécifiques présentées par l'organisation plaignante dans le présent cas. Rappelant de nouveau que, lorsqu'elles sont saisies de plaintes en discrimination antisyndicale, les instances compétentes doivent mener immédiatement une enquête et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences des actes de discrimination antisyndicale qui auront été constatés, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur le contenu des cinq constats d'infraction émis par la SUNAFIL concernant des violations de la liberté syndicale par l'entreprise I, et d'indiquer si des sanctions ont été infligées et des mesures correctives prises eu égard aux actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales allégués par l'organisation plaignante.*

Entreprise K

531. *Le comité note que l'organisation plaignante affirme que: i) les ouvriers métallurgistes péruviens doivent s'inscrire au RETCC pour travailler sur les chantiers de construction civile; ii) lorsqu'ils s'inscrivent, ils sont automatiquement couverts par la convention collective conclue par le syndicat de la construction civile, dont les cotisations sont prélevées à la source, les syndicats de métallurgistes se trouvant donc empêchés de participer aux négociations collectives; et iii) en conséquence, les conditions de travail de ces ouvriers se sont détériorées, car ils travaillent généralement sur un projet industriel jusqu'à son achèvement, et non pas seulement dans la phase initiale comme les travailleurs de la construction civile. Le comité, tout en notant que le gouvernement ne répond pas à ces allégations, comprend qu'en vertu de la législation péruvienne, qui reconnaît au syndicat majoritaire la capacité de négocier pour tous les travailleurs du champ de négociation concerné, c'est le syndicat de la construction civile qui, dans le cadre de la négociation par branche d'activité dans le secteur de la construction civile, négocie pour tous les travailleurs du secteur, y compris les travailleurs de la métallurgie inscrits au RETCC. Le comité comprend également que, selon ce qu'affirme l'organisation plaignante, les conventions collectives conclues par le syndicat des travailleurs de la construction civile ne répondraient pas aux besoins des ouvriers de la métallurgie, qui diffèrent de ceux des travailleurs de la construction civile. Dans ce contexte, le comité invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le dialogue avec toutes les parties concernées en vue de définir les modalités qui permettraient aux intérêts et aux besoins des travailleurs de la métallurgie et de leurs organisations d'être dûment pris en compte lors des négociations collectives dans le secteur de la construction civile. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

532. *En outre, le comité note que, selon l'organisation plaignante: i) les entreprises du secteur de la construction civile abusent des contrats temporaires dans le but d'affaiblir l'action syndicale; ii) lorsque les ouvriers de la métallurgie dénoncent les injustices dont ils sont victimes, les employeurs ne renouvellent pas leurs contrats et se coordonnent pour établir des listes noires de dirigeants et d'activistes syndicaux; et iii) deux dirigeants syndicaux et anciens travailleurs de l'entreprise K, MM. Pedro Condori Laurente et Alfredo Cahuaya, ne sont plus autorisés à travailler dans leur spécialité en raison de rumeurs selon lesquelles ils seraient des agitateurs sociaux. Le comité note en outre que, selon le gouvernement, suite à des plaintes déposées par M. Condori Laurente, la SUNAFIL a entamé des inspections concernant la discrimination dans l'emploi et les contrats de travail, respectivement le 24 mai 2017 et le 29 août 2019, et que ces procédures sont toujours en cours. Le comité rappelle que les contrats à durée déterminée ne devraient pas être utilisés*

*délibérément à des fins antisyndicales. [Voir **Compilation**, paragr. 1096.] Il rappelle aussi 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**, paragr. 1121.] Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les inspections menées par la SUNAFIL au sujet des plaintes déposées par M. Condori Laurente soient menées à terme dans les plus brefs délais et de le tenir informé du résultat de ces inspections.*

Décret suprême nº 345-2018-EF

533. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue ce qui suit: i) le 31 décembre 2018, le gouvernement a publié le décret suprême nº 345-2018-EF approuvant la politique nationale de compétitivité et de productivité; et ii) cette politique aurait dû être élaborée en consultation avec les partenaires sociaux, mais il n'en n'a pas été ainsi, ce qui va à l'encontre de la convention nº 144. Tout en prenant note des réponses du gouvernement à ce sujet, le comité note qu'il a été saisi d'allégations similaires dans le cas nº 3373. Le comité renvoie donc aux conclusions et recommandations qu'il a adoptées à cette occasion (voir 404e rapport du comité, octobre-novembre 2023, paragr. 580 à 584).*

Décret suprême nº 009-2017-TR

534. *En ce qui concerne les allégations relatives au décret suprême nº 009-2017-TR, portant modification de l'article 61-A du règlement de la loi sur les relations collectives de travail, le comité note que l'organisation plaignante indique ce qui suit: i) ce décret a été adopté sans consultation des organisations syndicales; ii) plusieurs de ses dispositions relatives au recours à l'arbitrage facultatif et à ses modalités découragent la négociation collective et rendent le processus plus difficile et plus coûteux pour les travailleurs. Le comité note que le gouvernement, de son côté, déclare que son intention, en adoptant ce décret, était d'empêcher les pratiques qui visent à raccourcir le processus naturel de négociation dans le but qu'il soit directement recouru à l'arbitrage. Constatant que le gouvernement ne se réfère pas à l'absence alléguée de consultation des organisations syndicales sur ce décret suprême, le comité rappelle qu'il importe que toute modification relative à la portée et à l'exercice des droits syndicaux fasse l'objet de consultations approfondies avec les organisations les plus représentatives afin d'aboutir, dans la plus large mesure possible, à des solutions mutuellement convenues. [Voir **Compilation**, paragr. 1542.] Le comité prie donc le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir qu'à l'avenir les partenaires sociaux seront consultés pour l'élaboration des lois et règlements affectant les intérêts des organisations syndicales et de leurs membres. En ce qui concerne le contenu du décret suprême nº 009-2017-TR, le comité note ce qui suit: i) l'article 61-A du règlement de la loi sur les relations collectives de travail, qui fait l'objet du décret, a été modifié; et ii) ces dispositions et leurs modifications sont en cours d'examen par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans le cadre du suivi de l'application par le Pérou de la convention nº 98. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité veut croire qu'une décision sera rendue prochainement sur le recours en instance concernant l'extension par l'entreprise A des avantages convenus avec le SUTRACADD aux travailleurs non syndiqués.**

b) **Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer si, par le biais du recours concernant le paiement des prestations sociales déposé par M. Rojo suite à son licenciement, ou d'autres qui auraient pu être introduits, le licenciement lui-même a aussi été contesté, et de l'informer de toute décision rendue à cet égard.**

c) **Le comité prie le gouvernement de répondre spécifiquement à l'allégation de l'organisation plaignante concernant le transfert de travailleurs de l'entreprise B à l'entreprise C. Il prie également le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations sur tout recours administratif ou judiciaire introduit par des membres du syndicat de l'entreprise B à cet égard et sur l'issue éventuelle de ces recours.**

d) **Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit menée sur le caractère antisyndical allégué des licenciements effectués par l'entreprise F à l'expiration de son contrat de services avec l'entreprise G. Le comité prie également le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer si les travailleurs licenciés à cette occasion ont intenté une action en justice et, dans l'affirmative, de le tenir informé de tout jugement rendu.**

e) **Le comité prie le gouvernement de répondre spécifiquement à l'allégation de l'organisation plaignante concernant les licenciements de travailleurs de la méga-usine de Pucusana effectués par l'entreprise I. Le comité prie également le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations sur tout recours administratif ou judiciaire éventuellement interjeté par les travailleurs licenciés à cet égard et sur l'issue éventuelle de ces recours.**

f) **Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur le contenu des cinq constats d'infraction émis par la SUNAFIL concernant des violations de la liberté syndicale par l'entreprise I, et d'indiquer si des sanctions ont été infligées et des mesures correctives ont été prises eu égard aux actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales allégués par l'organisation plaignante.**

g) **Le comité invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le dialogue avec toutes les parties concernées en vue de définir les modalités qui permettraient aux intérêts et aux besoins des travailleurs de la métallurgie et de leurs organisations d'être dûment pris en compte lors des négociations collectives dans le secteur de la construction civile. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

h) **Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les inspections menées par la SUNAFIL au sujet des plaintes déposées par M. Condori Laurente soient menées à terme dans les plus brefs délais et de le tenir informé du résultat de ces inspections.**

i) **Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir qu'à l'avenir les partenaires sociaux seront consultés pour l'élaboration des lois et règlements affectant les intérêts des organisations syndicales et de leurs membres.**

Cas nº 3373

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)

Allégations: L'organisation plaignante allègue qu'une entreprise a mis en place une politique d'avantages économiques aux critères antisyndicaux. Elle allègue également que des actes d'hostilité sont menés contre le personnel syndiqué et qu'une convention collective n'a pas été respectée

536. La plainte figure dans une communication de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) datée du 4 novembre 2019.

537. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications datées du 18 septembre 2020 et du 12 septembre 2023.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

539. Dans sa communication datée du 4 novembre 2019, l'organisation plaignante indique que, en 2000, l'entreprise Telefónica del Perú S.A.A. (ci-après dénommée «l'entreprise») a congédié un important groupe de travailleurs membres du Syndicat unitaire des travailleurs de Telefónica del Perú S.A. (SUTTP), une action qui a apporté un changement fondamental à la jurisprudence du Tribunal constitutionnel, étant donné qu'un droit de réintégration a été accordé dans le cadre d'un recours en *amparo* contre des licenciements portant atteinte aux droits syndicaux. L'organisation plaignante allègue que, malgré ces antécédents préoccupants de pratiques antisyndicales, l'entreprise continue à faire l'objet de la majorité des plaintes pour violations de droits des travailleurs présentées à la Surintendance nationale de contrôle de l'application de la législation du travail (SUNAFIL).

540. L'organisation plaignante allègue que l'entreprise applique des politiques d'avantages sociaux aux critères antisyndicaux. Elle fait tout d'abord référence à la «politique d'avantages sociaux destinée aux employés de l'entreprise» approuvée en 2014, soutenant que celle-ci «prévoit des avantages exclusifs pour les travailleurs qui ne sont pas soumis aux conventions collectives et qui, par conséquent, ne sont affiliés à aucun syndicat». L'organisation plaignante indique que cette politique «s'applique exclusivement aux travailleurs n'appartenant pas à la catégorie des cadres supérieurs et dont la rémunération et les avantages complémentaires ne sont pas régis par la négociation collective». L'organisation plaignante indique que les avantages sociaux auxquels ont droit des travailleurs affilés à une organisation syndicale sont régis par les conventions collectives particulières que cette organisation a signées avec l'entreprise. L'organisation plaignante explique par ailleurs que «les avantages sociaux dont bénéficient

exclusivement les travailleurs non affiliés à une organisation syndicale sont notamment l'allocation pour restauration et déplacements, l'allocation pour vacances et le bonus lié au parcours professionnel, ainsi que d'autres avantages complémentaires».

541. L'organisation plaignante allègue que «ce critère discriminatoire» a été ratifié et publié dans un document intitulé «Transformándonos para ser más (Nous nous transformons pour être plus nombreux)» (2014), dans lequel sont exposés des principes applicables à des travailleurs n'ayant pas le statut de cadre et dont la relation avec l'entreprise n'est pas encadrée par des conventions collectives. L'organisation plaignante indique que le premier principe énoncé dans ce document est celui d'un système salarial s'appliquant spécifiquement et exclusivement aux employés non soumis à une convention collective, et que les autres principes applicables aux employés non soumis aux conventions collectives sont une révision de la rémunération chaque année civile, avec ajustement en fonction de l'inflation, un positionnement salarial selon le marché et des ajustements basés sur le mérite. L'organisation plaignante ajoute que les travailleurs cadres syndiqués ne bénéficient ni des avantages sociaux prévus par la convention collective, ni de la politique mentionnée précédemment. Elle indique aussi que, alors que l'entreprise exige que les membres du SUTTP compensent les jours fériés consacrés au repos, les membres d'autres syndicats ne sont pas soumis à ces exigences.

542. L'organisation plaignante allègue également que l'entreprise s'adonne à la pratique systématique d'actes d'hostilité à l'encontre du personnel syndiqué qui est particulièrement vulnérable, et qu'elle n'a pas respecté la convention collective en vigueur. L'organisation plaignante indique que l'entreprise et le SUTTP ont signé une convention collective (2016-2019) dans laquelle l'entreprise s'est engagée à ne lancer aucune procédure de licenciement collectif pour motifs économiques, technologiques ou structurels, et à offrir une formation continue qui permettrait aux travailleurs syndiqués de se reconvertir et de demeurer employables. L'organisation plaignante allègue que, en dépit de ce qui a été convenu dans cette convention, l'entreprise a transféré des travailleurs vers d'autres secteurs et en particulier vers un secteur appelé Centre des opérations techniques (COT), sans tenir compte de leurs qualifications professionnelles, ni de leur âge ou de leur état de santé.

543. L'organisation plaignante indique que, selon un rapport de la SUNAFIL daté du 15 février 2019, alors que le taux d'affiliation syndicale est de 56 pour cent dans l'entreprise, 98,6 pour cent des travailleurs affectés au COT sont syndiqués. L'organisation plaignante ajoute que, alors que 26 pour cent des employés de l'entreprise sont membres du SUTTP, 65 pour cent du personnel ayant fait l'objet d'un transfert sont membres de ce syndicat, une situation qui, selon elle, démontre le but antisyndical visé par le transfert du personnel syndiqué au COT. L'organisation plaignante allègue en outre que l'entreprise a empêché les principaux dirigeants du SUTTP d'assister aux réunions convoquées pour discuter des questions liées au transfert de travailleurs syndiqués au COT, et qu'elle a violé la vingtième clause de la convention collective, qui stipule qu'une table de travail et deux tables rondes entre l'entreprise et le SUTTP devraient être organisées. Selon l'organisation plaignante, ces tables auraient dû être bipartites, mais l'entreprise a dénaturé l'accord en y convoquant des tiers, ce qui a gravement nui à la mise en œuvre des accords.

544. L'organisation plaignante indique qu'en septembre 2019 un nouveau système d'évaluation des performances des travailleurs a été mis en œuvre, qui s'appliquait principalement au COT, c'est-à-dire au secteur où 98,6 pour cent des travailleurs sont syndiqués. L'organisation plaignante affirme que, alors que les avantages prévus par ce système sont minimes (droit à une demi-journée de congé payée pour les employés occupant la première ou la deuxième position par exemple), les sanctions, elles, sont extrêmement sévères (mesures disciplinaires ou engagement d'une procédure de licenciement pour mauvais résultats, par exemple).

L'organisation plaignante estime que ce système d'évaluation des performances des travailleurs est caractérisé par sa rigidité et des sanctions qui se traduisent par de nombreux licenciements non raisonnables et portant atteinte au droit de liberté syndicale, étant donné qu'ils concernent le COT, où la majeure partie des travailleurs sont affiliés au SUTTP.

545. L'organisation plaignante allègue que l'État péruvien et en particulier le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi (MTPE) et la SUNAFIL font preuve d'une grave défaillance, dans la mesure où il n'existe pas de procédure efficace de surveillance des infractions sociales liées à la protection des droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne la protection de la liberté syndicale. L'organisation plaignante indique que la procédure relative à la défense de la liberté syndicale est la procédure ordinaire, où la seule étape de l'enquête dure en moyenne plus de deux mois, une situation qui nuit gravement à la protection de cette liberté, étant donné qu'elle laisse les dirigeants et les membres d'organisations syndicales sans défense. L'organisation plaignante déclare également que l'équipe de la SUNAFIL chargée de la protection des droits fondamentaux n'est pas spécialisée dans la protection du droit syndical.

546. L'organisation plaignante indique, à propos des travailleurs transférés au COT et dont la quasi-totalité sont membres du SUTTP, que la SUNAFIL a classé la procédure en déclarant que «selon l'information fournie, il s'avère qu'ils comprennent des travailleurs âgés de 24 à 69 ans, ainsi que des membres de différents organismes syndicaux, et des membres du personnel non syndiqués». L'organisation plaignante souligne que le rapport de la SUNAFIL ne prend pas en considération le fait que les travailleurs non syndiqués représentent 1,4 pour cent de l'ensemble du personnel du COT; qu'il n'examine pas si l'obligation relative à la reconversion et la protection de l'employabilité interne des travailleurs a été remplie comme l'exige la convention collective en vigueur; et qu'il se contente de constater que «le sujet inspecté a déclaré que les travailleurs affectés au COT ont reçu une formation sur les nouvelles fonctions qu'ils devront occuper». L'organisation plaignante indique que la SUNAFIL a tiré ses conclusions uniquement sur la base d'une affirmation de l'entreprise, sans effectuer la moindre analyse des profils professionnels, de l'état de santé et de l'âge des travailleurs, ou du caractère raisonnable des processus de reconversion. L'organisation plaignante considère qu'un grand nombre des transferts effectués au COT constituent des cas de violations multiples des droits des travailleurs, étant donné qu'ils auront une incidence non seulement sur les conditions de travail, la liberté syndicale et la négociation collective, mais aussi sur la santé et la sécurité au travail. L'organisation plaignante considère que la pratique adoptée par l'inspection du travail à la suite de plaintes pour actes antisyndicaux assortis d'infractions multiples a créé des situations de grave vulnérabilité, dans un contexte national où les taux d'affiliation syndicale et de négociation collective sont très faibles.

547. L'organisation plaignante ajoute que le gouvernement a adopté des dispositions réglementaires qui affaiblissent considérablement le dialogue social, et indique à cet égard que, bien que le Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE), composé à parts égales des organisations syndicales et des syndicats patronaux les plus représentatifs du pays, ainsi que des plus hauts représentants du gouvernement, ait été reconnu comme étant un espace privilégié de dialogue social, à la fin de 2018, le décret suprême n° 345 approuvant la Politique nationale de compétitivité et de productivité (PNCP) a été publié, alors qu'un accord stipulant que celle-ci devait être débattue et convenue au sein du CNTPE avait été signé. L'organisation plaignante allègue en outre ce qui suit: i) par le décret suprême n° 038 de 2019, la composition du conseil d'administration du Conseil national de la compétitivité et la formalisation (CNCF), qui est chargé de définir les stratégies et d'approuver les propositions et les mises à jour relatives au Plan national de compétitivité et de productivité, a été modifiée,

et ce conseil est désormais composé de 13 représentants de l'État, de 6 représentants des syndicats patronaux, de 1 représentant de la société et de 1 seul représentant syndical qui doit être élu par les 4 centrales membres du CNTPE; ii) ce même décret a porté création de commissions techniques public-privé chargées d'élaborer les différents aspects du Plan national de compétitivité et de productivité, au sein desquelles la présence de représentants syndicaux n'a pas été prévue, bien que la cible de l'une de ces commissions soit le marché du travail; et iii) dans la mesure où le CNCF traite de sujets devant faire l'objet d'une concertation, à savoir le travail, la promotion de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale, tout ce qui précède a une grave incidence sur le dialogue social, lequel devrait avoir lieu, dans des conditions d'égalité, au sein du CNTPE.

B. Réponse du gouvernement

548. Dans sa communication datée du 18 septembre 2020, le gouvernement envoie ses observations, les observations de la SUNAFIL et les observations détaillées de l'entreprise. L'entreprise nie catégoriquement s'être adonnée à des actes portant atteinte à la liberté syndicale et indique que 96,48 pour cent des travailleurs de la catégorie des employés sont membres de l'une des six organisations syndicales actives dans l'entreprise et que l'une d'elles est une fédération de syndicats, ce qui selon elle montre qu'elle est inextricablement attachée à l'exercice effectif et sans restriction du droit de liberté syndicale en tant qu'axe des relations de travail. Selon les données présentées par l'entreprise, sur 4 365 travailleurs au total, 1 934 travailleurs, soit 44 pour cent, sont membres de l'une des six organisations syndicales.

549. L'entreprise indique que la «politique d'avantages sociaux» mise en œuvre depuis 2014 et actualisée au fil des ans a été élaborée sur la base de principes et de critères objectifs et pour des raisons internes qui garantissent sa légitimité, et non dans le but de décourager la syndicalisation. L'entreprise ajoute que non seulement cette politique ne poursuit pas un objectif antisyndical, mais qu'en plus, en réalité, elle n'a pas eu pour effet indirect d'encourager la désaffiliation syndicale, et sa mise en œuvre a été évaluée par l'inspection du travail, qui n'y a trouvé aucune visée antisyndicale.

550. L'entreprise indique que, en 2014 également, dans le contexte de transformation qu'a commencé à connaître le secteur des télécommunications dans le pays, elle a adopté une «politique de révision des salaires» fondée sur des critères objectifs pour augmenter les salaires des employés dont la rémunération n'est pas encadrée par des négociations collectives. L'entreprise désigne ladite «politique de révision des salaires» et la «politique d'avantages sociaux» susmentionnée par «politique de révision des salaires et d'avantages sociaux». L'entreprise indique que cette politique de révision des salaires et d'avantages sociaux est conforme aux meilleures pratiques en matière de gestion humaine en vigueur sur le marché, et qu'elle permet d'effectuer des ajustements au niveau des salaires et des avantages sociaux en tenant compte des rémunérations offertes sur le marché, des résultats de l'entreprise, de l'indice des prix à la consommation (IPC) et des résultats individuels. L'entreprise affirme qu'elle accorde aux membres d'organisations syndicales des avantages sociaux supérieurs à ceux prévus par la rémunération salariale, du seul fait de leur appartenance à un syndicat, sans tenir compte des résultats de l'entreprise ou des résultats individuels, et que les organisations syndicales se sont systématiquement opposées à ce que leurs membres fassent l'objet d'une évaluation individuelle basée sur les objectifs.

551. L'entreprise fait savoir qu'elle s'est fermement engagée à respecter les conventions collectives et les sentences arbitrales applicables aux employés soumis aux négociations collectives. Elle explique que la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux est basée sur des critères propres, indépendants de ceux applicables en cas de négociation collective ou de

sentence arbitrale; qu'en aucun cas elle ne sert de mécanisme de pression ni ne porte préjudice aux négociations collectives, lesquelles suivent leurs propres voies et n'entravent pas l'application des conventions collectives existantes jusqu'à la signature de nouvelles conventions; et que, dans le respect de la liberté syndicale, cette politique permet de réviser les rémunérations, sous conditions, d'employés qui exercent la liberté syndicale au sens négatif – le droit de n'être membre d'aucune organisation syndicale – et qui représentent 3,52 pour cent des travailleurs, sans porter atteinte à l'affiliation syndicale du reste des employés ni la décourager. L'entreprise indique que la politique s'appuie sur des critères objectifs qui permettent de rationaliser les augmentations accordées aux membres du personnel non syndiqués, tandis que les travailleurs soumis aux négociations collectives bénéficient d'avantages sociaux supérieurs à ceux prévus par la rémunération salariale: les travailleurs dont la rémunération est encadrée par les négociations collectives reçoivent des avances sur les bénéfices convenues avec les organisations syndicales respectives auxquelles ils appartiennent, contrairement au personnel soumis à la politique, qui ne bénéficie pas de cet avantage; les travailleurs soumis aux négociations collectives bénéficient d'une augmentation minimale garantie et assurée, supérieure à celle garantie pour les travailleurs non soumis aux négociations collectives, étant donné que cette augmentation ne tient pas compte de l'IPC et n'est soumise à aucune condition, hormis l'appartenance à un syndicat, et les travailleurs soumis aux négociations collectives reçoivent des primes pour clôture du cahier de revendications, un avantage dont ne bénéficient pas les travailleurs non syndiqués. L'entreprise ajoute que la rémunération moyenne perçue par un travailleur affilié au SUTTP en janvier 2020 est encore supérieure à celle perçue par les travailleurs de l'entreprise.

552. L'entreprise affirme qu'en réalité la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux n'a eu aucun impact ni aucun effet négatif sur l'affiliation syndicale; qu'elle n'a ni nui à l'affiliation aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise ni découragé celle-ci; et qu'elle n'a eu aucune incidence réelle ou potentielle sur la liberté syndicale. L'entreprise indique que, parallèlement à l'entrée en vigueur et à la mise en œuvre de la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux, le nombre de salariés de l'entreprise membres d'un syndicat s'est maintenu au fil du temps, voire s'est accru de façon constante, ce qui selon elle démontre clairement que cette politique n'a eu aucun impact ni aucun effet négatif sur la syndicalisation, alors qu'au fil des ans le SUTTP a enregistré une croissance soutenue du pourcentage de ses membres, ce qui n'est pas le cas du pourcentage de travailleurs non affiliés à une organisation syndicale (ce pourcentage a diminué de façon significative au fil des ans). L'entreprise estime que c'est la preuve que deux «structures» de salaires et d'avantages sociaux coexistent de façon harmonieuse, chacune étant régie par ses propres règles, et la politique en question ne peut être qualifiée d'antisyndicale.

553. L'entreprise indique qu'en 2018 le SUTTP a porté plainte auprès de la SUNAFIL pour application de la politique salariale aux employés non syndiqués, et que le rapport d'inspection a conclu que cette politique ne violait en rien les relations collectives ni n'établissait de discrimination pour raisons syndicales, les contrôles ayant démontré que la rémunération moyenne d'un travailleur syndiqué était de 5 702,32 soles, et celle d'un travailleur non affilié à un syndicat, de 5 295,67 soles.

554. Concernant l'allégation selon laquelle les travailleurs cadres syndiqués ne bénéficient ni des avantages sociaux prévus par la convention collective ni de la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux, l'entreprise indique que: i) les travailleurs cadres sont hors du champ d'application de cette politique; ii) l'article 42 du texte unique de la loi sur les relations collectives de travail (LRCT) approuvé par le décret suprême n° 010-2003-TR stipule expressément que «la convention collective du travail a force obligatoire pour les parties qui

l'ont adoptée. Elle lie ces dernières, les personnes au nom desquelles elle a été signée et à qui elle s'applique, ainsi que les travailleurs qui se joignent ultérieurement aux entreprises incluses dans celle-ci, à l'exception des employés qui occupent des postes de direction ou de confiance»; et iii) dans tous les cas, il convient de garder à l'esprit que cette affaire particulière fait actuellement l'objet d'une procédure judiciaire et est en cours de traitement.

555. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise exige que les membres du SUTTP compensent les jours fériés consacrés au repos alors que les membres d'autres syndicats ne sont pas soumis à ces exigences, l'entreprise indique qu'elle a fait savoir au syndicat que les mesures en question s'appliquent de façon égale à tous les travailleurs de l'entreprise, dans le respect des conditions prévues par la règlementation relative aux jours fériés régionaux, et qu'aucune différenciation n'est faite en dehors de celles-ci afin que les travailleurs puissent consacrer ce temps à leurs proches.

556. L'entreprise indique que le transfert de travailleurs au secteur appelé COT ne constitue pas une violation des conventions collectives, et encore moins un acte d'hostilité à l'encontre des travailleurs syndiqués, ce qui a été continuellement confirmé, à plus d'une occasion, par l'inspection du travail. L'entreprise réfute les affirmations selon lesquelles les transferts de membres du personnel au COT auraient une visée antisyndicale et indique qu'aucun travailleur en particulier n'est cité dans la plainte, ce qui l'empêche de donner des indications détaillées sur des cas particuliers. L'entreprise déclare que tous les transferts de membres du personnel au COT s'appuient toujours sur des critères objectifs, dans le respect absolu de leur catégorie professionnelle et de leurs droits du travail. L'entreprise indique que la reconversion et l'employabilité interne constituent les axes de la convention collective, et la création du COT et l'affectation du personnel à ce secteur répondent justement à ces objectifs puisque, avant de transférer un membre du personnel à un nouveau secteur, le changement est évalué au niveau organisationnel, et l'adéquation entre le profil du travailleur et la fonction qu'il occupera est validée. L'entreprise fait remarquer qu'une nette majorité du personnel de l'entreprise est syndiquée et qu'il est donc logique que la majorité du personnel affecté au COT le soit également.

557. L'entreprise souligne qu'elle n'a jamais considéré l'affiliation syndicale comme un critère permettant de déterminer la pertinence ou non d'un transfert au COT. Elle indique par ailleurs qu'à plusieurs reprises l'inspection du travail s'est prononcée sur les transferts au COT et que, de façon consistante, elle a estimé que ces mouvements de personnel ne constituaient pas des actes d'hostilité ni ne violaient les normes du travail, et encore moins le droit à la liberté syndicale. L'entreprise précise que 11 affaires en rapport avec ce sujet font actuellement l'objet d'une procédure judiciaire et sont en cours de traitement.

558. L'entreprise indique que, au début de 2019, elle a créé un espace de travail avec le SUTTP afin de pouvoir répondre aux questions de l'organisation syndicale sur ce sujet, et que, sans préjudice d'une réunion qui n'a pas pu avoir lieu en juillet 2019 parce que les dirigeants syndicaux convoqués à celle-ci avaient refusé de prouver leur identité, les rencontres se sont poursuivies de façon périodique, jusqu'au premier trimestre de 2020.

559. S'agissant de l'allégation selon laquelle il existe une clause de la convention collective 2016-2019 relative à l'organisation de tables de travail que l'entreprise aurait violée, cette dernière indique que les parties s'étaient engagées à créer et à gérer trois espaces de travail, et que par l'Ordre d'inspection n° 19661-2019, il a été conclu devant la SUNAFIL que ces tables de travail avaient été organisées selon les termes prévus par la convention collective. Sans préjudice de celle-ci, l'entreprise précise que la table de travail évoquée par le SUTTP est la Commission bipartite sur l'habillement, dont la nature et les méthodes de travail diffèrent de

celles des tables de travail convenues par la convention collective 2016-2019, cette dernière ayant été créée en 2008, et les parties s'étant convenues de travailler conjointement avec deux autres organisations syndicales (la Fédération des travailleurs de Telefónica del Perú (FETRATEL) et le Syndicat des travailleurs des entreprises de Telefónica del Perú (SITENTEL)). En conséquence, l'entreprise n'a commis aucune violation. L'entreprise indique que depuis 2018 le SUTTP ignore cet accord et refuse de la rencontrer tant que les autres organisations syndicales sont également convoquées aux réunions de la commission bipartite. L'entreprise fait remarquer que cette question fait l'objet d'une procédure judiciaire engagée par le SUTTP dans le dossier nº 00794-2019-0-1801-JR-LA-09, laquelle est toujours en cours.

560. L'entreprise explique également qu'en 2019 elle a mis au point un système d'évaluation de la productivité et des performances du COT et plus précisément des analystes de la gestion, des analystes fonctionnels, des analystes des opérations, des techniciens spécialisés, des techniciens chargés des opérations et des techniciens chargés du soutien technique, en vue d'améliorer l'indice de satisfaction des clients. Elle indique qu'il convenait de mettre en place un système d'évaluation dans les secteurs où les employés sont en contact direct avec la clientèle, à l'instar du COT, où le niveau de priorité est plus élevé. L'entreprise indique que ce système d'évaluation et de reconnaissance des performances s'appuie sur des critères objectifs et raisonnables, et que le fait qu'il ne soit pas au goût du SUTTP ne signifie pas que la politique mise en œuvre constitue un acte antisyndical. Elle indique également que les mesures disciplinaires prévues ne sont pas disproportionnées, qu'elles sont appliquées en cas de mauvaise performance par rapport aux capacités d'un travailleur et au rendement moyen au niveau des tâches et dans des conditions similaires, et en cas de baisse délibérée et répétée du rendement au niveau des tâches, du volume ou de la qualité de la production, ces mesures n'ayant rien d'illégal et ne portant pas atteinte à la liberté syndicale.

561. L'entreprise assure également que les mesures disciplinaires, qui sont accessoires et ne sont applicables que dans des cas extrêmes, confèrent un caractère graduel et progressif tout à fait raisonnable aux actions qui peuvent être menées par l'entreprise, et qu'à ce jour aucune mesure disciplinaire drastique (suspension) n'a été appliquée ni aucune procédure de licenciement pour non-réalisation des objectifs, engagée. Elle fait remarquer qu'un recours en *amparo* a été déposé auprès du Tribunal constitutionnel à ce sujet et est en cours de traitement (dossier nº 06642-2019-0-1801-JR-DC-06).

562. Le gouvernement indique que la SUNAFIL, qui a été créée en 2014, est l'autorité centrale du système d'inspection du travail. À ce titre, elle est l'organe technique spécial qui est chargé de promouvoir et de surveiller le respect de la réglementation en matière socioprofessionnelle et de sécurité et santé au travail; d'émettre des avis techniques; de mener des enquêtes et de proposer l'élaboration de normes dans les domaines précités. Le gouvernement fait savoir: i) que, au cours de la période 2016-2021, les directions régionales et/ou les administrations régionales du travail ont donné suite à 30 ordres d'inspection de l'entreprise relatifs à différents sujets, à la suite desquels 27 rapports d'inspection et 7 procès-verbaux d'infraction ont été établis; et ii) que, au cours de la période 2016-2023, la SUNAFIL a effectué des inspections d'investigation via 405 interventions d'inspection auprès de l'entreprise (57 en matière de relations collectives de travail et 9 en matière de discrimination pour appartenance à un syndicat, 4 d'entre elles ayant abouti à l'établissement d'un procès-verbal d'infraction). Le gouvernement indique également que, le 28 février 2023, la SUNAFIL a créé un registre des organisations syndicales dans le système de dépôt de plaintes virtuel qui permet aux représentants de ces organisations de donner suite aux plaintes qui sont déposées. Il fait également savoir que les ordres d'inspection mentionnés dans la plainte ont été clos, et que les trois enquêtes menées entre 2017 et 2018 ont conclu qu'aucun acte de harcèlement n'avait

été constaté dans le secteur dénommé COT, et qu'aucun acte de discrimination ou de violation des normes socioprofessionnelles relatives à la liberté syndicale (congé syndical et cotisations syndicales) n'avait été démontré. Le gouvernement a fourni en annexe les trois rapports des inspections menées à la suite des ordres d'inspection émis concernant l'entreprise et indique que ces rapports ne sont pas émis uniquement lorsque aucune violation du droit du travail n'est constatée, mais aussi lorsque les violations constatées auprès du sujet inspecté sont corrigées.

563. Le gouvernement indique que le système d'inspection du travail repose sur deux étapes, au cours desquelles un délai est accordé pour la réalisation de contrôles, et un autre pour l'évaluation et la détermination de la sanction, le cas échéant. Il indique que l'étape des contrôles, au cours de laquelle sont menées les activités d'inspection ou de vérification, permet à l'inspecteur du travail de vérifier que la réglementation en matière socioprofessionnelle est respectée, raison pour laquelle un délai raisonnable doit lui être accordé, afin qu'il puisse examiner chaque cas particulier et recueillir les preuves nécessaires pour déterminer si la conduite de l'employeur est légale ou non. Compte tenu de ce qui précède, le règlement relatif à la loi générale sur l'inspection du travail stipule que les activités d'inspection doivent être menées dans le délai fixé dans les ordres d'inspection, lequel ne peut excéder trente jours ouvrables. À titre exceptionnel, le délai précité peut être prolongé de trente jours lorsque des éléments objectifs le justifient. L'inspecteur doit alors demander cette prorogation, qui doit lui être accordée par l'inspection du travail compétente.

564. Le gouvernement indique que la réglementation en matière d'inspection du travail a été adaptée à mesure que des points à améliorer ont été découverts et diverses améliorations ont été apportées au processus d'inspection, en vue non seulement de sanctionner les employeurs ne respectant pas la règlementation, mais aussi de prévenir les situations de violation. Le gouvernement cite, par exemple, la Résolution ministérielle n° 291-2019-TR en vertu de laquelle un outil informatique d'analyse, de détection et d'émission d'alertes produisant des informations opportunes et réelles visant à prévenir les risques présumés, à donner des orientations et à surveiller les risques potentiels de non-respect de la réglementation en matière socioprofessionnelle a été créé dans le cadre des activités de renseignement à des fins d'inspection menées par la SUNAFIL.

565. En ce qui a trait à la PNCP, le gouvernement indique qu'en juillet 2018 le ministère de l'Économie et des Finances (MEF) a publié un document de discussion sur les principaux axes de promotion de la compétitivité et la productivité dans le pays, et que c'est seulement en novembre de la même année que les membres du CNTPE ont convenu que les aspects de ce document en rapport avec le travail devaient faire l'objet d'une discussion tripartite. Le gouvernement indique que la première réunion de dialogue sur ces questions n'a pas pu avoir lieu parce que les représentants des centrales syndicales n'y ont pas assisté et que, bien qu'une réunion ait été convoquée pour janvier 2019, la PNCP avait été approuvée en vertu des compétences du pouvoir exécutif, via un décret suprême publié en décembre 2018. Le gouvernement poursuit en disant que les centrales syndicales avaient certes exprimé leur désaccord quant à la façon dont la PNCP avait été approuvée, étant donné qu'aucun processus préalable de dialogue n'avait eu lieu au sein du CNTPE, mais l'approbation de la PNCP n'était pas la fin d'un processus, mais plutôt le début d'un processus de mise en œuvre de mesures spécifiques moyennant un dialogue avec les acteurs sociaux. Le gouvernement indique que le CNTPE et le CNCF sont deux instances de dialogue distinctes qui traitent de sujets différents. Alors que le CNTPE est un organe créé en 2001 qui dépend du ministère du Travail et au sein duquel il existe une parité entre le nombre de représentants des syndicats patronaux et les centrales syndicales, le CNCF quant à lui a été créé en 2002, dépend du MEF et traite de sujets

en rapport avec la productivité et la compétitivité du pays tels que les investissements, les infrastructures ou l'innovation, raison pour laquelle le secteur du patronat y est davantage représenté, compte tenu des questions économiques et financières qui y sont discutées. Le gouvernement indique que le décret suprême nº 038-2019-EF portant modification du décret suprême nº 024-2002-PCM, et visant à renforcer le rôle du CNCF, dispose que le CNTPE est l'instance chargée de communiquer au secrétariat technique du CNCF le nom du représentant choisi parmi toutes les centrales syndicales accréditées. Le gouvernement souligne qu'entre 2002 et 2009 les travailleurs n'avaient qu'un seul représentant au sein du conseil d'administration du CNCF, et qu'en 2009, via le décret suprême nº 223-2009-EF, ce représentant a été éliminé du conseil, raison pour laquelle jusqu'à la promulgation du décret suprême nº 038-2019, les organisations syndicales n'étaient pas représentées au sein du conseil d'administration du CNCF.

566. Le gouvernement indique que, bien qu'au début de 2019 certaines centrales syndicales ont exprimé leur désaccord à l'égard de la PNCP et suspendu leur participation au CNTPE, les centrales ont rencontré le Président de la République; le secrétariat du CNTPE a renouvelé l'invitation au dialogue; des séances ont été organisées au cours desquelles les représentants des travailleurs ont présenté des propositions en vue de l'élaboration du plan relatif à la PNCP; des contributions ont été recueillies auprès de juges et d'universitaires; et divers ateliers et activités ont été organisés auxquels ont participé des représentants syndicaux. À la suite de ce processus de dialogue qui a permis de recueillir d'importantes contributions de divers acteurs du secteur socioprofessionnel, le Plan national de compétitivité et de productivité a été approuvé via le décret suprême nº 237-2019. Le gouvernement fait notamment remarquer que, en ce qui concerne l'élaboration de l'objectif prioritaire nº 5 du plan, à savoir: «Créer des conditions propices à un marché du travail dynamique et compétitif afin de générer des emplois dignes», bien qu'une seule réunion d'information ait pu avoir lieu au sein du CNTPE en raison de la décision de diverses centrales syndicales de se retirer de ce conseil, des contributions issues des discussions tenues au sein des conseils régionaux du travail et de l'emploi ont pu être prises en compte. Le gouvernement souligne que le dialogue social constitue l'un des axes transversaux de son action, et qu'il encourage les espaces de dialogue socioprofessionnel tripartite, le CNTPE étant l'espace de dialogue socioprofessionnel le plus pertinent du pays. Le gouvernement indique que tout au long de 2019 et 2020, le CNTPE a lancé des appels au dialogue socioprofessionnel. Il ajoute qu'après une année environ de suspension des activités plénières du CNTPE et de ses commissions, le 13 juillet 2023, la première réunion plénière du CNTPE a eu lieu, au cours de laquelle il a été convenu de reprendre le dialogue au sein de ce conseil et de réactiver ses commissions.

C. Conclusions du comité

567. *Le comité observe que dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue qu'une entreprise du secteur de la téléphonie a mis en place une politique d'avantages économiques aux critères antisyndicaux, et qu'elle aurait commis des actes antisyndicaux de diverses natures contre des travailleurs affiliés au Syndicat unitaire des travailleurs de Telefónica del Perú S.A. (SUTTP), l'un des syndicats présents dans l'entreprise. L'organisation plaignante allègue en outre que, bien que ces actes aient été dénoncés auprès de la Surintendance nationale de contrôle de l'application de la législation du travail (SUNAFIL), le pays ne dispose pas d'un système efficace de protection des droits collectifs du travail. Le comité observe que l'entreprise nie s'être adonnée à des actes portant atteinte à la liberté syndicale et que le gouvernement explique que la réglementation en matière d'inspection du travail a été adaptée au fil du temps et des améliorations continuent d'être apportées dans ce domaine.*

568. *Le comité prend note que selon les allégations de l'organisation plaignante: i) depuis 2014 l'entreprise a mis en place une politique d'avantages sociaux et un système salarial dont bénéficient exclusivement les travailleurs non affiliés à une organisation syndicale et non soumis à une convention collective; ii) ni la convention collective ni la politique mentionnée précédemment ne sont appliquées aux travailleurs cadres syndiqués; iii) alors que l'entreprise exige que les membres du SUTTP compensent les jours fériés consacrés au repos, les membres d'autres syndicats ne sont pas soumis à ces exigences; et iv) en dépit du fait que, dans la convention collective en vigueur qu'elle a signée avec le SUTTP, l'entreprise a convenu de protéger l'employabilité interne dans une atmosphère de respect et de tranquillité, cette dernière a transféré des travailleurs au secteur dénommé Centre des opérations techniques (COT) sans tenir compte de leurs qualifications professionnelles, de leur âge ou de leur état de santé. Le comité prend note que l'organisation plaignante souligne à ce sujet que: i) alors que le taux total d'affiliation syndicale dans l'entreprise est de 56 pour cent, 98,6 pour cent des travailleurs travaillant au COT sont syndiqués, ce qui démontrerait le caractère antisyndical des transferts; ii) en 2019 l'entreprise a mis en œuvre un nouveau système d'évaluation des performances des travailleurs s'appliquant principalement au COT dont les avantages sont minimes et les sanctions extrêmement sévères et peuvent aller jusqu'au licenciement; et iii) l'entreprise a empêché les dirigeants du SUTTP d'assister aux réunions convoquées pour discuter des questions liées aux transferts au COT et a violé la convention collective, parce que, au lieu d'organiser des tables de dialogue bipartite avec le SUTTP, elle a convoqué des tiers.*

569. *À ce sujet, le comité* prend *note que l'entreprise indique que: i) 96,48 pour cent des travailleurs de la catégorie des employés, qui selon elle représentent 44 pour cent de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, sont membres de l'une des six organisations syndicales actives dans l'entreprise; ii) la politique d'avantages sociaux et de révision des salaires mise en œuvre en 2014 et mise à jour au fil des ans s'applique aux 3 pour cent des «employés» de l'entreprise (ce pourcentage n'incluant ni les cadres ni les dirigeants) qui ne sont pas syndiqués; iii) cette politique n'a pas pour but d'empêcher ou de décourager la syndicalisation; les avantages accordés ne sont pas supérieurs à ceux prévus par les conventions collectives; et la politique est fondée sur des critères objectifs qui régissent les augmentations de salaires des employés qui décident de ne s'affilier à aucune organisation syndicale et dont la rémunération n'est pas encadrée par des négociations collectives, mais en aucun cas elle ne sert de mécanisme de pression ni ne porte préjudice aux négociations collectives; iv) la rémunération moyenne d'un travailleur syndiqué est supérieure à celle d'un travailleur non affilié à un syndicat et, en réalité, la politique de révision des salaires n'a eu aucun effet négatif sur l'affiliation syndicale puisque le nombre d'employés syndiqués est resté le même au fil du temps, et le SUTTP a enregistré une croissance soutenue du nombre de ses membres; et v) la politique en question a été évaluée par l'inspection du travail, qui n'y a trouvé aucune visée antisyndicale.*

570. *Le comité prend note que l'entreprise indique également: i) que les travailleurs cadres syndiqués sont hors du champ d'application de la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux, et la législation nationale (article 42 du texte unique de la loi sur les relations collectives de travail (LRCT)) prévoit que les conventions collectives ne s'appliquent pas à ceux qui occupent des postes de direction ou de confiance; et ii) que les exigences relatives à la compensation des jours fériés s'appliquent à tous les travailleurs de l'entreprise. Concernant le transfert de travailleurs au COT, l'entreprise indique que: i) cela ne constitue pas une violation des conventions collectives ni un acte d'hostilité à l'encontre des travailleurs syndiqués; ii) les transferts ont été effectués sur la base de critères objectifs, l'affiliation syndicale n'a pas été prise en considération pour déterminer la pertinence ou non d'un transfert et le profil des travailleurs a été évalué dans le respect de leur catégorie professionnelle et de leurs droits sociaux; iii) aucun travailleur en particulier n'est cité dans la plainte, ce qui l'empêche de fournir plus de détails sur des cas particuliers; et iv) une nette majorité*

du personnel de l'entreprise est syndiquée, raison pour laquelle il est logique que la majorité du personnel employé au COT le soit également.

571. *L'entreprise indique également: i) qu'au début de 2019 elle a créé un espace de travail avec le SUTTP dans le but d'aborder cette question, et qu'en dehors d'une occasion où les dirigeants ont refusé de valider leur identité, les rencontres se sont poursuivies de façon périodique jusqu'au premier trimestre de 2020; ii) qu'elle a créé trois espaces de travail selon les termes prévus par la convention collective et que ceux-ci diffèrent de la table de travail à laquelle fait référence l'organisation plaignante, à savoir la Commission bipartite sur l'habillement, à laquelle ont participé d'autres organisations syndicales; et iii) que le système d'évaluation de la productivité et des performances mis en place au COT a pour but d'améliorer l'indice de satisfaction des clients et s'appuie sur des critères objectifs, et que s'il est vrai que des mesures disciplinaires qui ne sont pas disproportionnées sont prévues, aucune mesure sévère n'a été appliquée. Le comité note également que, selon le gouvernement et l'entreprise, diverses procédures judicaires en rapport avec la quasi-totalité des questions précitées sont en cours.*

572. *Le comité prend dûment note des renseignements qui précèdent. Il observe que, alors que l'organisation plaignante déclare que le taux total d'affiliation syndicale au sein de l'entreprise est de 56 pour cent, l'entreprise indique que 96,48 pour cent des travailleurs de la catégorie des employés, qui selon ses explications représenteraient 44 pour cent du nombre total de travailleurs, sont membres de l'une des six organisations syndicales.*

573. *Le comité prend note que dans la plainte il est tout d'abord allégué que l'entreprise a mis en place des politiques en matière de rémunération à caractère antisyndical. L'organisation plaignante fait référence d'une part à la «politique d'avantages sociaux destinée aux employés», et d'autre part au «système salarial dont bénéficient exclusivement les travailleurs non affiliés à une organisation syndicale et non soumis à une convention collective». Le comité observe que dans sa réponse l'entreprise désigne ces deux notions par «politique de révision des salaires et d'avantages sociaux». Le comité prend dûment note des indications de l'entreprise selon lesquelles de 2014 à 2020 cette politique n'aurait pas offert de plus grands avantages que ceux prévus par les conventions collectives; qu'elle n'a été appliquée qu'aux employés de l'entreprise (cela n'inclut ni les cadres ni les dirigeants) non syndiqués (qui représenteraient 3 pour cent du nombre total d'employés), qu'elle indique également qu'en réalité cette politique n'aurait eu aucun effet négatif sur les taux d'affiliation syndicale et souligne que la rémunération moyenne d'un travailleur syndiqué est supérieure à celle d'un travailleur qui n'appartient à aucun syndicat. L'entreprise affirme également qu'à la suite d'une plainte déposée auprès de la SUNAFIL, cette dernière aurait confirmé que la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux ne porte pas atteinte à la liberté syndicale. Tout en prenant note de l'indication de l'entreprise selon laquelle la rémunération moyenne des travailleurs syndiqués est supérieure à celle des travailleurs non syndiqués, le comité observe qu'il ne dispose pas de renseignements ni d'éléments suffisants pour comparer efficacement les deux «structures» de salaires et d'avantages sociaux en place dans l'entreprise et évaluer l'incidence que l'une pourrait avoir sur l'autre. En tout état de cause, le comité observe que, dans un contexte où les conventions collectives ne s'appliquent pas à tous les travailleurs d'une entreprise et où il existe une structure salariale applicable aux travailleurs dont la rémunération n'est pas fixée par négociation collective, il est important de s'assurer que cette structure n'a pas pour effet de nuire aux processus de négociation collective ou de décourager l'affiliation syndicale. Compte tenu de ce qui précède, le comité demande au gouvernement de s'assurer que les autorités compétentes continuent d'évaluer les effets de la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux sur les processus de négociation collective et l'affiliation syndicale dans l'entreprise.*

574. *S'agissant de l'allégation selon laquelle ni la convention collective ni la politique des salaires et d'avantages sociaux ne sont appliquées aux travailleurs cadres syndiqués de l'entreprise, le comité*

prend note que l'entreprise indique que la législation nationale (article 42 du texte unique de la LRCT) prévoit que les conventions collectives ne s'appliquent pas à ceux qui occupent des postes de direction ou de confiance. Le comité observe à cet égard que la convention collective 2016-2019 qui a été signée par le SUTTP et l'entreprise stipule que les avantages prévus par celle-ci sont exclusivement réservés aux membres du syndicat. Le comité observe également qu'en 2018 le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi (MTPE) a émis un avis technique concernant l'application d'une convention collective aux travailleurs de confiance de l'entreprise en question qui étaient affiliés à un autre syndicat présent dans l'entreprise. Le comité observe que dans cet avis technique qui a été publié dans le site Web du ministère: i) il est indiqué qu'une lecture isolée de l'article 42 du texte unique de la LRCT, qui ne tienne pas compte des dispositions d'une convention collective relatives aux travailleurs de confiance affiliés à l'organisation syndicale qui l'a conclue, est contraire à la liberté syndicale à laquelle ont droit les travailleurs, y compris de confiance, en vertu de la Constitution politique; et ii) faisant par ailleurs référence aux conventions n^{os} 87 et 98, l'avis conclut que la convention collective est applicable aux travailleurs de confiance de l'entreprise membres de l'organisation syndicale qui l'a négociée. Le comité prend note des divers éléments qui précèdent, et dont il ressort qu'un débat sur la possibilité d'appliquer les conventions collectives au personnel de direction et de confiance est en cours. Concernant le droit de négociation collective, le comité rappelle que ce droit doit être garanti aux syndicats représentant tous les types de travailleurs. Notant que, selon les indications de l'entreprise, la question de l'applicabilité de la convention signée avec le SUTTP fait l'objet d'une procédure judiciaire qui est en cours, le comité s'attend à ce que les tribunaux aient statué en tenant dûment compte de la volonté exprimée par les parties dans la convention en question, ainsi que des critères précédemment mentionnés relativement au champ d'application des négociations collectives au niveau personnel.

575. *Le comité prend note qu'une autre question au sujet de laquelle l'organisation plaignante exprime son inquiétude est le transfert de travailleurs au COT, d'une part, parce que selon ses allégations l'entreprise s'était engagée dans la convention collective à protéger l'employabilité dans une atmosphère de respect et de tranquillité et, d'autre part, parce que la quasi-totalité des travailleurs transférés sont syndiqués. Le comité note que l'entreprise quant à elle souligne que les transferts ont été effectués sur la base de critères objectifs et que, étant donné qu'une nette majorité du personnel de l'entreprise est syndiquée, il est logique que la majorité du personnel du COT le soit aussi.*

576. *Le comité observe que l'organisation plaignante et le gouvernement indiquent tous les deux que la SUNAFIL a procédé à diverses inspections en rapport avec les transferts au COT dans l'entreprise. Il prend note du contenu des procès-verbaux d'inspection fournis en annexe par le gouvernement et relève que, alors que dans l'un d'eux la SUNAFIL indique qu'il y a au COT autant de membres du personnel syndiqués que de membres du personnel non syndiqués, une liste des membres du personnel du COT jointe à ce procès-verbal montre que 3 employés du COT seulement sur 286 ne sont membres d'aucun syndicat. Le comité observe également que dans ces procès-verbaux la SUNAFIL: a indiqué que les travailleurs transférés étaient restés dans la même catégorie professionnelle et bénéficiaient de la même rémunération qu'avant; a observé que les transferts avaient été effectués dans le cadre d'un plan de restructuration de l'entreprise qui n'avait pas pour but de nuire aux travailleurs; a constaté que des congés et des rabais syndicaux avaient été accordés; et a conclu que le droit à la liberté syndicale n'avait pas été violé. Il remarque également que l'organisation plaignante allègue qu'un système d'évaluation des performances assorti de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement a été mis en place principalement au COT, mais la plainte n'indique pas si des sanctions disciplinaires ont été appliquées ou si des licenciements de travailleurs syndiqués ont eu lieu ou non. Notant en outre que la SUNAFIL a réalisé des contrôles à ce sujet, le comité s'attend à ce que les autorités compétentes continuent à veiller à ce que le régime mis en place au COT n'ait pas d'incidence sur l'exercice de la liberté syndicale.*

577. *Le comité prend note que l'organisation plaignante allègue également que, bien que des plaintes soient déposées devant la SUNAFIL, le pays ne dispose pas d'une procédure efficace de surveillance des infractions sociales liées à la protection du droit de liberté syndicale.*

578. *Le comité prend dûment note des préoccupations exprimées par l'organisation plaignante quant aux délais d'enquête (plus de deux mois pour l'étape de l'enquête) et au manque de spécialisation en matière de liberté syndicale, et que le gouvernement indique que: i) les activités d'inspection sont menées dans un délai maximum de trente jours, et dans des cas exceptionnels uniquement, ils peuvent être prolongés de trente jours; ii) la réglementation en matière d'inspection du travail a été adaptée au fil du temps; iii) au cours de la période 2016-2023, 405 interventions d'inspection ont été menées auprès de l'entreprise (57 en matière de relations collectives de travail et 9 en matière de discrimination pour appartenance à un syndicat, 4 d'entre elles ayant abouti à l'établissement d'un procès-verbal d'infraction); et iv) en février 2023, la SUNAFIL a créé un registre des organisations syndicales dans le système de dépôt de plaintes virtuel qui permet aux représentants de ces organisations de donner suite aux plaintes qui sont déposées. Compte tenu de ce que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) est chargée de surveiller les activités de la SUNAFIL en matière de discrimination antisyndicale dans le cadre du contrôle de la mise en œuvre de la convention n° 98, le comité invite le gouvernement à continuer à fournir de l'information dans ce contexte sur les mesures prises pour améliorer l'efficacité des activités d'inspection relatives aux droits syndicaux.*

579. Le *comité observe que l'organisation plaignante et le gouvernement indiquent que, au moment de l'envoi de leurs communications, diverses procédures judiciaires étaient en cours, et que celles-ci concernent plusieurs des sujets évoqués dans la plainte, y compris les allégations concernant le non-respect de certaines dispositions de la convention collective 2016-2019 et le transfert de travailleurs au COT. Le comité ne dispose pas d'information sur l'issue de ces procédures judiciaires. Rappelant que les accords doivent être obligatoires pour les parties [voir* ***Compilation****, paragr. 1334], le comité remarque que, selon des informations connues de tous, le 8 juin 2023, l'entreprise a signé un accord en vertu duquel divers cahiers de revendications présentés par différentes organisations syndicales ont été clos, parmi lesquels les cahiers de revendications présentés par le SUTTP pour les périodes 2019-20, 2020-21 et 2021-22. Le comité espère que plusieurs questions évoquées dans la plainte ont été résolues dans le cadre de ces accords, et confiant que les procédures judiciaires mentionnées précédemment ont été menées à bien, il encourage les parties à renforcer les espaces de dialogue en place dans l'entreprise, afin que toute question en suspens puisse faire l'objet d'un dialogue ouvert et de bonne foi.*

580. *Pour finir, le comité prend note que l'organisation plaignante allègue également que le gouvernement a adopté des dispositions réglementaires qui affaibliraient le dialogue social, citant par exemple des décrets publiés en 2018 et 2019 en vertu desquels: i) la Politique nationale de compétitivité et de productivité (PNCP) aurait été approuvée sans que celle-ci n'ait été débattue au sein du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE); ii) la représentativité des travailleurs au sein du conseil d'administration du Conseil national de la compétitivité et la formalisation (CNCF) aurait été modifiée, le secteur des travailleurs ne comptant plus qu'un seul représentant sur 21 au CNCF; et iii) le même décret aurait porté création de commissions techniques public-privé chargées d'élaborer les différents aspects du PNCP, au sein desquelles la présence de représentants syndicaux n'a pas été prévue, bien que la cible de l'une de ces commissions soit le marché du travail.*

581. *Le comité prend note à cet égard que le gouvernement indique que: i) il encourage les espaces de dialogue socioprofessionnel tripartite, le CNTPE étant l'espace de dialogue le plus pertinent du pays; ii) la proposition relative à la PNCP a été publiée en juillet 2018 dans le but de recueillir toutes les observations pertinentes; iii) c'est seulement en novembre 2018 que le CNTPE a décidé de*

programmer pour décembre 2018 une réunion en vue d'examiner la PNCP; iv) la PNCP a été adoptée le 31 décembre 2018 après que ladite réunion, prévue pour le début de décembre 2018, ait été reportée à janvier 2019 en raison de la non-participation de diverses centrales syndicales; et v) l'approbation de la PNCP n'était que le début d'un processus mis en œuvre au moyen d'un dialogue avec les acteurs sociaux, lequel a abouti à l'adoption du Plan national de compétitivité et de productivité (décret suprême nº 237-2019 EF) en vue de l'élaboration de l'objectif prioritaire nº 5 du plan «Créer des conditions propices à un marché du travail dynamique et compétitif afin de générer des emplois dignes»; et bien qu'une seule réunion d'information ait eu lieu au sein du CNTPE en raison de la décision de diverses centrales syndicales de se retirer de ce conseil, des contributions issues de discussions menées dans des conseils régionaux du travail et de l'emploi ont pu être prises en compte. Le gouvernement indique aussi que la représentation des travailleurs au conseil d'administration du CNCF n'a pas été paritaire dans le passé et souligne que ce conseil dépend du ministère de l'Économie et des Finances (MEF) et traite de sujets en rapport avec la compétitivité tels que les investissements, les infrastructures ou l'innovation, si bien que le secteur des affaires y est davantage représenté.

582. *Le comité constate que les allégations de l'organisation plaignante concernent, d'une part, la composition du CNCF et de ses commissions techniques et, d'autre part, la consultation relative à la PNCP adoptée le 31 décembre 2018. Le comité constate que des allégations similaires ont été présentées par une autre centrale syndicale, la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP), dans le cas nº 3359. Il observe que les parties sont d'accord sur les faits suivants: i) après le report à janvier 2019 de la réunion prévue en décembre 2018 par le CNTPE, et en raison de la non-participation de diverses centrales syndicales à cette réunion, la PNCP a été adoptée le 31 décembre 2018 sans avoir fait l'objet d'un examen tripartie de la part du CNTPE; ii) à la suite de ce qui précède, les deux centrales syndicales ont suspendu leur participation au CNTPE; iii) les deux centrales ayant suspendu leur participation, l'adoption du Plan national de compétitivité et de productivité en 2019 en application de la politique en question n'a pas été précédée d'un dialogue tripartite national au sein du CNTPE, mais a fait l'objet de discussions au sein des Conseils régionaux du travail et de la promotion de l'emploi (CRTPE); iv) ledit plan national contient l'objectif prioritaire nº 5 dénommé «Créer des conditions propices à un marché du travail dynamique et compétitif afin de générer des emplois dignes»; v) le décret suprême nº 038 de 2019 portant modification de la composition du CNCF a réintroduit une présence syndicale au sein de celui-ci, bien que celle-ci soit limitée à un seul représentant contre 13 représentants de l'État et 6 représentants des syndicats patronaux; et vi) ce même décret ne prévoit pas la participation des syndicats aux commissions techniques public-privé créées au sein du CNCF. Le comité observe qu'il ressort de ce qui précède que: i) dans un contexte de relations difficiles entre le gouvernement et diverses centrales syndicales, l'adoption de la PNCP n'a pas pu être précédée d'un dialogue tripartite national au sein du CNTPE; ii) la représentation des syndicats au sein du CNCF, qui a été réintroduite par le décret précité, demeure limitée et ne s'étend pas aux commissions techniques; et iii) bien que les activités du CNCF aillent bien au-delà des questions liées au travail et à l'emploi, celles-ci font partie de son champ de compétences, comme l'indique l'existence de la commission technique public-privé sur le marché du travail et de l'objectif prioritaire nº 5 du Plan national de compétitivité et de productivité.*

583. *Le comité rappelle qu'il a souligné la grande importance qu'il attache au dialogue social et à la consultation tripartite pour tout ce qui touche à la législation du travail, mais aussi lors de l'élaboration des politiques publiques du travail, sociales ou économiques. [Voir **Compilation**, paragr. 1525.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie instamment le gouvernement de prendre, après consultation des interlocuteurs sociaux les plus représentatifs, les mesures nécessaires pour s'assurer que les organisations syndicales les plus représentatives sont dûment consultées et peuvent faire entendre leur voix lors des processus de définition des politiques économiques pouvant avoir une incidence sur les intérêts des travailleurs. Le comité se félicite que*

le CNTPE ait été réactivé au milieu de 2023 et demande au gouvernement de veiller attentivement à ce que les organisations syndicales les plus représentatives participent aux instances du CNCF chargées de traiter des questions liées au marché du travail, et de s'assurer que la collaboration entre le CNCF et le CNTPE soit fluide, dans le cadre de leurs compétences respectives.

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie le gouvernement de s'assurer que les autorités compétentes continuent d'évaluer les effets de la politique de révision des salaires et d'avantages sociaux sur les processus de négociation collective et l'affiliation syndicale dans l'entreprise.**

b) **Observant que la question de l'applicabilité de la convention collective de l'entreprise relative aux travailleurs cadres avait fait l'objet d'une procédure judicaire qui est en cours, le comité s'attend à ce que les tribunaux aient statué en tenant dûment compte de la volonté exprimée par les parties dans la convention et ses conclusions concernant la négociation collective.**

c) **Prenant note que la Surintendance nationale de contrôle de l'application de la législation du travail (SUNAFIL) a réalisé des contrôles concernant le transfert de travailleurs au Centre des opérations techniques (COT), le comité s'attend à ce que les autorités compétentes continuent à veiller à ce que ce régime n'ait pas d'incidence sur l'exercice de la liberté syndicale.**

d) **Le comité invite le gouvernement à continuer à fournir à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'information sur les mesures prises pour améliorer l'efficacité des activités d'inspection relatives aux droits syndicaux.**

e) **Le comité espère que plusieurs questions évoquées dans la plainte ont été résolues dans le cadre des accords conclus en juin 2023, et confiant que les procédures judiciaires mentionnées précédemment ont été menées à bien, il encourage les parties à renforcer les espaces de dialogue en place dans l'entreprise, afin que toute question en suspens puisse faire l'objet d'un dialogue ouvert et de bonne foi.**

f) **Le comité prie instamment le gouvernement de prendre, après consultation des interlocuteurs sociaux les plus représentatifs, les mesures nécessaires pour s'assurer que les organisations syndicales les plus représentatives sont dûment consultées et peuvent faire entendre leur voix lors des processus de définition des politiques économiques pouvant avoir une incidence sur les intérêts des travailleurs. Le comité se félicite que le Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE) ait été réactivé au milieu de 2023 et demande au gouvernement de veiller attentivement à ce que les organisations syndicales les plus représentatives participent aux instances du Conseil national de la compétitivité et la formalisation (CNCF) chargées de traiter des questions liées au marché du travail, et de s'assurer que la collaboration entre le CNCF et le CNTPE soit fluide, dans le cadre de leurs compétences respectives.**

g) **Le comité considère que le présent cas est clos et ne nécessite pas d'examen plus approfondi.**

Cas nº 3433

Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la République de Corée présentée par
- la Fédération des syndicats coréens (FKTU)
- la Fédération des syndicats coréens de l'industrie publique (FKPITU)
- le Syndicat de l'industrie financière coréenne (KFIU) et
- la Fédération des syndicats coréens du secteur public (FKPTU)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que la révision unilatérale par le gouvernement des «directives pour l'innovation dans les institutions publiques» et du «guide d'évaluation de la gestion des institutions publiques» a indûment restreint les négociations libres et volontaires sur les avantages sociaux dans les institutions publiques

585. La plainte figure dans une communication datée du 20 juillet 2022 de la Fédération des syndicats coréens (FKTU), de la Fédération des syndicats coréens de l'industrie publique (FKPITU), du Syndicat de l'industrie financière coréenne (KFIU) et de la Fédération des syndicats coréens du secteur public (FKPTU). Dans une communication datée du 20 juillet 2022, UNI Global Union soutient les allégations de son organisation affiliée, le KFIU.

586. Le gouvernement a fourni ses observations dans une communication datée du 3 février 2023.

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

A. Allégations des organisations plaignantes

588. Dans leur communication du 20 juillet 2022, la FKTU, la FKPITU, le KFIU et la FKPTU déclarent que, dans sa révision de 2021 du guide d'évaluation de la gestion des institutions publiques (ci-après guide d'évaluation de la gestion) et des directives pour l'innovation dans les institutions publiques (ci-après directives pour l'innovation), le ministère de l'Économie et des Finances (MOEF) a ajouté un nouvel indicateur d'évaluation de la gestion des questions liées à la protection sociale dans les institutions publiques, y compris les prêts par l'entreprise, ce qui, dans la pratique, limite la liberté des travailleurs et des employeurs de déterminer ces questions par le biais de la libre négociation collective. Les organisations plaignantes allèguent que les avantages sociaux font partie des questions qui étaient auparavant déterminées par la négociation collective dans le cadre du «fonctionnement autonome des institutions publiques», garanti par la loi sur la gestion des institutions publiques (AMPI), et que les révisions de 2021 empiètent sur les obligations du gouvernement de la République de Corée en vertu de la

convention nº 98, y compris l'obligation de respecter et de protéger la négociation autonome entre les travailleurs et les employeurs et de s'abstenir d'avoir une incidence sur la négociation collective par des moyens contraignants.

589. Les organisations plaignantes déclarent que l'AMPI prévoit que le gouvernement garantit le fonctionnement autonome des institutions publiques, mais aussi que le ministre de l'Économie et des Finances établit des directives après délibération et résolution par le Comité directeur et les notifie aux dirigeants des institutions publiques concernées. En ce qui concerne les prêts par l'entreprise, les organisations plaignantes allèguent que, jusqu'en 2021, les directives pour l'innovation ne prévoyaient que les dispositions suivantes: i) les institutions publiques peuvent accorder des prêts pour les fonds pour le logement à partir de leur budget ou des fonds d'aide sociale, tandis que les prêts pour les fonds de stabilisation des conditions de vie ne peuvent être accordés qu'à partir des fonds d'aide sociale, sauf en cas de délocalisation de l'entreprise, lorsque la stabilisation des conditions de vie peut également être financée par le budget; et ii) les taux d'intérêt doivent être déterminés en tenant compte des taux du marché, les prêts sans intérêt étant en principe interdits. Selon les organisations plaignantes, dans ce cadre, les prêts au logement et aux moyens de subsistance étaient accordés conformément aux accords entre les travailleurs et la direction conclus dans le cadre de négociations collectives. Mais la version révisée des directives pour l'innovation, datée du 29 juillet 2021, a introduit l'interdiction d'accorder des prêts par l'entreprise pour l'achat d'une maison de plus de 85 mètres carrés, a fixé des limites au montant du prêt et spécifié le taux d'intérêt à appliquer. En outre, le 1er octobre 2021, le Comité directeur du MOEF a décidé d'inclure dans le guide d'évaluation de la gestion un nouvel indicateur concernant l'amélioration du système de prêts par l'entreprise, conformément aux directives pour l'innovation révisées. Les organisations plaignantes précisent que, étant donné que les résultats de l'évaluation de la gestion des institutions publiques ont un impact direct sur le paiement fondé sur les résultats – les travailleurs des institutions publiques qui sont évalués en dessous de la note D ne recevront aucun paiement fondé sur les résultats –, ces évaluations servent de moyen contraignant pour invalider la négociation collective.

590. En ce qui concerne la contribution de l'employeur aux fonds de prévoyance des salariés, les organisations plaignantes allèguent que la loi-cadre sur la protection sociale des travailleurs ne contient pas de restrictions spécifiques concernant la contribution des propriétaires d'entreprise aux fonds de prévoyance des salariés de l'entreprise, si ce n'est que le montant de cette contribution sera déterminé par le conseil du fonds de réadaptation. Néanmoins, les directives du gouvernement ont établi un cadre à cet égard, prévoyant que les contributions seront versées aux fonds en tenant compte du montant de la contribution par employé, du niveau de contribution des entreprises privées du même secteur et des ressources financières requises pour les projets de protection sociale. Les organisations plaignantes allèguent que ces dispositions des directives budgétaires rendent impossible la résolution de la question par le biais de négociations autonomes entre les travailleurs et la direction.

591. Les organisations plaignantes se réfèrent à la décision du tribunal de district de Suwon du 11 janvier 2011 concernant l'indemnité des chercheurs des instituts de recherche financés par le gouvernement et désignés comme institutions publiques, qui stipule que les directives gouvernementales ne modifient pas le contenu des conventions collectives existantes et ne constituent pas une base pour exclure l'application de la loi sur les normes du travail (LSA). Elles affirment que, en dépit de cette décision, en révisant ses directives et le guide d'évaluation de la gestion, le gouvernement s'immisce dans les négociations autonomes entre les travailleurs et la direction portant sur les questions telles que le coût total de la main-d'œuvre, la protection sociale et le fonds de prévoyance de l'entreprise. Les organisations plaignantes

soulignent en particulier que, bien que les questions liées à la protection sociale doivent être déterminées de manière autonome entre les travailleurs et la direction, la portée et les détails spécifiques fixés dans les directives rendent les négociations à ce sujet pratiquement impossibles, en particulier au vu des conséquences néfastes possibles en cas d'évaluation négative d'une institution publique, à savoir notamment le licenciement du chef de l'agence, des mesures d'avertissement et le paiement différentiel des salaires fondés sur les performances. Selon les organisations plaignantes, étant donné que le champ et les limites des négociations sont déterminés de l'extérieur et que les travailleurs et la direction ne peuvent déterminer les conditions de travail que dans ce cadre limité, il y a violation du droit à la négociation collective. Le gouvernement oblige pratiquement la négociation collective à reprendre les détails des critères d'évaluation de la gestion, car les employeurs des institutions publiques ne peuvent pas prendre le risque d'une évaluation défavorable et n'ont pas d'autre choix que de modifier les questions de négociation collective conformément aux directives et au guide d'évaluation de la direction. Les organisations plaignantes soulignent que le gouvernement a révisé les directives et le guide d'évaluation de la gestion en fonction de nécessités financières, de manière unilatérale et sans préavis.

B. Réponse du gouvernement

592. Dans sa communication du 3 février 2023, le gouvernement rejette l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle il a porté atteinte au droit de négociation collective des travailleurs et des employeurs des institutions publiques en révisant ses directives et son guide d'évaluation de la gestion. Concernant l'allégation selon laquelle les directives ont été révisées unilatéralement et sans préavis, le gouvernement indique que, lors de l'établissement des directives budgétaires, il a procédé à des consultations tripartites par l'intermédiaire du Conseil économique, social et du travail. Il précise à cet égard que le Comité de développement du secteur public (PSDC) était l'organe tripartite – composé d'un président, de neuf commissaires représentant respectivement les travailleurs, les employeurs et le gouvernement, et de cinq commissaires de l'intérêt public –, par l'intermédiaire duquel les consultations ont été menées du 17 septembre 2014 au 30 avril 2015. À l'époque, le PSDC était organisé dans le cadre du «Conseil tripartite pour le développement économique et social», aujourd'hui connu sous le nom de Conseil économique, social et du travail. Au cours de sa période de fonctionnement, le PSDC a discuté de questions liées aux «directives budgétaires de 2015», aux plans d'amélioration du système de gestion du secteur public, aux stratégies rationnelles sur la gestion de la main-d'œuvre et au système salarial.

593. Le gouvernement indique en outre que, en novembre 2014, le PSDC a examiné les propositions des travailleurs concernant les directives budgétaires, notamment lors de deux réunions de travail avec le MOEF et les représentants des travailleurs. Bien qu'aucun accord final n'ait été conclu entre le gouvernement et les travailleurs et qu'aucune recommandation n'ait été adoptée à l'époque, les deux parties ont obtenu par le dialogue des résultats satisfaisants dans l'amélioration du système lié au taux de contribution des fonds de prévoyance des salariés, et le gouvernement a par la suite révisé partiellement les directives budgétaires de 2015 afin de refléter les critères demandés par les travailleurs. Dans la version révisée des directives, cinq taux de contribution ont été prévus (5, 4, 3, 2 et 0 pour cent du bénéfice net de l'entreprise avant impôt) correspondant à cinq fourchettes du montant cumulé du fonds par personne (5 ou moins, 5-10, 10-15, 15-25 et plus de 25 millions de wons sud-coréens), alors qu'il y avait auparavant trois taux de contribution (5, 2 et 0 pour cent du bénéfice net avant impôt, correspondant à 5 ou moins, 5-20 et plus de 20 millions de wons sud-coréens du montant cumulé du fonds par personne). Selon la communication du gouvernement, les directives

budgétaires de 2014 et les directives budgétaires révisées de 2015 prévoyaient toutes deux que le montant de la contribution par salarié et le niveau de contribution des entreprises privées du même secteur ou de secteurs similaires seraient pris en compte pour fixer le montant des contributions et que toutes les autres contributions spéciales étaient interdites.

594. Le gouvernement cite des dispositions de la législation nationale garantissant la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, notamment l'article 94 de la LSA, qui dispose que l'employeur doit, en ce qui concerne l'élaboration ou la modification des règles d'emploi, entendre l'avis d'un syndicat s'il existe un tel syndicat composé de la majorité des travailleurs de l'entreprise ou du lieu de travail concerné, ou autrement entendre l'avis de la majorité desdits travailleurs; et qu'en cas de modification des règles d'emploi défavorable aux salariés, l'employeur doit obtenir leur consentement à cet égard. Il indique en outre que, bien que les directives pour le budget et l'innovation soient notifiées aux institutions publiques, selon la législation nationale, ces institutions doivent d'abord suivre leur propre processus décisionnel pour confirmer les questions liées aux salaires, à la protection sociale, à la contribution aux fonds de prévoyance des salariés et aux programmes de prêts par l'entreprise, proposer des cadres de révision tels que les règles d'emploi ou les conventions collectives couvrant ces questions et recevoir l'accord des groupes de travailleurs (syndicats ou représentants) à ce sujet. L'opposition des travailleurs peut faire échec à la modification des règles d'emploi ou des conventions collectives conformément aux directives du gouvernement. En pareil cas, la gestion d'une institution n'est considérée comme insuffisante dans le rapport d'évaluation la concernant que dans des domaines pertinents tels que les salaires et les dépenses sociales.

595. En réponse à l'allégation selon laquelle ses directives portent atteinte au droit des travailleurs du secteur public à la négociation collective et à la convention n° 98, le gouvernement indique que, dans un arrêt daté du 31 janvier 2002, la Cour constitutionnelle a statué que les directives budgétaires sont notifiées aux institutions investies par le gouvernement en tant qu'acte interne de gestion et que, par conséquent, les parties à la négociation collective ne peuvent pas leur attribuer aucune faute, car elles ne constituent pas un exercice de la puissance publique sur les travailleurs, mais un acte de supervision interne entre le gouvernement et les institutions publiques. Le gouvernement souligne à cet égard que les directives ne lient pas directement les institutions publiques, et qu'elles ne font que proposer des recommandations internes à l'institution bénéficiaire. Il indique en outre que ces arguments s'appliquent également aux directives pour l'innovation et que, s'agissant spécifiquement des prêts par l'entreprise, la modification des règlements internes en vue de les aligner sur les dispositions des directives pour l'innovation requiert l'accord du syndicat conformément aux articles 4 et 94 de la LSA. Selon le gouvernement, les travailleurs et la direction peuvent décider de ne pas appliquer les directives concernant les limites des prêts et les taux d'intérêt. Par conséquent, le gouvernement conclut qu'il n'a pas porté atteinte au droit à la négociation collective sur cette question dans les institutions publiques.

596. En réponse à l'allégation de violation du droit de négociation collective par la révision du guide d'évaluation de la gestion, le gouvernement indique qu'il procède à des évaluations de la gestion afin de renforcer la publicité et l'efficacité de la gestion et d'encourager l'amélioration des services publics. Les normes et méthodes d'évaluation sont présentées à l'avance dans le guide, mais celui-ci n'a pas de force contraignante pour les institutions publiques ou les travailleurs, et si les institutions publiques n'obtiennent pas de bons résultats pour certains indicateurs, elles seront seulement évaluées comme insuffisantes dans l'amélioration de la gestion concernant ces indicateurs. Ainsi, dans le guide 2021, l'exécution du coût total de la main-d'œuvre dans le cadre des directives budgétaires et le respect du système de prêts par l'entreprise dans le cadre des directives pour l'innovation sont présentés comme des

indicateurs d'évaluation. Néanmoins, trois institutions ont exécuté un coût total de la main-d'œuvre supérieur à la limite fixée et de nombreuses institutions ont appliqué des critères différents aux prêts par l'entreprise. Le gouvernement conclut en conséquence que les évaluations de la gestion et le guide correspondant n'enfreignent pas le droit à la négociation collective.

597. En réponse à l'allégation de violation du droit de négociation collective par la restriction unilatérale du coût total de la main-d'œuvre dans les directives budgétaires, le gouvernement indique que la fixation d'un plafond pour le coût total de la main-d'œuvre dans les directives vise à prévenir une expansion excessive et une gestion laxiste du secteur public et que, comme la plupart des institutions publiques utilisent le soutien budgétaire du gouvernement et bénéficient de droits commerciaux exclusifs, une gestion stricte de leur coût de la main-d'œuvre est essentielle. Néanmoins, chaque institution peut décider de manière autonome de méthodes de paiement et de montants spécifiques dans les limites du plafond fixé. En outre, le gouvernement applique le système de manière flexible, par exemple en appliquant le taux d'augmentation de manière différenciée en fonction du niveau de rémunération des institutions, en vue de réduire l'écart salarial entre les différentes institutions publiques. Le gouvernement souligne à nouveau que l'on ne peut pas considérer que les réglementations sur le coût total de main d'œuvre violent le droit à la négociation collective dans les institutions publiques, car les directives budgétaires n'invalident pas les conventions collectives qui ont déjà pris effet et les agences gouvernementales ne bloquent ni ne restreignent l'effectivité de ces conventions. Il réitère que les directives ne lient pas les conventions collectives et ne requièrent pas l'approbation du gouvernement pour les conventions collectives conclues. Enfin, selon le gouvernement, la norme des directives budgétaires concernant le taux de paiement fondé sur les résultats est également proposée comme un modèle idéal et est utilisée pour la gestion et la supervision gouvernementale des institutions publiques.

598. En réponse à l'allégation d'ingérence dans les négociations collectives concernant les prêts par l'entreprise, le gouvernement indique que les institutions publiques fournissent des fonds de logement et des fonds de stabilité de vie à leurs salariés par le biais de ce système de prêts et réitère que les directives pour l'innovation, dont la révision de 2021 a renforcé les exigences sur les limites et les taux d'intérêt des prêts par l'entreprise, ne lient pas directement les institutions publiques et sont seulement proposées par le ministère de l'Économie et des Finances pour l'innovation en matière de gestion. Tout changement défavorable aux travailleurs dans les règles existantes concernant les prêts au sein d'une institution publique nécessitera l'accord des syndicats. Le gouvernement indique en outre que la décision du tribunal de district de Suwon du 11 janvier 2012, citée par les organisations plaignantes, confirme que les directives du gouvernement ne peuvent pas modifier le contenu des conventions collectives. Il souligne à nouveau le caractère spécifique des institutions publiques, qui réalisent des bénéfices en échange de la fourniture de services exclusifs désignés par le gouvernement ou qui bénéficient d'autres formes d'aide financière publique leur procurant d'importants avantages concurrentiels. Selon le gouvernement, les dispositions des directives pour l'innovation concernant les avantages sociaux et les prêts par l'entreprise sont des recommandations de gestion adressées aux employeurs des institutions publiques. Le gouvernement conclut en conséquence que ces dispositions sont compatibles avec la libre conclusion de conventions collectives dans les institutions publiques.

599. Rejetant l'allégation selon laquelle la réglementation par les directives budgétaires du niveau des contributions aux fonds de prévoyance des salariés rend impossible toute négociation autonome entre les travailleurs et la direction sur cette question, le gouvernement indique que l'article 61.1 de la loi-cadre sur la protection sociale des travailleurs prévoit qu'un propriétaire

d'entreprise peut verser un montant fixé par le conseil du fonds de prévoyance, sur la base de 5 pour cent du revenu net avant déduction de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu de l'année précédente, à titre de ressources financières pour le fonds de prévoyance des travailleurs de l'entreprise, et que la disposition des directives relatives au plafonnement de la contribution est compatible avec cette disposition de la loi-cadre. Le gouvernement se réfère en outre à un arrêt de la Cour suprême dans un cas concernant la Korea District Heating Corporation (Société coréenne de chauffage urbain), où le conseil du fonds de prévoyance avait décidé de verser une contribution de 2 pour cent du bénéfice avant impôt, en vue de se conformer aux directives pour la budgétisation 2010. La communication du gouvernement cite un extrait de l'arrêt de la Cour suprême selon lequel, étant donné que l'obligation du défendeur de contribuer aux fonds de prévoyance n'intervient que lorsque le conseil a convenu ou décidé du taux de contribution, le plaignant ne peut pas demander immédiatement au défendeur de remplir l'obligation de contribuer en vertu de l'accord (la convention collective du personnel et de la direction de la Korea District Heating Corporation prescrivant de conserver 5 pour cent des bénéfices nets avant impôt pour le fonds de prévoyance des travailleurs de l'entreprise) dans ce cas.

600. Le gouvernement indique en outre que, en vertu de l'article 51(2)(1) de l'AMPI, lorsqu'une institution publique a l'intention de verser une contribution à un fonds déterminé de prévoyance par l'entreprise, elle doit d'abord consulter le ministère de l'Économie et des Finances. Cette consultation préalable vise à empêcher les investissements inconsidérés des institutions publiques qui, contrairement aux entreprises privées, fonctionnent avec des taxes ou génèrent des bénéfices grâce à la fourniture de services exclusifs désignés par le gouvernement. Selon le gouvernement, les dispositions pertinentes des directives budgétaires précisent les procédures de ces consultations préliminaires, dont l'objet est le montant de la contribution à présenter au cours du processus de consultation entre les travailleurs et la direction. En fin de compte, le montant de la contribution est déterminé par le conseil social du fonds, qui est composé d'un nombre égal de membres des travailleurs et de la direction. Ce montant peut différer des résultats de la consultation préalable. Par conséquent, les directives budgétaires n'ont pas de force contraignante à cet égard et n'interfèrent pas dans les négociations collectives en la matière.

C. Conclusions du comité

601. *Le comité note que ce cas concerne l'ingérence alléguée du gouvernement dans la négociation collective au sein des institutions publiques par le biais de la publication de directives et de rapports d'évaluation de la gestion. Il rappelle que la question de l'impact des directives du gouvernement et des évaluations de la gestion sur la négociation collective dans le secteur public a été soulevée dans plusieurs cas précédents concernant la République de Corée, notamment dans les cas n^os^ 2829 et 3237 [voir 365^e^ rapport, paragr. 430-582, et 386^e^ rapport, paragr. 160-213], et plus récemment dans le cas n^o^ 3430. [Voir 403^e^ rapport, paragr. 438-495.]*

602. *Le comité note que la plainte porte principalement sur l'impact des directives et évaluations du gouvernement sur la négociation collective concernant deux questions: les prêts par l'entreprise et le niveau de la contribution de l'employeur aux fonds de prévoyance des salariés. En particulier, le comité note que les organisations plaignantes allèguent que la révision unilatérale de 2021 des directives pour l'innovation dans les institutions publiques (ci-après directives pour l'innovation) et du guide d'évaluation de la gestion des institutions publiques (ci-après le guide d'évaluation de la gestion) a entraîné l'ajout de nouveaux indicateurs d'évaluation de la gestion concernant la rémunération et la protection sociale, y compris le respect des nouvelles directives sur les prêts par l'entreprise. Le comité note que, selon les organisations plaignantes, ces changements ne laissent*

pas d'autre choix aux employeurs des institutions publiques que de modifier les règles internes antérieures régissant les avantages sociaux – qui ont été définies par la négociation collective – en vue de se conformer aux nouvelles directives, car on ne peut attendre d'eux qu'ils maintiennent les règles existantes au prix de résultats défavorables en matière d'évaluation de la gestion. Le comité prend note de l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle, étant donné que les directives, telles qu'elles sont appliquées par le biais de l'évaluation de la gestion, déterminent la portée et les limites des négociations entre les syndicats et la direction, le gouvernement a, par leur adoption, porté atteinte au droit à la libre négociation collective dans les institutions publiques.

603. *Le comité note que, en réponse à ces allégations, le gouvernement confirme que les modifications alléguées ont été apportées aux directives et au guide d'évaluation de la gestion, mais il indique que les directives ne sont pas directement contraignantes pour les institutions publiques et que toute modification du règlement intérieur qui serait défavorable aux travailleurs nécessiterait le consentement du syndicat ou de la majorité des travailleurs pour devenir effective. Par conséquent, le gouvernement rejette l'allégation selon laquelle la révision des directives et du guide d'évaluation porte atteinte au droit de négociation collective dans les institutions publiques. Le comité prend également note des indications du gouvernement en réponse à l'allégation selon laquelle les directives ont été révisées unilatéralement, indiquant que des consultations tripartites ont eu lieu avant l'adoption des directives budgétaires de 2015, et que, bien qu'elles n'aient pas abouti à un accord formel entre les travailleurs et le gouvernement, ce dernier a partiellement révisé les directives budgétaires de 2015 pour refléter les demandes des travailleurs concernant les critères de détermination du taux de contribution aux fonds de prévoyance des salariés. Le comité note toutefois que le gouvernement ne fait référence à aucune consultation menée avant la révision de 2021 des directives pour l'innovation, ou concernant spécifiquement le système recommandé pour l'octroi de prêts par l'entreprise, sur lequel se concentrent les allégations des organisations plaignantes.*

604. *Le comité rappelle que, dans son examen du cas n° 3430, qui porte, entre autres, sur l'impact des recommandations incluses dans les directives pour l'innovation de 2021 sur la négociation collective concernant les prêts par l'entreprise [voir 403e rapport, paragr. 489], il a noté que: «[…] la négociation collective sur les conditions d'emploi dans les institutions publiques de la République de Corée est complètement décentralisée et se déroule au niveau de chaque institution publique. Néanmoins, en ce qui a trait à certaines conditions d'emploi évoquées dans la plainte, le gouvernement a formulé des normes et des politiques générales sous la forme de "recommandations" présentées dans les directives qui sont applicables à toutes les institutions publiques relevant du contrôle du ministère de l'Économie et des Finances. Ces recommandations ne sont pas juridiquement contraignantes mais sont intégrées dans les indicateurs utilisés pour évaluer la gestion des institutions publiques, évaluation qui détermine les disponibilités budgétaires pour les exercices à venir. En tant que telles, ces recommandations servent de cadre non contraignant juridiquement mais exécutoire dans la pratique pour la négociation collective au niveau de l'institution individuelle». [Voir 403e rapport, paragr. 481.] Le comité a estimé que, compte tenu des caractéristiques particulières de la plupart des institutions publiques, telles que le fait qu'elles reçoivent un soutien budgétaire de l'État et qu'elles jouissent de droits commerciaux exclusifs, un cadre peut être défini pour l'exercice du droit de négociation collective dans ces institutions en vue d'assurer la préservation de l'intérêt public. Néanmoins, le comité a également considéré que, pour être compatible avec le droit à la négociation libre et volontaire, ce cadre devrait laisser une place significative à la négociation collective et qu'il est essentiel que les travailleurs et leurs organisations puissent participer pleinement et de façon significative à la détermination de ce cadre global de négociation, ce qui implique notamment qu'ils aient à leur disposition toutes les données financières, budgétaires ou autres, leur permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause. [Voir 403e rapport, paragr. 482.] Le comité estime que ces considérations s'appliquent de manière*

identique au présent cas. Il examinera ensuite si les directives du gouvernement concernant les prêts par l'entreprise et le taux de contribution de l'employeur aux fonds de prévoyance des salariés laissent encore un rôle important à la négociation collective sur ces questions et si les travailleurs et leurs organisations ont été en mesure de participer pleinement et utilement à la conception du cadre mis en place par les directives et appliqué par le biais des évaluations de la gestion.

605. *En ce qui concerne le taux de contribution de l'employeur aux fonds de prévoyance des salariés, le comité note que les organisations plaignantes allèguent que la loi-cadre sur la protection sociale des travailleurs autorise les propriétaires d'entreprise à contribuer aux fonds dans les limites prescrites par la loi sans prévoir de restrictions spécifiques, si ce n'est que le montant doit être déterminé par le «conseil du fonds de réadaptation». Toutefois, les directives du gouvernement établissent des normes détaillées à cet égard qui imposent des restrictions strictes aux négociations autonomes entre les travailleurs et la direction. Le comité note également l'indication du gouvernement selon laquelle les critères de contribution ont été partiellement révisés lors de la révision de 2015 des directives budgétaires pour tenir compte des demandes des travailleurs, exprimées lors des consultations tripartites tenues en 2014; toutefois, le gouvernement ne fait pas référence à d'autres consultations tripartites sur la question depuis 2014.*

606. *Le comité note que la norme pertinente des directives budgétaires de 2015 lie le niveau de la contribution de l'employeur aux fonds de prévoyance des salariés au montant cumulé du fonds par personne et exclut la contribution de l'employeur lorsque ce montant atteint 25 millions de wons sud-coréens. Il note en outre que la décision finale sur le taux de contribution de l'employeur appartient au «conseil du fonds prévoyance», qui est composé d'un nombre égal de membres des travailleurs et de la direction. Le comité prend note de la référence du gouvernement à l'arrêt de la Cour suprême concernant le cas de la Korea District Heating Corporation, où le conseil du fonds de prévoyance avait fixé le niveau de la contribution de l'employeur à 2 pour cent du revenu avant impôt en vue de se conformer aux directives de budgétisation de 2010, alors que la convention collective de l'entreprise prévoyait une contribution de 5 pour cent. Le comité note que l'arrêt de la Cour suprême a validé la prévalence de la décision du conseil du fonds de prévoyance sur la convention collective. Il note également l'indication du gouvernement selon laquelle le niveau de contribution proposé pour décision au conseil du fonds de prévoyance est le résultat de consultations préliminaires entre l'institution publique concernée et le MOEF, et que les dispositions pertinentes des directives budgétaires sont appliquées dans le cadre de ces consultations préliminaires mais ne sont pas contraignantes pour le conseil du fonds de prévoyance, dont la décision peut différer des résultats des consultations préliminaires. Néanmoins, le comité note que le texte de la disposition pertinente des directives budgétaires prévoit que «le montant des contributions aux fonds de prévoyance des salariés sera déterminé en fonction des critères énoncés ci-dessous…». En outre, le guide d'évaluation de la gestion de 2021 définit un indicateur de 1,5 point qui couvre l'amélioration du système d'avantages sociaux, y compris les prêts par l'entreprise, et qui répond à la question de savoir si l'institution a consacré un montant excessif aux avantages sociaux par rapport à l'année précédente. Compte tenu de ce qui précède, le comité comprend que, bien que les conseils des fonds de prévoyance n'aient aucune obligation légale de suivre les directives, dans la pratique, ils peuvent se sentir obligés de ne pas les ignorer afin d'éviter de mauvaises notes lors de l'évaluation de la gestion. Le comité considère donc que le système actuel est susceptible de réduire l'espace de négociation collective libre et volontaire dans la détermination du niveau de contribution de l'employeur aux fonds de prévoyance des salariés.*

607. *En ce qui concerne les conditions d'attribution des prêts par l'entreprise, le comité note que, selon les organisations plaignantes, jusqu'en 2021, les directives pour l'innovation ne contenaient que des dispositions générales concernant l'attribution des prêts qui permettaient aux parties à la négociation collective au sein de chaque institution publique de définir les règles applicables par*

voie d'accord et que les prêts étaient attribués conformément à ces accords. Mais la révision de 2021 a recommandé l'introduction de restrictions significatives concernant les conditions d'attribution des prêts au logement. Le comité note que les directives pour l'innovation révisées fixent également des limites au montant des prêts au logement et des prêts de stabilisation des ménages, augmentent les taux d'intérêt applicables et exigent l'application du ratio prêt-valeur lors de l'attribution des prêts au logement. Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a rendu les négociations autonomes de facto impossibles en fixant des détails spécifiques dans les directives et en intégrant ces critères dans un indicateur d'évaluation de la gestion. Le comité note que le gouvernement rejette cette allégation, en indiquant que les directives pour l'innovation ne sont pas directement contraignantes pour les institutions publiques et que le consentement des travailleurs est indispensable pour modifier les accords précédemment applicables concernant les prêts par l'entreprise. Le comité note en outre que, selon le gouvernement, les travailleurs et la direction peuvent décider de ne pas appliquer les normes des directives concernant les limites des prêts et les taux d'intérêt et que de nombreuses institutions publiques ne suivent pas les recommandations des directives concernant les prêts par l'entreprise. Compte tenu du fait que le gouvernement ne fournit aucune indication sur la participation des organisations de travailleurs au processus de révision des directives pour l'innovation, le comité observe que, en ce qui concerne les prêts par l'entreprise, les directives pour l'innovation, telles qu'elles sont appliquées par le biais des évaluations de la gestion, sont susceptibles de restreindre le champ de la négociation collective dans les institutions publiques sur la base d'un cadre qui a été conçu sans une participation significative des travailleurs et de leurs organisations.

608. *Le comité rappelle que, dans le cas nº 3430, il avait prié le gouvernement de mettre en place un mécanisme de consultation régulière qui permette aux organisations représentant les travailleurs des institutions publiques de participer pleinement et utilement à la formulation des directives relatives aux conditions de travail. Le comité considère donc de la même manière que, pour assurer le respect effectif du droit des travailleurs et des employeurs des institutions publiques à la négociation collective en ce qui concerne les questions d'avantages sociaux, le gouvernement devrait soumettre ces questions à la consultation des organisations représentant les travailleurs des institutions publiques et veiller à ce que les directives pertinentes respectent pleinement l'autonomie des parties en matière de négociation collective de leurs conditions. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*

Recommandation du comité

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

> **Le comité prie le gouvernement de soumettre les questions relatives aux avantages sociaux soulevées dans le présent cas à une consultation avec les organisations représentant les travailleurs des institutions publiques et de veiller à ce que les directives pertinentes respectent pleinement l'autonomie des parties dans la négociation collective de leurs conditions. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.**

Cas nº 3432

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
présentée par
- Nautilus International (Nautilus)
- la National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT)
- le Congrès des syndicats (TUC)
- la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
- la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Les organisations plaignantes font valoir que 786 gens de mer ont été licenciés par une compagnie du secteur maritime sans préavis ni consultation syndicale, en violation des conventions collectives conclues avec deux syndicats et de la législation nationale, et ont été réembauchés par la suite dans des conditions de travail moins favorables ou ont été remplacés par des travailleurs intérimaires non syndiqués

610. La plainte figure dans une communication datée du 11 mai 2022 soumise par Nautilus International (Nautilus), la National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT), le Congrès des syndicats (TUC), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) et la Confédération syndicale internationale (CSI).

611. Le gouvernement a fait part de ses observations dans des communications datées du 9 mars et du 20 septembre 2023.

612. Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a ratifié la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

613. Dans leur communication datée du 11 mai 2022, les organisations plaignantes – Nautilus, la RMT, le TUC, l'ETF, l'ITF et la CSI – allèguent que le 17 mars 2022, P&O Ferries (la compagnie) a renvoyé sans préavis 786 gens de mer qu'elle employait directement. Selon les organisations plaignantes, ces gens de mer ont reçu en main propre des lettres de licenciement immédiat. Ceux qui se trouvaient à bord des navires ont été raccompagnés à terre par des agents de sécurité recrutés, passant devant des équipages de remplacement qui attendaient dans des autocars. Un membre d'équipage, que l'on avait réveillé pour lui communiquer la nouvelle, a eu quinze minutes pour rassembler ses effets personnels. Les affaires des employés ont été

sorties des cabines et un membre d'équipage a déclaré qu'il lui avait fallu quinze jours pour récupérer les siennes. Deux membres d'équipage britanniques, renvoyés tandis que leur navire se trouvait à Rotterdam, ont été conduits en bus à Calais et ont dû prendre leurs propres dispositions pour rentrer chez eux.

614. Selon les organisations plaignantes, les syndicats des gens de mer n'ont pas été consultés au préalable. Les autorités du Royaume-Uni et des pays dans lesquels les navires étaient immatriculés n'ont pas été averties à l'avance, et les gens de mer n'ont reçu aucun préavis.

615. Les organisations plaignantes indiquent que la compagnie avait conclu des conventions collectives avec la RMT et Nautilus. Une «Entente de reconnaissance et de procédure» avait été passée avec chacun de ces syndicats, reconnaissant leur existence et définissant la procédure de négociation avec les employeurs. Aux termes de l'entente, divers accords de fond fixant les conditions d'emploi avaient été négociés. L'entente prévoyait que les accords resteraient en vigueur pour une durée indéterminée, sous réserve d'un préavis écrit adressé aux autres parties au moins six mois à l'avance, faisant état de l'intention de résilier l'entente en question. Les conditions énoncées dans ces accords de fond étaient explicitement intégrées (ainsi que toute modification apportée par une convention collective ultérieure) dans les contrats-types de travail des gens de mer. Parmi les accords portant sur les conditions d'emploi figuraient des dispositions établissant une procédure de règlement des litiges, tant au niveau individuel que collectif. Ces dispositions prévoyaient un ensemble d'étapes menant à la possibilité de médiation et d'arbitrage, ainsi qu'un recours à un service de conseil, de conciliation et d'arbitrage ou de médiateurs ou d'arbitres tiers, avec une disposition de statu quo en l'attente de l'épuisement de la procédure. Les organisations plaignantes soutiennent que ces accords ont été violés sciemment et de manière flagrante par la compagnie, qui n'a pas tenu compte de la procédure de règlement des litiges et qui, sans le dire, a résilié de fait les accords sans respecter le préavis spécifié de six mois (ou tout autre préavis).

616. Les organisations plaignantes soutiennent que les conventions collectives ne sont pas applicables par les syndicats dans le cadre de la législation britannique. L'employeur pouvait les enfreindre en toute impunité, et c'est ce qu'il a fait. De surcroît, les renvois ayant été immédiats, il a été interdit aux gens de mer de mener une action syndicale. Selon les organisations plaignantes, la loi britannique interdit aux syndicats d'appeler des travailleurs à entreprendre une action de solidarité en faveur de personnes licenciées. Par conséquent, la RMT et Nautilus se sont vus privés de la possibilité d'entreprendre une action syndicale ou d'intenter une action en justice pour protéger les conventions collectives, les emplois et les conditions de travail de leurs membres.

617. Les organisations plaignantes considèrent qu'en licenciant le personnel, l'employeur n'a absolument pas respecté son obligation légale de consulter Nautilus et la RMT, obligation mentionnée dans l'article 188 de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles (TULRCA) (ainsi que dans les conventions collectives qui s'appliquent entre la compagnie et les syndicats). Les organisations plaignantes indiquent que le PDG de la compagnie a admis devant la commission parlementaire des transports et des affaires de la Chambre des communes du Royaume-Uni (la commission parlementaire) que la compagnie avait l'obligation légale de consulter les syndicats, mais qu'elle avait décidé de la bafouer.

618. En outre, la compagnie n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter Nautilus et la RMT, tel que requis par l'article 13 des règlements de 2006 sur la protection de l'emploi dans le cadre des transferts d'entreprises (règlements TUPE). Les organisations plaignantes indiquent que les règlements TUPE s'appliquent, car l'employeur a externalisé la gestion des équipages à International Ferry Management (une société internationale basée à Malte, qui a

été enregistrée seulement un mois avant les licenciements massifs); celle-ci a embauché de nouveaux équipages par l'intermédiaire d'agences pour remplacer les gens de mer licenciés, procédant ainsi à une «modification des prestations de services». De surcroît, aucune consultation individuelle n'aurait été menée auprès de ces gens de mer, ce qui rend leurs licenciements abusifs en vertu du droit interne. En outre, selon les organisations plaignantes, ces licenciements étaient, en tout état de cause, abusifs puisqu'ils étaient dus à des modifications des prestations de services (règlements TUPE 3 et 7), et non à des raisons économiques, tel que défini par la compagnie, puisque cette dernière avait l'intention d'effectuer les mêmes activités par un nouvel équipage à bord des navires, ce qu'elle a fait.

619. Les organisations plaignantes soutiennent que la compagnie a, depuis longtemps, recours aux pavillons de complaisance pour ses navires. Afin de ne rien divulguer de ce stratagème, la compagnie a enfreint la loi britannique en omettant d'informer les États du pavillon des licenciements présumés dans les délais prescrits par les articles 193 et 193A de la TULRCA. Qu'il s'agisse ou non d'une restructuration légitime – ce qui n'était pas le cas selon les organisations plaignantes –, les gens de mer licenciés auraient dû être transférés au nouveau chef d'équipage selon les mêmes conditions, avec un maintien de la durée du service. Après les licenciements, certains (moins d'une centaine) se sont vu proposer des emplois par la compagnie internationale, emplois qu'ils ont acceptés, avec une détérioration de leurs conditions de travail. Ces nouveaux emplois n'ont été proposés qu'à condition que les gens de mer licenciés signent un accord de règlement les empêchant de porter plainte contre les deux compagnies.

620. La compagnie a proposé aux gens de mer licenciés des indemnités de licenciement dites améliorées, qui contiennent des indemnités pour défaut de consultation des syndicats, licenciement abusif et autres plaintes, sous réserve qu'ils signent un accord de règlement excluant toute poursuite devant le tribunal du travail et comportant un accord de confidentialité leur interdisant de commenter les licenciements. En cas d'infractions à la législation britannique, il est possible de faire une demande d'indemnisation auprès d'un tribunal du travail. Cependant, ce genre d'indemnisation ne peut dépasser un plafond (très bas) fixé par la loi. De ce fait, la compagnie a été en mesure de calculer avec précision le coût des licenciements effectués en recourant à son stratagème et d'évaluer le temps nécessaire pour récupérer ce coût sur les futurs bénéfices découlant des salaires de misère et des conditions de travail dégradées des nouveaux équipages.

621. Les organisations plaignantes soutiennent que, des mois avant les licenciements effectués suivant ce stratagème, la compagnie avait décidé de remplacer les gens de mer licenciés par des travailleurs intérimaires non syndiqués et bon marché et avait pris les mesures nécessaires pour le faire. Le PDG de la compagnie a admis, devant la commission parlementaire, que le salaire moyen de ces travailleurs intérimaires était de 5,50 livres sterling de l'heure, certains étant rémunérés à peine 5,15 livres sterling de l'heure, ce qui est inférieur au salaire minimum national au Royaume-Uni. Qui plus est, jusqu'à leur licenciement, les membres de l'équipage travaillaient selon un horaire de 12 heures par jour pendant sept jours consécutifs, en dormant à bord, suivis de sept jours de congé, tous payés au taux plein. Le personnel intérimaire de remplacement, quant à lui, travaille dans certains cas 12 heures par jour durant dix-sept semaines sans interruption. Non seulement le taux horaire est inférieur, mais en outre, aucun congé compensatoire n'est versé, puisqu'il s'agit de contrats au voyage uniquement.

622. Par ailleurs, la société internationale exerce une discrimination à l'encontre des gens de mer sur la base de leur nationalité. Par exemple, un marin indien apte au travail est payé moins pour travailler beaucoup plus longtemps qu'un marin géorgien apte au travail exécutant les mêmes tâches sur le même navire. Ce modèle d'emploi discriminatoire est répandu dans le

secteur des ferries et dans celui du transport maritime en général. Le gouvernement britannique s'est engagé à réviser la législation concernée, à savoir la règlementation n° 1771 de 2011 relative à la loi de 2010 sur l'égalité concernant le travail sur les bateaux et les aéroglisseurs (Equality Act 2010 (Work on Ships and Hovercraft) Regulations 2011, n° 1771), qui protège actuellement les gens de mer contre la discrimination salariale fondée sur la nationalité, en dehors du champ de la Stratégie maritime 2050.

623. Lors de l'audition devant la commission parlementaire, le PDG de la compagnie a affirmé que tout processus de consultation aurait été un simulacre et que les syndicats n'auraient pas accepté le nouveau modèle d'emploi, de sorte que la compagnie avait plutôt décidé d'indemniser le personnel. Lorsqu'on lui a demandé, à cette même audition, s'il prendrait à nouveau cette décision, il a répondu catégoriquement par l'affirmative.

624. Les organisations plaignantes considèrent que les actes de la compagnie et le fait que le gouvernement n'ait pas appliqué la législation du travail appropriée ni prévu de sanctions dissuasives pour en garantir le respect constituent de graves violations de la liberté syndicale et de négociation collective. Le mépris total de la compagnie pour les dispositions relatives à la consultation collective contenues dans les conventions collectives applicables représente une violation du principe de la négociation de bonne foi. Les organisations plaignantes soulignent que le respect mutuel des engagements pris dans les conventions collectives est un élément important du droit de négociation collective. En outre, 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. Le fait qu'un employeur n'entame pas de consultations franches et approfondies avec les syndicats lorsqu'il élabore des plans de restructuration, de rationalisation ou de réduction du personnel constitue une violation fondamentale des principes de la liberté syndicale, étant donné que les syndicats ont un rôle décisif à jouer pour que des programmes de cette nature aient le moins d'impact négatif possible sur les travailleurs.

625. Compte tenu des récents conflits du travail au sein de la compagnie, des déclarations portant sur les syndicats faites par le PDG lors de l'audition devant la commission parlementaire, du mépris affiché par la compagnie à l'égard des conventions collectives et de leur résiliation brutale, du défaut de tentative de négocier des accords de remplacement, et du recours à des travailleurs intérimaires non syndiqués de la part de la compagnie, les organisations plaignantes estiment que le licenciement de ces 786 gens de mer représente également un acte de discrimination antisyndicale. En effet, le licenciement de travailleurs syndiqués en vue d'embaucher un groupe de travailleurs non syndiqués pour effectuer les mêmes tâches revêt le même caractère dissuasif. En outre, il est manifeste que la législation en vigueur ne permet pas d'empêcher la discrimination antisyndicale, car les employeurs peuvent en pratique, à condition de payer les indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif, licencier n'importe quel travailleur parce qu'il est membre d'un syndicat et bénéficie de meilleures conditions de travail dans le cadre d'une convention collective. Enfin, les organisations plaignantes considèrent que les régimes d'application de la loi et de sanctions sur le marché du travail au Royaume-Uni sont totalement inadaptés, puisqu'une compagnie peut licencier sa main-d'œuvre pour éviter qu'elle ne fasse valoir ses droits prévus par la loi. Elles concluent que le gouvernement a manqué à son devoir proactif, en tant que Membre de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et partie aux conventions nos 87 et 98, de protéger les droits fondamentaux de tous les travailleurs, dont les gens de mer, en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Au vu de ce qui précède, les organisations plaignantes demandent au comité de prier le gouvernement de:

- demander à la compagnie de réintégrer immédiatement les gens de mer licenciés ou, à défaut, de veiller à ce que les gens de mer nouvellement recrutés bénéficient des mêmes conditions de travail que celles prévues dans les conventions collectives applicables avec la compagnie remplaçante;
- mettre en place une législation visant à instituer des négociations collectives sectorielles entre les syndicats et les employeurs pour tous les ferries desservant les ports du Royaume-Uni, et rendre les conventions collectives légalement contraignantes (comme dans le cadre de la loi de 1976 relative aux Conseils des salaires);
- supprimer l'interdiction de mener des actions collectives secondaires lorsque l'employeur impliqué dans le différend n'a pas respecté l'obligation légale de procéder à des consultations avec le syndicat reconnu;
- modifier la TULRCA pour: *a)* introduire un droit réglementaire, en cas de défaut de consultation du syndicat reconnu, permettant à ce dernier de demander une injonction pour empêcher que les licenciements deviennent effectifs ou, s'ils sont effectifs, pour réintégrer les travailleurs, jusqu'à ce qu'une consultation en bonne et due forme ait lieu; *b)* étudier comment introduire des infractions pénales, passibles d'amendes non plafonnées et illimitées, lorsqu'une entreprise et ses administrateurs ne consultent pas les syndicats; et *c)* prévoir que l'indemnité compensatoire accordée pour défaut de consultation des syndicats (actuellement plafonnée à 90 jours de salaire contractuel) soit non plafonnée et illimitée;
- modifier les règlements TUPE de 2006 afin d'introduire un droit statutaire permettant à un syndicat reconnu de demander une injonction, en cas de défaut de consultation en temps voulu avant la réalisation d'un transfert, afin d'arrêter la procédure de transfert jusqu'à l'organisation d'une consultation en bonne et due forme;
- modifier la loi de 1996 relative aux droits en matière d'emploi, afin d'empêcher les techniques de licenciement et de réembauche («fire and rehire») auxquelles la compagnie et la société ont été en mesure de recourir pour les gens de mer réengagés et qui permettent, dans la pratique, de déroger aux conventions collectives au détriment des membres des syndicats;
- mettre en œuvre une législation nationale plus stricte, qui ne tienne pas compte du pavillon et protège tous les gens de mer contre toute forme de discrimination;
- collaborer avec les syndicats pour élaborer des propositions communes en vue d'éventuelles modifications de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), telle qu'amendée, afin de renforcer les normes minimales en matière de recrutement, de placement et de conditions de travail; et
- modifier la loi de 1986 relative à la suspension des dirigeants de société (CDDA) afin que le défaut de consultation collective constitue un motif précis permettant de suspendre des dirigeants de société de leurs fonctions.

B. Réponse du gouvernement

626. Dans ses communications datées du 9 mars et du 20 septembre 2023, le gouvernement indique qu'il condamne avec la plus grande fermeté les actes de la compagnie qui ont donné lieu à cette plainte. Il a apporté son soutien aux travailleurs concernés et adopté des mesures pour qu'ils soient orientés de manière à bénéficier d'une aide adéquate. Il a également pris des

mesures robustes pour faire respecter la règlementation existante et est déterminé à en prendre d'autres, le cas échéant, pour protéger les gens de mer. Néanmoins, il ne partage pas l'avis des organisations plaignantes selon lequel la législation britannique doit être modifiée dans le sens qu'elles préconisent. Le gouvernement présente les observations ci-dessous en vue de clarifier la législation en vigueur, les mesures qu'il a prises et la manière dont elles répondent aux questions soulevées par les organisations plaignantes en l'espèce.

Cadre réglementaire s'appliquant en cas de licenciements collectifs

627. Au Royaume-Uni, les employeurs qui envisagent de licencier plus de 20 personnes pour des raisons économiques doivent, dans la plupart des cas, consulter les représentants des travailleurs et notifier préalablement cette intention au secrétaire d'État (ou, en Irlande du Nord, au ministère compétent). La description ci-dessous est axée sur la législation en vigueur en Grande-Bretagne (c'est-à-dire en Angleterre, au Pays de Galles et en Écosse), mais des dispositions équivalentes sont prévues pour l'Irlande du Nord par l'ordonnance de 1996 relatives aux droits en matière d'emploi en Irlande du Nord. L'article 188 de la loi TULRCA impose aux employeurs qui envisagent de licencier 20 employés ou plus d'un même établissement au cours d'une période de quatre-vingt-dix jours de consulter les salariés ou leurs représentants en temps utile et, en tout état de cause, au moins trente jours avant que le premier licenciement devienne effectif; lorsque 100 licenciements ou plus sont envisagés, les consultations doivent intervenir au moins quarante-cinq jours avant que le premier licenciement devienne effectif. Les consultations doivent porter notamment sur la possibilité d'éviter ces licenciements, d'en réduire le nombre et d'en atténuer l'impact. En application de l'article 189 de cette loi, si l'employeur n'a pas respecté son obligation de consultation, une plainte peut être déposée auprès d'un tribunal du travail. Si le tribunal estime que la plainte est bien fondée, il peut accorder une indemnité compensatoire pouvant aller jusqu'à 90 jours de salaire, afin d'inciter au respect de cette obligation et de sanctionner les employeurs qui ne s'y conforment pas. L'article 193 prévoit que l'employeur doit notifier, dans des délais similaires, les licenciements collectifs envisagés au secrétaire d'État (plus précisément au service de l'insolvabilité, un organisme exécutif du ministère des Affaires et du Commerce). En application de l'article 194, l'employeur qui ne notifie pas les licenciements envisagés au secrétaire d'État, conformément à l'article 193, commet une infraction pénale et est passible d'une amende laissée à la discrétion du juge. L'obligation de notification diffère pour les navires immatriculés hors de Grande-Bretagne (ou, selon la législation de l'Irlande du Nord, hors d'Irlande du Nord). La directive 2015/1794 de l'Union européenne sur les gens de mer faisait obligation aux États membres de l'Union européenne – comme c'était le cas pour le Royaume-Uni à l'époque – de légiférer pour qu'un employeur soit tenu, en cas de licenciement collectif sur un navire battant pavillon étranger, d'en informer l'État du pavillon. Cela permet à l'État du pavillon d'étendre l'application de sa législation du travail aux gens de mer à bord des navires battant pavillon dudit État. L'article 193A de la TULRCA intègre cette directive, en disposant que c'est l'autorité compétente de l'État où le navire est immatriculé, et non le secrétaire d'État britannique, qui doit être informée de tout licenciement collectif. Tel a été le cas pour les licenciements de la compagnie, puisque les navires concernés ne battaient pas pavillon britannique (et que leurs gens de mer étaient employés par une compagnie basée hors du Royaume-Uni).

628. Le gouvernement indique également que, dans le cadre de son engagement à long terme à améliorer le bien-être et des conditions de travail des gens de mer, le ministère des transports évaluera la nécessité d'une nouvelle intervention législative. En particulier, le ministère évaluera la protection de l'emploi de ceux qui travaillent en mer, en tenant compte des droits comparables dont disposent les travailleurs à terre et de la nature du secteur maritime

internationalement réglementée. L'examen portera notamment sur la question de savoir si les dispositions de la TULRCA relatives à la notification des licenciements collectifs sont suffisamment robustes.

Réponses aux points soulevés par les organisations plaignantes

629. Le gouvernement britannique est préoccupé par le bien-être des 786 gens de mer, compte tenu du traitement épouvantable qui leur a été infligé par la compagnie. Conformément à la demande des organisations plaignantes, le gouvernement a écrit à la compagnie, après l'annonce de sa décision du 17 mars 2022, pour lui faire part de sa colère et de sa déception. Dans ses lettres, il engageait la compagnie à revenir sur sa décision et proposait de faciliter le dialogue entre la compagnie, les gens de mer et les syndicats. Le gouvernement a fait des démarches analogues auprès de la société mère, DP World, et a de nouveau écrit à la compagnie, le 28 mars 2022, pour lui demander de proposer aux travailleurs de retrouver leur emploi aux conditions et salaires antérieurs. En outre, il a aidé les gens de mer à récupérer leurs effets personnels.

630. Par ailleurs, le gouvernement a demandé à l'Inspection des normes de l'agence pour l'emploi d'étudier les termes des contrats conclus avec les travailleurs intérimaires relevant de sa compétence, ce qu'elle a fait. Il a également demandé à l'administration fiscale et douanière d'axer ses ressources en matière d'application du salaire minimum sur le secteur maritime, afin de garantir que les entreprises de ce secteur respectent leurs obligations légales en termes de rémunération.

631. Le gouvernement ne pense pas qu'il convienne de renforcer les dispositions actuelles en matière de négociation collective au Royaume-Uni. Les travailleurs ont le droit d'adhérer à un syndicat et de s'organiser. Sur de nombreux lieux de travail, les employeurs choisissent de reconnaître de leur plein gré un syndicat à des fins de négociation collective et, lorsque ce n'est pas le cas, le syndicat peut obtenir une reconnaissance syndicale officielle à condition de prouver au comité central d'arbitrage l'existence d'un soutien majoritaire en faveur de la reconnaissance syndicale sur le lieu de travail. Rien n'indique que des dispositions différentes, notamment un cadre de négociation sectoriel, auraient influé sur les décisions prises par la compagnie en question.

632. De même, l'interdiction d'une action syndicale secondaire n'a aucune incidence sur les droits des travailleurs concernés par les actes de la compagnie. Les actions syndicales secondaires sont interdites, car elles se sont révélées très préjudiciables à l'économie britannique par le passé. Au Royaume-Uni, les travailleurs ont le droit de faire grève contre leur employeur direct en cas de conflit du travail lorsque certaines conditions sont remplies. Ce droit est inscrit dans la législation sur les syndicats. L'interdiction d'actions syndicales secondaires ne porte pas atteinte aux droits des travailleurs de la compagnie d'entreprendre des actions syndicales légales en prévision ou dans le cadre d'un conflit avec leur employeur pendant qu'ils sont en activité. Elle n'empêche pas non plus les travailleurs licenciés d'exercer leurs droits pour mener des campagnes pacifiques et des actions de protestation. Les travailleurs conservent la possibilité de demander réparation auprès d'un tribunal du travail, en cas de licenciement abusif par l'employeur, et de chercher un recours devant les tribunaux en cas d'infraction à une obligation contractuelle de leurs conditions d'emploi. C'est pourquoi le gouvernement ne légalisera pas les actions syndicales secondaires.

633. Rendre les conventions collectives juridiquement contraignantes irait à l'encontre de l'approche volontariste du Royaume-Uni en matière de négociation collective, de nombreux employeurs choisissant, dans la grande majorité des cas, de reconnaître de leur plein gré un

syndicat. Selon un usage établi de longue date, la plupart des employeurs et des syndicats préfèrent ne pas rendre les conventions collectives juridiquement contraignantes, et le gouvernement ne voit pas pourquoi la législation en la matière devrait être modifiée pour tenter de régler ce cas exceptionnel.

634. En outre, il existe déjà des règles claires exigeant les entreprises de tenir des consultations en cas de licenciements massifs. À ce stade, le gouvernement ne considère pas que le problème réside dans les règles proprement dites, mais plutôt, comme l'a reconnu la compagnie, dans le fait qu'elle a décidé de les écarter.

635. Le gouvernement britannique a demandé au service de l'insolvabilité d'évaluer les actes de la compagnie. Le 1er avril 2022, le service de l'insolvabilité a écrit au secrétaire d'État aux Affaires, à l'Énergie et à la Stratégie industrielle pour lui confirmer qu'à l'issue de ses demandes, il avait lancé des enquêtes pénales et civiles officielles sur les circonstances des licenciements. L'enquête pénale portant sur les événements liés aux licenciements, le 17 mars 2022, de 786 gens de mer employés par la compagnie visait à déterminer s'il y avait eu un défaut de notification aux autorités compétentes des États du pavillon des navires, en violation de l'article 193A portant modification de l'article 193 de la TULRCA et, le cas échéant, s'il s'agissait d'une infraction pénale au sens de l'article 194, paragraphe 1, de la loi et si cette infraction relevait de la compétence des juridictions pénales d'Angleterre et du Pays de Galles. L'enquête visait également à déterminer s'il existait une responsabilité pénale secondaire de la part de certaines personnes. Le 19 août 2022, un procureur principal du service de l'insolvabilité a estimé qu'il y avait autant de chance de prouver que le cas des employés relevait de l'article 193 que l'inverse. De ce fait, il ne pouvait pas dire, eu égard à l'étape de la preuve dans le cadre du test complet du Code du procureur («Full Code Test of the Code for Crown Prosecutors»), par lequel il était lié, si le tribunal d'examen des faits était plus susceptible de prononcer une condamnation que de ne pas le faire. En conséquence, en application du code, il n'était pas possible d'engager de poursuites. L'enquête civile du service de l'insolvabilité concernant les circonstances des licenciements effectués par la compagnie est en cours. Dans ce cadre, il ne serait pas opportun que le gouvernement formule d'autres observations à ce stade.

636. En mai 2022, lors de la quatrième réunion de la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime (MLC), organisée par l'OIT, le gouvernement britannique a soutenu activement des mesures visant à améliorer la qualité de vie des gens de mer. Le Royaume-Uni a voté en faveur des huit modifications de la MLC qui ont été proposées pour adoption par la commission, dont des mesures visant à améliorer les normes minimales en matière de recrutement, de placement et de conditions de travail. Les mesures de mise en œuvre de ces dispositions seront examinées par le groupe de travail tripartite de la Maritime and Coastguard Agency (MCA) sur la MLC, qui comprend des syndicats de gens de mer. La MCA serait heureuse de recevoir des propositions de modifications de la MLC afin de renforcer les normes de recrutement et de placement, en vue de les faire examiner par le groupe de travail conjointement avec le ministère des Affaires et du Commerce, qui est l'organe du gouvernement responsable de la réglementation des services de recrutement et de placement au Royaume-Uni.

637. Le gouvernement britannique prend des mesures pour lutter contre la pratique du licenciement et de la réembauche, ou «fire and rehire». Il a lancé une consultation de douze semaines sur un projet de code officiel de bonnes pratiques destiné à empêcher les employeurs de recourir à des tactiques controversées et de ne pas tenir de consultations en bonne et due forme avec les employés et leurs représentants. Le processus de consultation s'est achevé le 18 avril 2023. Alors que le gouvernement continue d'analyser les réponses et indique qu'il prendra en compte les points de vue exprimés avant de publier sa réponse et la

version finale du code, il explique que le code définit les responsabilités des employeurs qui cherchent à modifier les conditions contractuelles d'emploi et vise à faire en sorte que le recours à la pratique du licenciement et du réengagement n'intervienne qu'en dernier recours. Une fois le code en vigueur, un tribunal du travail pourra, dans certaines circonstances, augmenter jusqu'à 25 pour cent les indemnités d'un employé si son employeur a enfreint le code de manière infondée. Le gouvernement considère inopportun d'imposer une interdiction totale, étant donné que les entreprises peuvent avoir besoin, dans certaines situations, de la souplesse qu'offre cette solution pour sauver autant d'emplois que possible. Le code officiel de bonnes pratiques apporte une réponse proportionnée, qui concilie protection des travailleurs et souplesse pour les entreprises.

638. Le gouvernement indique que la règlementation de 2011 relative à la loi de 2010 sur l'égalité concernant le travail sur les bateaux et les aéroglisseurs fournit un cadre législatif transversal destiné à: protéger les droits des individus et faire progresser l'égalité des chances pour tous; mettre à jour, simplifier et renforcer la législation précédente; et mettre en place une structure législative simple, moderne et accessible en matière de lutte contre la discrimination pour protéger les individus contre les traitements injustes et favoriser une société plus juste et plus égalitaire. Il a entamé ses travaux portant sur le deuxième examen de la règlementation de 2011 relative à la loi de 2010 sur l'égalité concernant le travail sur les bateaux et les aéroglisseurs, consécutivement à sa mise en œuvre. Il donne acte des objections formulées dans la plainte relative aux différences de rémunération fondées sur la nationalité et indique qu'il consultera les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées à ce sujet dans le cadre de ce nouvel examen.

639. En ce qui concerne la demande des organisations plaignantes d'amender la CDDA pour faire du défaut de consultation collective un motif exprès de déchéance de la qualité d'administrateur de société, le gouvernement indique que, bien qu'il n'existe pas de liste exhaustive des comportements pouvant conduire à la déchéance, étant donné que les motifs de déchéance en vertu de la CDDA sont déjà très variés, il n'est pas approprié de procéder à un amendement pour inclure le «défaut de consultation collective» en tant que motif exprès de déchéance. Le gouvernement souligne que la section 12 C et l'annexe 1 du CDDA prévoient déjà que lorsque la Cour évalue si une personne doit être disqualifiée, ou lorsque le secrétaire d'État décide d'accepter ou non un engagement de disqualification, ce qui doit être pris en compte, entre autres, est la mesure dans laquelle la personne était responsable quant aux violations de la société aux obligations législatives applicables. La mesure dans laquelle la conduite d'un administrateur entraîne une déchéance dépendra de toutes les circonstances du cas particulier.

Autres mesures prises par le gouvernement britannique

640. Le gouvernement s'engage à protéger les droits des travailleurs et fait savoir qu'il a déjà présenté plusieurs réformes destinées à renforcer les protections des gens de mer en matière d'emploi. Le salaire minimum national est le salaire minimum légal pour la quasi-totalité des travailleurs au Royaume-Uni. L'éligibilité des gens de mer à ce droit constitue une préoccupation majeure pour le gouvernement et les autres parties prenantes. En 2017, afin d'étudier la possibilité de faire bénéficier du salaire minimum national un plus grand nombre de gens de mer, le gouvernement et le secteur maritime ont formé un groupe de travail, constitué de représentants de ministères, de compagnies maritimes et de syndicats maritimes. En 2020, comme suite aux recommandations de ce groupe de travail, le gouvernement a présenté l'ordonnance portant modification de l'ordonnance relative au salaire minimum national dans les emplois à l'étranger, pour élargir le droit au salaire minimum national et

apporter ainsi une meilleure protection aux gens de mer. Par conséquent, depuis le 1er octobre 2020, les gens de mer qui travaillent habituellement dans les eaux territoriales britanniques ou dans la partie britannique du plateau continental dans le cadre de voyages nationaux ont le droit de percevoir ce salaire minimum. Cette modification a permis de verser une rémunération équitable à plus de 10 000 travailleurs maritimes dans tout le pays. Le salaire minimum national s'applique également aux travailleurs intérimaires au Royaume-Uni, ce qui signifie que les gens de mer intérimaires ont droit au même salaire minimum que les travailleurs non intérimaires. En outre, il concerne également tous les gens de mer qui travaillent dans la zone économique exclusive du Royaume-Uni et dont les activités sont liées à l'exploitation et à l'exploration des fonds marins ou de leur sous-sol.

641. Le 30 mars 2022, le secrétaire d'État britannique aux Transports a annoncé un plan en neuf points pour la protection des marins, comportant un ensemble de mesures visant à faire en sorte que les actes de la compagnie ne se reproduisent pas. Ce plan renforce et restructure la protection des gens de mer en termes d'emploi et de qualité de vie, en veillant à ce qu'ils soient rémunérés et traités de la même manière quels que soient leur pavillon et leur nationalité, tout en écartant toute possibilité pour les employeurs de déroger à cette garantie.

642. Afin d'étendre le droit à la rémunération équitable à un plus grand nombre de gens de mer travaillant au Royaume-Uni, le gouvernement procède à des modifications de la législation, dans le cadre du projet de loi sur les salaires des gens de mer; l'objectif est de garantir que les gens de mer ayant des liens étroits avec le Royaume-Uni qui travaillent à bord de navires faisant régulièrement escale dans des ports britanniques (plus d'une fois toutes les 72 heures sur un an) et n'ont pas droit au salaire minimum national britannique puissent en percevoir l'équivalent. Selon le gouvernement, cette législation, actuellement à l'étape finale au Parlement, permettra d'atteindre cet objectif, en subordonnant l'accès des navires aux ports britanniques à la condition que leurs exploitants prouvent qu'ils versent aux gens de mer une rémunération au moins équivalente au salaire minimum national britannique lorsqu'ils se trouvent dans les eaux britanniques. Ce plan est au cœur de la réponse apportée par le gouvernement à la décision de la compagnie de licencier 786 gens de mer sans consultation ni préavis.

643. Le gouvernement indique que, depuis les licenciements, ses responsables collaborent de manière constructive et cohérente avec certaines des organisations plaignantes (la RMT et Nautilus), qu'il a clairement exprimé son intention de demander des comptes à la compagnie et que le plan en neuf points va exactement dans ce sens. Dans le cadre de l'objectif 8 du plan en neuf points, le gouvernement explore un certain nombre d'initiatives visant à améliorer et à protéger les conditions de travail à long terme des gens de mer. Par exemple, le ministère des Transports a entrepris, avec les syndicats, le secteur maritime et la Chambre britannique de la marine marchande, d'élaborer un cadre facultatif, la Charte des gens de mer, pour introduire un certain nombre de protections en termes d'emploi et de qualité de vie des gens de mer. Le gouvernement fournit des informations sur le lancement de la Charte des gens de mer à Paris, parallèlement à une initiative similaire du gouvernement français, et explique que la Charte vise à encourager les opérateurs de ferries à s'engager en faveur de bonnes conditions de travail pour les gens de mer et qu'elle s'appuie sur les dispositions de la CTM, notamment dans les domaines de la rémunération des heures supplémentaires et de la protection sociale, et qu'en reconnaissant les bonnes pratiques, elle les incite à agir. Par ailleurs, le gouvernement continue d'œuvrer, au niveau international, à encourager d'autres États à adopter des mesures analogues. En outre, il étudie des initiatives en matière de qualité de vie susceptibles d'améliorer la connectivité sociale des gens de mer et de mieux comprendre leur fatigue. Il considère que ces travaux l'aideront à prendre des mesures importantes pour

protéger les gens de mer et veiller à ce que les actes de la compagnie ne se reproduisent pas. Il indique qu'il continue, à chaque fois qu'il en a l'occasion, de mettre en exergue son ambitieux plan en neuf points pour la protection des gens de mer et les objectifs plus larges de Maritime 2050 auprès de ses partenaires internationaux, tant au niveau bilatéral que multilatéral (y compris auprès de l'Organisation maritime internationale et de l'OIT), dans le cadre d'un effort visant à un changement radical en matière de protection et de qualité de vie des gens de mer à l'échelle mondiale.

C. Conclusions du comité

644. *Le comité note que les organisations plaignantes allèguent en l'espèce que 786 gens de mer ont été licenciés par une compagnie du secteur maritime sans préavis ni consultation syndicale, en violation des conventions collectives conclues avec deux syndicats et de la législation nationale, et qu'ils ont été réembauchés par la suite dans des conditions de travail moins favorables ou ont été remplacés par des travailleurs intérimaires non syndiqués. Les organisations plaignantes allèguent en outre que le fait que le gouvernement n'a pas appliqué la législation du travail appropriée ni infligé de sanctions dissuasives pour en garantir le respect revient à de graves violations de la liberté syndicale et de négociation collective. À cet égard, elles affirment que la législation en vigueur n'apporte pas une protection suffisante contre les actes de discrimination antisyndicale et la violation des droits de négociation collective. Si les organisations plaignantes évoquent également des questions de discrimination fondée sur la nationalité, les salaires, les heures de travail et les modifications apportées à la MLC pour renforcer les normes minimales en matière de recrutement, de placement et de conditions de travail, le comité rappelle que ces questions ne relèvent pas de sa compétence; il n'examinera donc que les allégations de violations de la liberté syndicale et des droits de négociation collective.*

645. *Le comité note que le gouvernement ne conteste pas les faits en l'espèce et condamne les actes de la compagnie qui ont donné lieu à cette plainte. Il note que le gouvernement a indiqué avoir apporté son soutien aux travailleurs concernés et adopté des mesures pour qu'ils soient orientés de manière à bénéficier d'une aide adéquate. Le gouvernement indique qu'il a pris des mesures énergiques pour faire respecter la règlementation existante et qu'il est déterminé à en prendre d'autres, le cas échéant, pour protéger les gens de mer. Si le gouvernement reconnaît que la législation a été violée, il ne partage pas l'avis des organisations plaignantes selon lequel la législation britannique doit être modifiée dans le sens qu'elles préconisent.*

646. *Le comité note que, selon les organisations plaignantes, les conventions collectives ne sont pas applicables dans le cadre de la législation britannique en vigueur. Il note également que le gouvernement ne* pense *pas qu'il convienne de renforcer les dispositions actuelles en matière de négociation collective au Royaume-Uni et que le fait de rendre les conventions collectives juridiquement contraignantes irait à l'encontre de l'approche volontariste du Royaume-Uni en matière de négociation collective. Le comité rappelle que les accords devraient être obligatoires pour les parties et que le respect mutuel des engagements pris dans les accords collectifs est un élément important du droit de négociation collective et qu'il doit être sauvegardé pour fonder les relations professionnelles sur des bases solides et stables. [Voir* ***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale****, sixième édition, 2018, paragr. 1334 et 1336.] Il rappelle en outre 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****, paragr. 1340.] Rappelant que la négociation collective constructive est fondée sur le principe selon lequel toutes les parties représentées sont liées par les dispositions volontairement négociées, le comité a demandé instamment au gouvernement de veiller à ce que toutes les conventions collectives lient légalement ceux qui sont représentés par les parties contractantes. [Voir*

***Compilation**, paragr. 1335.] Le comité considère que la négociation collective implique un processus donnant-donnant et une attente raisonnable que les engagements négociés seront honorés. Le comité prie instamment le gouvernement, avec les partenaires sociaux, de garantir le respect mutuel des engagements faits dans les conventions collectives, ce qui constitue un élément important du droit de négociation collective qui doit être respecté afin d'établir des relations professionnelles sur des bases stables et solides.*

647. *Le comité note également que, selon les organisations plaignantes, la loi britannique en vigueur interdit aux syndicats d'enjoindre des travailleurs à entreprendre une action de solidarité en faveur de personnes licenciées. À cet égard, le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle: 1) l'interdiction d'une action syndicale secondaire n'a aucune incidence sur les droits des travailleurs concernés par les actes de la compagnie; 2) au Royaume-Uni, les travailleurs ont le droit de faire grève contre leur employeur direct en cas de conflit du travail lorsque certaines conditions sont remplies; 3) les actions syndicales secondaires sont interdites, car elles se sont révélées très préjudiciables à l'économie britannique par le passé; et 4) le gouvernement ne les légalisera donc pas. Tout d'abord, le comité rappelle qu'une interdiction générale des grèves de solidarité pourrait donner lieu à des abus et que les travailleurs devraient pouvoir avoir recours à de tels mouvements, pour autant que la grève initiale qu'ils soutiennent soit elle-même légitime. [Voir **Compilation**, paragr. 770.] Le comité rappelle que, par le passé, il a demandé au gouvernement britannique de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les grèves de solidarité soient protégées dans le cadre de la loi. [Voir cas n° 2473, rapport n° 346, paragr. 1543, et rapport n° 349, paragr. 277.] Le comité prie le gouvernement d'entreprendre avec les partenaires sociaux de surmonter les difficultés liées à l'interdiction législative des grèves de solidarité, conformément à la liberté syndicale.*

648. *S'agissant de ce cas particulier, le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle l'interdiction des actions syndicales secondaires n'empêche pas les travailleurs licenciés d'exercer leurs droits pour mener des campagnes pacifiques et des actions de protestation, et que les travailleurs peuvent demander réparation auprès d'un tribunal du travail en cas de licenciement abusif par l'employeur, et chercher un recours devant les tribunaux en cas d'infraction à une obligation contractuelle de leurs conditions d'emploi. Le comité croit néanmoins comprendre que, pour être réembauchés (dans des conditions de travail cependant moins favorables, selon les organisations plaignantes), certains gens de mer (moins d'une centaine) ont signé un accord de règlement, les empêchant de porter plainte devant le tribunal du travail. Bien que les organisations plaignantes ne précisent pas si d'autres gens de mer ont saisi un tribunal du travail, le comité note leur indication selon laquelle il est possible de faire une demande d'indemnisation auprès d'un tribunal du travail en cas d'infractions à la législation britannique, ce genre d'indemnisation ne pouvant pas dépasser un plafond (très bas) fixé par la loi. De ce fait, la compagnie a été en mesure de calculer avec précision le coût des licenciements effectués en recourant à son stratagème et d'évaluer le temps nécessaire pour récupérer ce coût sur les futurs bénéfices découlant des salaires de misère et des conditions de travail dégradées des nouveaux équipages. Les organisations plaignantes affirment donc que le licenciement de 786 gens de mer en vue de les remplacer par des travailleurs intérimaires non syndiqués constitue un acte de discrimination antisyndicale. Elles tiennent en outre que la législation en vigueur ne permet pas d'empêcher la discrimination antisyndicale, car les employeurs peuvent en pratique, à condition de payer les indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif, licencier n'importe quel travailleur parce qu'il est membre d'un syndicat et bénéficie de meilleures conditions de travail dans le cadre d'une convention collective. Le comité rappelle à cet égard qu'une protection contre des actes de discrimination antisyndicale ne paraîtrait pas suffisante si un employeur pouvait recourir à la sous-traitance comme moyen d'échapper, dans la pratique, aux droits à la liberté syndicale et de négociation collective. [Voir **Compilation**, paragr. 1082.] Le comité considère qu'il n'apparaît pas qu'une*

*protection suffisante contre les actes de discrimination antisyndicale visés par la convention nº 98 soit accordée par une législation permettant en pratique aux employeurs, à condition de verser l'indemnité prévue par la loi pour tous les cas de licenciement injustifié, de licencier un travailleur si le motif réel en est son affiliation ou son activité syndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 1106.] Le comité rappelle que le gouvernement doit assurer un système de protection adéquat et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale qui devrait inclure des sanctions suffisamment dissuasives et des moyens de réparation rapides, en insistant sur la réintégration au poste de travail comme mesure corrective efficace. [Voir **Compilation**, paragr. 1165.] En outre, les indemnités perçues devraient être appropriées compte tenu du préjudice subi et de la nécessité d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir. [Voir **Compilation**, paragr. 1173.] Le comité prie donc le gouvernement de garantir un système de protection adéquat et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale, qui devrait inclure des sanctions suffisamment dissuasives et des moyens de recours rapides, en mettant l'accent sur la réintégration comme mesures de réparation effectives.*

649. *Le comité demande au gouvernement de fournir des informations sur tous les développements relatifs aux recommandations ci-dessus à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) à laquelle il renvoie les aspects législatifs de ce cas.*

650. *Le comité note les informations fournies par le gouvernement sur les mesures qu'il a prises pour répondre aux questions soulevées en l'espèce. Le comité note en particulier que le gouvernement a demandé au service de l'insolvabilité de se pencher sur les actes de la société, et qu'une enquête civile officielle est en cours. Le gouvernement a lancé et a conclu une consultation de douze semaines sur un projet de code officiel de bonnes pratiques destiné à empêcher les employeurs de recourir à des tactiques controversées, telles que la pratique du licenciement et de la réembauche, ou «fire and rehire», et de ne pas tenir de consultations en bonne et due forme avec les employés et leurs représentants. Ce code définit les responsabilités des employeurs qui cherchent à modifier les conditions contractuelles d'emploi et vise à faire en sorte que le recours à la pratique du licenciement et du réengagement n'intervienne qu'en dernier recours. Le gouvernement indique qu'une fois ce code en vigueur, un tribunal du travail pourra, dans certaines circonstances, augmenter jusqu'à 25 pour cent les indemnités d'un employé si son employeur a enfreint le code de manière infondée. Le comité prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle, dans le cadre de l'engagement du gouvernement à améliorer le bien-être et les conditions de travail des gens de mer, le ministère des Transports suivra de près la nécessité d'une nouvelle action législative et, dans ce cadre, examinera la TULRCA en vue de déterminer si ses dispositions relatives à la notification des licenciements collectifs sont suffisamment robustes. Le comité accueille favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle, depuis les licenciements, ses responsables collaborent de manière constructive et cohérente avec certaines des organisations plaignantes (la RMT et Nautilus), qu'il a clairement exprimé son intention de demander des comptes à la compagnie et que le plan en neuf points va exactement dans ce sens. Observant que dans la demande directe de 2022 sur l'application de la convention nº 98 formulée par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (publiée en 2023), les mêmes questions avaient été soulevées par le TUC, le comité s'attend à ce que le gouvernement fournisse à la CEACR des informations complètes et détaillées sur les mesures qu'il a prises pour répondre aux questions soulevées en l'espèce et sur les résultats obtenus.*

Recommandations du comité

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

a) **La négociation collective implique un processus donnant-donnant et une attente raisonnable que les engagements négociés seront honorés. Le comité prie**

instamment le gouvernement, avec les partenaires sociaux, de garantir le respect mutuel des engagements faits dans les conventions collectives, ce qui constitue un élément important du droit de négociation collective qui doit être respecté afin d'établir des relations professionnelles sur des bases stables et solides.

b) **Le comité prie le gouvernement d'entreprendre avec les partenaires sociaux de surmonter les difficultés liées à l'interdiction législative des grèves de solidarité, conformément à la liberté syndicale.**

c) **Le comité prie le gouvernement de garantir un système de protection adéquat et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale, qui devrait inclure des sanctions suffisamment dissuasives et des moyens de recours rapides, en mettant l'accent sur la réintégration comme mesures de réparation effectives.**

d) **Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur tous les développements relatifs aux recommandations ci-dessus à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) à laquelle il renvoie les aspects législatifs de ce cas. Le comité s'attend à ce que le gouvernement fournisse à la CEACR des informations complètes et détaillées sur les mesures qu'il a prises pour répondre aux questions soulevées en l'espèce et sur les résultats obtenus.**

e) **Le comité estime que le présent cas est clos et n'appelle pas un examen plus approfondi.**

Cas nº 3427

Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Togo présentée par le Syndicat des enseignants du Togo (SET)

Allégations: L'organisation plaignante allègue la non-reconnaissance du SET par les autorités gouvernementales, des mesures de représailles de la part du gouvernement visant de nombreux enseignants pour fait de grève, ainsi que des actes d'intimidation, menaces et braquages violents, à l'encontre de membres du SET

652. La plainte figure dans une communication datée du 28 avril 2022, soumise par le Syndicat des enseignants du Togo (SET). L'organisation plaignante a fourni des informations complémentaires dans des communications en date des 25 mai, 13 et 20 juin 2023.

653. Le gouvernement a fourni ses observations dans des communications datées des 7 septembre 2022 et 10 janvier 2023.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

655. Dans sa communication en date du 28 avril 2022, l'organisation plaignante indique que le SET a été créé le 22 mai 2021 dans le respect de la législation en vigueur et que les responsables du syndicat ont, par lettre du 14 juin 2021, procédé au dépôt légal des documents pertinents auprès des autorités compétentes, à savoir notamment le maire de la commune du Golfe 2, conformément à la législation applicable à l'époque, en l'occurrence l'article 10 de la loi nº 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail, et en ont informé, par courrier en date du 6 octobre 2021, le ministre de tutelle des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat. L'organisation plaignante précise qu'aux termes de l'article 10: «Les fondateurs d'un syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms comportant la nationalité, le domicile, l'âge, la qualité et la profession de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu en quatre exemplaires contre accusé de réception à la mairie ou au siège de la préfecture où le syndicat est établi. Le maire ou le préfet en adresse copie respectivement au procureur de la République et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.» L'organisation plaignante précise en outre que, selon l'article 242 du Statut général de la fonction publique, le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires et que: «Outre le dépôt légal, toute organisation syndicale de fonctionnaires est tenue d'effectuer, dans les deux (2) mois de sa création, le dépôt de ses statuts et de la liste de ses administrateurs auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination sur les fonctionnaires appelés à en faire partie ou auprès du ministre chargé de la fonction publique ou du travail.» L'organisation plaignante allègue que ces formalités ont été accomplies mais que les autorités administratives du Togo ne reconnaissent pas le SET comme organisation syndicale et lui nient les prérogatives qui y sont attachées, car elles se fondent à tort sur les dispositions de l'article 13 du nouveau Code du travail du 18 juin 2021 – selon lesquelles le dépôt a lieu auprès du ministre chargé de l'administration territoriale, avec copie au ministre chargé du travail –, alors que la loi ne peut disposer que pour l'avenir.

656. L'organisation plaignante indique avoir adressé, le 3 février 2022, une lettre soumettant une «plateforme revendicative» au ministre de la Fonction publique, du Travail et du Dialogue social, avec copie au ministre des Enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat, ainsi qu'une lettre de relance en date du 21 février 2022. En l'absence de réponse, le SET indique avoir déposé un préavis de grève auprès du ministre par communication en date du 9 mars 2022, en vue d'observer un débrayage les 24 et 25 mars 2022 avec possibilité de reconduction en cas de non-satisfaction de la plateforme revendicative, ainsi que par une autre correspondance en date du 22 mars 2022. Le mot d'ordre de grève a été reconduit pour quatre jours supplémentaires, à savoir les 4, 5, 6 et 7 avril 2022.

657. Le syndicat allègue qu'en guise de toute réponse les responsables du SET et les enseignants ont fait l'objet de violentes menaces de représailles proférées par le ministre en charge des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat, immédiatement suivies d'effets: par trois arrêtés successifs (arrêté nº 0957/MFPTDS du 30 mars 2022, arrêté nº 1013/MFPTDS du 5 avril 2022 et arrêté nº 1220/MFPTDS du 19 avril 2022), le ministre en charge de la fonction publique a relevé au total 150 enseignants du cadre des fonctionnaires de l'enseignement et les a mis à la disposition du ministère chargé de la fonction publique pour «nécessité de service» et «agissements et comportements répétitifs incompatibles avec les aptitudes et exigences attachées au métier d'enseignant». Le SET fait observer que ladite «mise à disposition» n'est pas conforme au Statut général de la fonction publique, et en particulier à son article 102, alinéa 3, dans la mesure où les arrêtés en question ne précisent pas la durée de la mise à disposition, ni les modalités de réintégration des fonctionnaires concernés. Il conteste également la légalité des arrêtés précités au regard de la procédure de prise des

sanctions. En effet, les sanctions disciplinaires prévues aux articles 170 et 171 du Statut général de la fonction publique prévoient que les sanctions de premier degré dont il s'agit sont prononcées sur la base d'une procédure clairement établie: une demande d'explications écrite est adressée au fonctionnaire concerné, exposant les faits qui lui sont reprochés, et lui imposant un délai de réponse; la sanction n'intervient qu'après la réponse du fonctionnaire ou, en l'absence de réponse, à l'expiration du délai imparti. L'organisation plaignante allègue que les demandes d'explications qui devaient être antérieures aux sanctions disciplinaires ont, au contraire, été adressées a posteriori aux enseignants en question, ce qui les rend irrégulières et sans base légale, et indique qu'un recours pour excès de pouvoir a été introduit auprès de la chambre administrative de la Cour suprême par certains des enseignants victimes de ces mesures disciplinaires.

658. L'organisation plaignante allègue que, dans la soirée du 8 avril 2022, MM. Kossi Kossikan, Joseph Toyou et Ditorga Sambara Bayamina, respectivement secrétaire général adjoint, secrétaire régional de la Savane et délégué préfectoral du Grand Lomé ont été arrêtés et placés en garde-à-vue dans les locaux du Service central de recherches et investigations criminelles (SCRIC), avant d'être placés sous mandat de dépôt par le doyen des juges d'instruction du tribunal de Lomé, le 11 avril: il leur est reproché d'avoir incité les élèves et autres personnes à la révolte, par des promesses, menaces, ordres ou signes de ralliement, sur la base d'un communiqué du 30 mars 2022 non signé et non reconnu par les responsables du SET. Le syndicat précise que M. Ditorga Sambara Bayamina a entamé une grève de la faim depuis son arrestation.

659. L'organisation plaignante allègue également que le 25 avril 2022 le ministre de la Fonction publique a, par trois arrêtés successifs (n° 1245/MFPTDS, n° 1246/MFPTDS et n° 1247/MFPTDS) procédé respectivement à la révocation, au licenciement et à l'exclusion temporaire de la plupart des enseignants pour fait de grève, visés par les arrêtés de «mise à disposition» (n° 0957/MFPTDS du 30 mars 2022, n° 1013/MFPTDS du 5 avril 2022 et n° 1220/MFPTDS du 19 avril 2022) (voir supra, paragr. 6). Parmi les 150 enseignants concernés, ce sont 116 agents de la fonction publique et fonctionnaires stagiaires qui ont été révoqués ou licenciés.

660. Selon l'organisation plaignante, le ministre de la Fonction publique, du Travail et du Dialogue social, auteur des arrêtés portant mesures disciplinaires, a prétendu que, dans la mesure où le SET n'est pas légalement constitué, les mots d'ordre de grève qu'il a lancés sont tout aussi illégaux; c'est pour cette raison qu'il avance à l'appui desdits arrêtés, et sans même pouvoir les caractériser, des «agissements et comportements répétitifs incompatibles avec les aptitudes et exigences attachées au métier d'enseignant».

661. L'organisation plaignante fait observer qu'aux termes de la loi n° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du travail: «La grève est une cessation collective et concertée du travail décidée par les travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de leurs revendications d'ordre professionnel. Les travailleurs ont le droit de recourir à la grève pour défendre leurs droits et leurs intérêts professionnels soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.» (article 322) et que: «Toute contestation relative à l'exercice du droit de grève est *soumise* au tribunal du travail qui statue en référé.» (article 333). En d'autres termes, outre le fait que la grève constitue pour le travailleur un droit, son caractère illicite ne peut pas être simplement allégué ou proclamé; il doit être constaté par une décision du tribunal, en l'espèce le tribunal du travail statuant en matière de référé.

662. Le SET allègue à l'appui de sa plainte que, dans deux déclarations antérieures (janvier et février 2022), des mouvements et associations se sont montrés fortement préoccupés par le rétrécissement des espaces de libertés au Togo, caractérisé par l'interdiction systématique des libertés de réunion et de manifestation pacifique publique, le musellement de la presse privée et la «décapitation du monde syndical», et en ont alerté les partenaires au développement, particulièrement en ce qui concerne un membre rapporteur du SET, enlevé à son domicile par des éléments de la force antigang relevant de la gendarmerie nationale en janvier 2021, ainsi qu'un membre d'une autre organisation (Mouvement pour la Justice sociale (MJS)).

663. Dans sa communication en date du 13 juin 2023, l'organisation plaignante attire l'attention sur la situation alarmante des 116 enseignants révoqués ou licenciés et sur les trois «ex-détenus» du SET. Elle allègue que, treize mois après les faits, les autorités sont déterminées à étouffer le mouvement syndical en plaçant les victimes en situation de grande précarité. Menaces et intimidations, manipulations, braquages violents voire mortels, comme dans le cas de M. N'Moigni Gnonkpa, premier secrétaire général de l'organisation, sont autant d'éléments caractéristiques d'une méthode violente visant à faire taire toute revendication et dissuader les victimes de saisir la justice. L'organisation plaignante produit à l'appui un nouveau communiqué de presse, en date du 23 octobre 2022, de la part d'organisations de la société civile qui tirent la sonnette d'alarme et demandent au ministre de la Sécurité et de la Protection civile d'ouvrir une enquête pour faire la lumière sur les circonstances de l'assassinat de M. N'Moigni Gnonkpa, et sur les différents braquages et accidents dont ont été victimes ses trois autres collègues Mawuli Kokouvi Adjogble, Mayigma Gbantchare et Kokou Miwonounyue Mawouegna.

664. Dans la communication du 13 juin 2023, l'organisation transmet également la décision du tribunal de première instance de Lomé en date du 23 mai 2022 faisant interdiction au Syndicat des enseignants du Togo de faire usage du sigle «SET», compte tenu du fait que l'association «Synergie des étudiants du Togo» est régulièrement enregistrée avec cet acronyme depuis le mois de janvier 2014.

665. Dans sa communication en date du 20 juin 2023, le SET allègue qu'une fraction minoritaire des 116 enseignants révoqués ou licenciés a opté «pour la voie du pardon», dans l'espoir d'une réintégration, et dénonce les pressions et manipulations dont ses membres ont fait l'objet.

666. Le SET demande en particulier au comité d'enjoindre les autorités à: i) rapporter les trois arrêtés qui ont relevé les 150 enseignants du cadre des fonctionnaires de l'enseignement pour les mettre à la disposition du ministère en charge de la fonction publique; ii) cesser les menaces et intimidations à l'endroit des enseignants membres du SET; et iii) à procéder à la réintégration des enseignants injustement et illégalement licenciés, exclus et révoqués.

B. Réponse du gouvernement

667. Dans une communication en date du 7 septembre 2022, le gouvernement fait tout d'abord observer qu'il a initié en 2018 un dialogue et des concertations avec tous les acteurs du système éducatif. Cette initiative a abouti à la signature, en avril 2018, d'un Protocole d'accord relatif au secteur de l'éducation, assorti d'un mécanisme de suivi, et à l'adoption du statut particulier du cadre des fonctionnaires de l'enseignement. Le gouvernement fait également état de la signature d'un mémorandum d'entente en mars 2022, consacrant un effort substantiel de mobilisation de ressources budgétaires exceptionnelles pour assurer notamment la revalorisation des primes en faveur des personnels enseignants et le paiement de subsides aux enseignants volontaires des établissements scolaires publics.

668. Le gouvernement indique que c'est dans ce contexte qu'est apparu le 21 janvier 2021 dans les médias et sur les réseaux sociaux une organisation dite «Syndicat des enseignants du Togo», informant de sa création en tant que syndicat et annonçant concomitamment un préavis de grève et de sit-in et affirmant sa volonté de paralyser les activités scolaires et pédagogiques pour les 27 et 28 janvier 2021. Le 22 janvier 2021, le ministère chargé de la fonction publique, du travail et du dialogue social a rappelé au SET le cadre légal et réglementaire régissant la création de syndicats professionnels et les conditions d'exercice du droit de grève; ensuite, le SET a publié le 27 janvier 2021 un communiqué par lequel il reconnaissait les manquements et les irrégularités ayant entaché son processus de création ainsi que les mots d'ordre de grève et annonçait la suspension de toute activité jusqu'à la régularisation de sa situation.

669. Le gouvernement indique que: i) par lettre du 6 octobre 2021, un groupe d'enseignants a toutefois annoncé la création d'une organisation syndicale également dénommée «Syndicat des enseignants du Togo, SET», à l'issue d'une assemblée constitutive qui aurait été tenue virtuellement en date du 22 mai 2021, avec les mêmes dirigeants que ceux visés plus haut; ii) les statuts de la nouvelle organisation syndicale n'ont jamais été communiqués ni au ministère chargé du travail ni au procureur de la République pour vérification de la qualité des membres fondateurs, comme l'exige le Code du travail en vigueur à l'époque; iii) selon les informations divulguées dans les médias et les réseaux par les enseignants membres fondateurs de l'organisation syndicale «supposée», les statuts du syndicat auraient été déposés auprès d'une mairie à Lomé, le 18 juin 2021, soit le même jour que l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail qui simplifie, clarifie et précise davantage les conditions et modalités de création des syndicats professionnels.

670. Selon le gouvernement, le processus de création du SET s'est donc déroulé au mépris des prescriptions légales et réglementaires et en dépit des restrictions alors en vigueur liées au contexte de crise sanitaire. À maintes occasions, des rencontres ont eu lieu avec les enseignants concernés pour les inviter à la retenue et au respect des lois et règlements en vigueur (cf. lettres n^{os} 020, 278 et 286/2021/MFPTDS/CAB du 22 janvier 2021 et des 14 et 21 octobre 2021). Des initiatives similaires ont été prises par le Conseil national du dialogue social (CNDS) ainsi que par les centrales syndicales pour expliquer aux enseignants concernés les textes et principes applicables en matière de syndicalisme et d'exercice du droit de grève, mais sans résultat.

671. Le gouvernement indique que, malgré cette volonté d'apaisement, le SET a entamé des grèves irrégulières et illicites et s'est lancé, de manière répétitive, dans des actes de violences et des troubles graves à l'ordre public, notamment en obligeant des élèves à investir d'autres établissements scolaires afin de contraindre leurs camarades à se joindre à des manifestations et protestations sur la voie publique, pour obliger le gouvernement à satisfaire leurs revendications et exigences, occasionnant des blessés graves et des destructions et dégradations de biens publics et privés.

672. Le gouvernement précise qu'il s'est abstenu jusqu'alors de procéder aux retenues sur les salaires des enseignants grévistes pour les jours non œuvrés, en signe de décrispation et d'apaisement du climat social, mais que devant ces agissements répétitifs, deux actions ont été prises: i) une mesure administrative conservatoire, conformément aux textes en vigueur (décret n^{o} 2018-30/PR du 28 août 2018, portant statut particulier du cadre des fonctionnaires de l'enseignement, et arrêté interministériel n^{o} 001/2022/MFPTDS/MEPSTA du 24 février 2022 portant code de conduite des personnels des établissements scolaires et centres de formation), visant à maintenir un climat social apaisé afin d'assurer l'intégrité physique des apprenants et des personnels enseignants; et ii) une procédure disciplinaire à l'encontre des enseignants concernés, dans le respect des textes en vigueur et de leurs droits à être entendus

(cf. lettre en date du 7 avril 2022 et arrêté nº 1136/MFPTDS du 13 avril 2022 déférant des fonctionnaires devant le conseil de discipline). Le gouvernement précise que, au terme de cette procédure disciplinaire associant des représentants des fonctionnaires visés, la culpabilité de chaque fonctionnaire a été établie ainsi que le niveau de la faute et les sanctions convenables.

673. Enfin, le gouvernement souligne que les fonctionnaires concernés ne contestent aucunement les fautes et manquements graves à leur charge: il produit à l'appui une lettre d'excuses du secrétaire général du SET, en date du 8 août 2022, évoquant beaucoup d'erreurs commises et des troubles dans l'exercice de ses activités dans le secteur de l'éducation, des actions ayant échappé au contrôle et à l'attention des dirigeants de l'organisation, ainsi qu'une lettre de «demande de pardon» , datée du 4 mai 2022, d'un groupe d'enseignants licenciés, et une autre de «demande de clémence, pour le rétablissement des enseignants révoqués, licenciés et détenus», en date du 4 juillet 2022, signée par M. N'Moigni Gnonkpa en qualité de représentant des enseignants révoqués et licenciés.

674. Dans sa communication en date du 10 janvier 2023, le gouvernement précise que la quasi-totalité des personnes concernées ont, à maintes reprises et à travers des démarches librement entreprises, directement ou par l'intermédiaire d'organisations syndicales et de la société civile, reconnu sans réserve la matérialité et même la gravité des faits qui leur sont reprochés tout en exprimant leurs regrets et en plaidant la clémence. Il s'agit donc, selon lui, de faits et d'agissements désormais irréfutables et incontestables. Les mesures disciplinaires ou autres engagées à l'encontre des personnes concernées sont intervenues uniquement à la suite de multiples et vaines tentatives et démarches du gouvernement. Les fonctionnaires enseignants concernés ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des fautes et manquements professionnels à eux imputables, détachables et dissociables de l'exercice des libertés syndicales. Le gouvernement précise que, au terme de la procédure disciplinaire, la situation se présente ainsi: i) 33 enseignants ont été rétablis dans leurs fonctions, leurs fautes n'ayant pas été suffisamment établies; ii) 29 enseignants ont fait l'objet d'exclusion temporaire, car reconnus coupables de fautes disciplinaires de premier degré (fautes professionnelles mineures). À ce jour, les intéressés ont exécuté la mesure disciplinaire et ont réintégré leurs postes dans l'administration publique; iii) 30 stagiaires, dont les actes de nomination au sein de la fonction publique étaient en cours et qui ne jouissaient donc pas encore pleinement du statut de fonctionnaire au moment des faits, ont fait l'objet de licenciement pour fautes disciplinaires graves; et iv) 86 fonctionnaires titulaires également reconnus coupables de fautes graves ont fait l'objet de révocation.

675. Enfin, s'agissant de la situation de MM. Kossi Kossikan, Joseph Toyou et Ditorga Sambara Bayamina, le gouvernement explique que ces derniers font l'objet d'une procédure pénale, notamment pour des faits de troubles aggravés à l'ordre public ayant entraîné des destructions de biens publics et privés, des violences ainsi que des coups et blessures volontaires.

C. Conclusions du comité

676. *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations relatives à la non-reconnaissance du SET par les autorités gouvernementales, à des mesures de représailles de la part du gouvernement visant de nombreux enseignants pour fait de grève, ainsi qu'à des actes d'intimidation, menaces et braquages violents à l'encontre de membres du SET.*

677. *S'agissant de la question relative à l'absence de reconnaissance du SET en tant qu'organisation syndicale de la part des autorités gouvernementales, le comité note que l'organisation plaignante indique que le SET a été créé le 22 mai 2021 conformément aux dispositions de l'article 10 du Code*

du travail de 2006, selon lequel: «Les fondateurs d'un syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms comportant la nationalité, le domicile, l'âge, la qualité et la profession de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu en quatre exemplaires contre accusé de réception à la mairie ou au siège de la préfecture où le syndicat est établi. Le maire ou le préfet en adresse copie respectivement au procureur de la République et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.» Le comité note que le SET indique avoir déposé, par lettre du 14 juin 2021, réceptionnée le 18 juin 2021, les documents pertinents à la mairie de la commune du Golfe 2, et en avoir informé, par courrier daté du 6 octobre 2021, le ministre de tutelle des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat. Le comité note également que l'organisation plaignante précise qu'elle s'est également acquittée de ses obligations au titre de l'article 242 du Statut général de la fonction publique qui prévoit que: «Outre le dépôt légal, toute organisation syndicale de fonctionnaires est tenue d'effectuer, dans les deux (2) mois de sa création, le dépôt de ses statuts et de la liste de ses administrateurs auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination sur les fonctionnaires appelés à en faire partie ou auprès du ministre chargé de la fonction publique ou du travail.»

678. *Le comité note que le SET allègue que, bien que ces formalités aient été accomplies, les autorités administratives ne le reconnaissent pas comme organisation syndicale et lui nient les prérogatives qui y sont attachées, car elles se fondent à tort sur les dispositions de l'article 13 du nouveau Code du travail du 18 juin 2021, selon lesquelles le dépôt a lieu auprès du ministre chargé de l'administration territoriale, avec copie au ministre chargé du travail, car le nouveau code n'était pas entré en vigueur au moment de la création du syndicat.*

679. *Le comité note, à la lumière des informations fournies par le gouvernement, que si le SET avait déjà tenté de se constituer en organisation syndicale en janvier 2021, en lançant dans le même temps un préavis de grève, l'objet de la plainte porte uniquement sur les conditions de son enregistrement faisant suite à son assemblée constitutive de mai 2021.*

680. *Le comité note à cet égard que le gouvernement indique que le processus de création du SET s'est déroulé au mépris des prescriptions légales et réglementaires, et accessoirement des mesures en vigueur liées au contexte sanitaire de l'époque. Le gouvernement déclare que: i) par lettre du 6 octobre 2021, la création du SET a été annoncée à l'issue d'une assemblée constitutive qui aurait eu lieu virtuellement le 22 mai 2021; ii) les statuts de la nouvelle organisation n'ont jamais été communiqués ni au ministère chargé du travail ni au procureur de la République pour vérification de la qualité des membres fondateurs, comme l'exige le Code du travail de 2006, en vigueur à l'époque; et iii) selon les informations divulguées dans les médias et les réseaux par ses membres fondateurs, les statuts du SET auraient été déposés auprès d'une mairie à Lomé, le 18 juin 2021, soit le même jour que l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail qui simplifie et clarifie les conditions et modalités de création des syndicats professionnels.*

681. *Le comité prend note des informations contradictoires portées à sa connaissance à ce sujet et note que la procédure d'enregistrement du SET a été menée en même temps que l'adoption du nouveau Code du travail, c'est-à-dire le 18 juin 2021. Le comité note à cet égard que les dispositions relatives à l'enregistrement ont été modifiées, en vertu de l'article 13 du nouveau Code du travail, et considère qu'il ne dispose pas d'éléments permettant de vérifier si les statuts et autres éléments requis au titre de l'article 10 du code de 2006 ont effectivement été transmis au procureur de la République et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort. Le comité prend également note de la décision du tribunal de première instance de Lomé du 23 mai 2022 concernant l'utilisation de l'acronyme SET déjà utilisé par la Synergie des étudiants du Togo. Dans ces circonstances, tout en rappelant que le droit à une reconnaissance par un enregistrement officiel est un aspect essentiel du droit syndical en ce sens que c'est la première mesure que les organisations de travailleurs ou d'employeurs doivent prendre pour pouvoir fonctionner efficacement et représenter leurs membres convenablement [voir*

***Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 449], le comité prie le gouvernement de veiller avec le plaignant à ce que tout doute sur les formalités requises pour son enregistrement soit levé dans les plus brefs délais et que ledit syndicat puisse mener ses activités syndicales au même titre que les autres organisations syndicales du pays et bénéficient des mêmes prérogatives. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

682. *S'agissant des actions revendicatives portées par le SET, le comité note que l'organisation plaignante indique avoir adressé, le 3 février 2022, une lettre soumettant une «plateforme revendicative» au ministre de la Fonction publique, du travail et du dialogue social, avec copie au ministre des Enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat, ainsi qu'une lettre de relance en date du 21 février 2022. Le comité observe que, en l'absence de réponse, le SET indique avoir déposé un préavis de grève auprès du ministre par communication en date du 9 mars 2022, en vue d'observer un débrayage les 24 et 25 mars 2022 avec possibilité de reconduction en cas de non-satisfaction de la plateforme revendicative, ainsi que par une autre correspondance en date du 22 mars 2022, et que le mot d'ordre de grève a été reconduit pour quatre jours supplémentaires, à savoir les 4, 5, 6 et 7 avril 2022.*

683. *Le comité note que, d'après l'organisation plaignante, le ministre de la Fonction publique, du Travail et du Dialogue social, a considéré que, dans la mesure où le SET n'est pas légalement constitué, les mots d'ordre de grève qu'il a lancés sont tout aussi illégaux, alors qu'il n'a pas compétence pour juger du caractère licite ou non d'une action revendicative et que cette question, au titre des articles 322 et 333 du Code du travail, doit être constatée par une décision du tribunal, en l'espèce le tribunal du travail statuant en matière de référé.*

684. *Le comité note que le gouvernement souligne avoir, à maintes reprises, joué la carte du dialogue mais que, malgré cette volonté d'apaisement, le SET a entamé des grèves irrégulières et illicites et s'est lancé, de manière répétitive, dans des actes de violences et de troubles graves à l'ordre public.*

685. *Le comité souhaite d'emblée rappeler que, si les principes de la liberté syndicale ne protègent pas les abus dans l'exercice du droit de grève qui constituent des actions de caractère délictueux, la décision de déclarer la grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement mais à un organe indépendant et impartial. [Voir **Compilation**, paragr. 965 et 909.]*

686. *Le comité note les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles les responsables du SET et les enseignants ont fait l'objet de violentes menaces de représailles proférées par le ministre en charge des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat, immédiatement suivies d'effets: par trois arrêtés successifs (arrêté n° 0957/MFPTDS du 30 mars 2022, arrêté n° 1013/MFPTDS du 5 avril 2022 et arrêté n° 1220/MFPTDS du 19 avril 2022), le ministre en charge de la fonction publique a relevé au total 150 enseignants du cadre des fonctionnaires de l'enseignement et les a mis à la disposition du ministère chargé de la fonction publique pour «nécessité de service» et «agissements et comportements répétitifs incompatibles avec les aptitudes et exigences attachées au métier d'enseignant».*

687. *Le comité note que le SET fait observer à cet égard que la «mise à disposition» ne serait pas conforme au Statut général de la fonction publique, en particulier à son article 102, alinéa 3, dans la mesure où les arrêtés en question ne précisent pas la durée de la mise à disposition ni les modalités de réintégration des fonctionnaires concernés, ainsi qu'à ses articles 170 et 171. En effet, les sanctions disciplinaires prévues aux articles précités prévoient que les sanctions de premier degré dont il s'agit sont prononcées sur la base d'une procédure clairement établie: une demande d'explications écrite est adressée au fonctionnaire concerné, exposant les faits qui lui sont reprochés, et lui imposant un délai de réponse; la sanction n'intervient qu'après la réponse du fonctionnaire ou, en l'absence de réponse, à l'expiration du délai imparti au fonctionnaire. Or, selon l'organisation plaignante, les demandes d'explications qui devaient être antérieures aux sanctions disciplinaires auraient, au*

contraire, été adressées a posteriori aux enseignants en question ce qui, selon le plaignant, les rendrait irrégulières et sans base légale.

688. *Notant qu'un recours pour excès de pouvoir a été introduit auprès de la chambre administrative de la Cour suprême par certains des enseignants victimes de ces mesures disciplinaires, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de ce recours.*

689. *Le comité note par ailleurs que l'organisation plaignante allègue que, le 25 avril 2022, le ministre de la Fonction publique a, par trois arrêtés successifs (nº 1245/MFPTDS, nº 1246/MFPTDS et nº 1247/MFPTDS) procédé respectivement à révocation, au licenciement et à l'exclusion temporaire de la plupart des enseignants visés par les arrêtés de «mise à disposition» (nº 0957/MFPTDS du 30 mars 2022, nº 1013/MFPTDS du 5 avril 2022 et nº 1220/MFPTDS du 19 avril 2022). Le comité note que parmi les 150 enseignants concernés, ce sont 116 agents de la fonction publique et fonctionnaires stagiaires qui ont été révoqués ou licenciés.*

690. *Le comité note que le gouvernement indique à ce sujet que la procédure disciplinaire à l'encontre des enseignants concernés a été menée dans le respect des textes en vigueur et de leurs droits à être entendus et qu'au terme de cette procédure disciplinaire associant des représentants des fonctionnaires visés, la culpabilité de chaque fonctionnaire a été établie ainsi que le niveau de la faute et les sanctions convenables.*

691. *Le comité note que selon le gouvernement: i) la quasi-totalité des personnes concernées ont, à maintes reprises et à travers des démarches librement entreprises, directement ou par l'intermédiaire d'organisations syndicales et de la société civile, reconnu sans réserve la matérialité et même la gravité des faits qui leur sont reprochés tout en exprimant leurs regrets et en plaidant la clémence. Il s'agit donc de faits et d'agissements désormais «irréfutables et incontestables»; ii) les mesures disciplinaires ou autres engagées à l'encontre des personnes concernées sont intervenues uniquement à la suite de multiples et vaines tentatives et démarches du gouvernement; et iii) les fonctionnaires enseignants ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des fautes et manquements professionnels à eux imputables, détachables et dissociables de l'exercice des libertés syndicales.*

692. *Le comité note que le gouvernement précise qu'au terme de la procédure disciplinaire la situation se présente ainsi: i) 33 enseignants ont été rétablis dans leurs fonctions, leurs fautes n'ayant pas été suffisamment établies; ii) 29 enseignants ont fait l'objet d'exclusion temporaire, car reconnus coupables de fautes disciplinaires de premier degré (fautes professionnelles mineures). À ce jour, les intéressés ont exécuté la mesure disciplinaire et ont réintégré leurs postes dans l'administration publique; iii) 30 stagiaires, dont les actes de nomination au sein de la fonction publique étaient en cours et qui ne jouissaient donc pas encore pleinement du statut de fonctionnaire au moment des faits, ont fait l'objet de licenciement pour fautes disciplinaires graves; et iv) 86 fonctionnaires titulaires également reconnus coupables de fautes graves ont fait l'objet de révocation.*

693. *S'agissant des lettres de demande de pardon et de clémence évoquées par le gouvernement, le comité observe d'après les informations portées à sa connaissance par le plaignant en date du 20 juin 2023 que certains enseignants auraient demandé la clémence du gouvernement dans la perspective de pouvoir être réintégrés dans leurs fonctions. Le comité observe que le simple fait que le SET ait entendu maintenir sa plainte devant le comité ne permet pas d'écarter à ce stade l'hypothèse de pressions exercées sur les membres du SET. Le comité note en outre les allégations fournies par le plaignant dans sa communication datée du 13 juin 2023, au sujet de la situation «alarmante» des 116 enseignants révoqués ou licenciés et sur les trois «ex-détenus» du SET, selon lesquelles, treize mois après les faits, les autorités seraient déterminées à étouffer le mouvement syndical en plaçant les victimes en situation de grande précarité.*

694. *Rappelant que 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 qu'il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique [voir* ***Compilation****, paragr. 1075], Le comité prie le gouvernement de fournir le rapport du conseil de discipline du 22 avril 2022, tel que visé dans les arrêtés n[os] 1245, 1246 et 1247/MFPTDS du 25 avril 2022.*

695. *Le comité prend également note des allégations de menaces et de braquages violents parfois mortels fournies par le SET, à savoir l'assassinat de M. N'Moigni Gnonkpa, premier secrétaire général du SET, ainsi que les différents braquages et accidents dont ont été victimes trois de ses collègues, MM. Mawuli Kokouvi Adjogble, Mayigma Gbantchare et Kokou Miwonounyue Mawouegna. Rappelant qu'il convient d'adopter toutes les mesures adéquates pour garantir que, quelle que soit la tendance syndicale, les droits syndicaux puissent 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 [voir* ***Compilation****, paragr. 73], le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur toute enquête diligentée à cet égard.*

696. *Enfin, le comité note que l'organisation plaignante allègue que, dans la soirée du 8 avril 2022, MM. Kossi Kossikan, Joseph Toyou et Ditorga Sambara Bayamina, respectivement secrétaire général adjoint, secrétaire régional de la Savane et délégué préfectoral du Grand Lomé ont été arrêtés et placés en garde-à-vue dans les locaux du Service central de recherches et investigations criminelles (SCRIC), avant d'être placés sous mandat de dépôt par le doyen des juges d'instruction du tribunal de Lomé, le 11 avril: il leur est reproché d'avoir incité les élèves et autres personnes à la révolte, par des promesses, menaces, ordres ou signes de ralliement, sur la base d'un communiqué du 30 mars 2022 non signé et non reconnu par les responsables du SET. Le comité note que le SET dans sa communication du 13 juin 2023 se réfère à eux comme «ex-détenus» et que, pour sa part, le gouvernement explique que ces derniers font l'objet d'une procédure pénale, notamment pour des faits de troubles aggravés à l'ordre public ayant entraîné des destructions de biens publics et privés, des violences ainsi que des coups et blessures volontaires.*

697. *Rappelant, d'une part, que les mesures privatives de liberté prises à l'encontre de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes impliquent un grave risque d'ingérence dans les activités syndicales et, lorsqu'elles obéissent à des motifs syndicaux, constituent une violation des principes de la liberté syndicale et, d'autre part, que des sanctions pénales ne devraient être imposées que si, dans le cadre d'une grève, des actes de violence contre les personnes et les biens ou d'autres graves violations du droit pénal ordinaire sont commis, et cela sur la base des lois et règlements qui sanctionnent de tels actes [voir* ***Compilation*** *paragr. 124 et 955], le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur la situation de MM. Kossi Kossikan, Joseph Toyou et Ditorga Sambara Bayamina, d'indiquer s'ils ont fait l'objet d'une condamnation au pénal et, le cas échéant, de fournir copie des décisions de justice correspondantes.*

Recommandations du comité

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

a) **Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que tout doute sur les formalités requises pour l'enregistrement du Syndicat des enseignants du Togo soit levé dans les plus brefs délais et que ledit syndicat puisse mener ses activités syndicales au même titre que les autres organisations syndicales du pays et bénéficient des mêmes prérogatives. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

b) **Notant qu'un recours pour excès de pouvoir a été introduit auprès de la chambre administrative de la Cour suprême contre les mesures disciplinaires relevant au total 150 enseignants du cadre des fonctionnaires de l'enseignement (arrêté nº 0957/MFPTDS du 30 mars 2022, arrêté nº 1013/MFPTDS du 5 avril 2022 et arrêté nº 1220/MFPTDS du 19 avril 2022), le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de ce recours.**

c) **Le comité prie le gouvernement de fournir le rapport du Conseil de discipline du 22 avril 2022, tel que visé dans les arrêtés nos 1245, 1246 et 1247/MFPTDS du 25 avril 2022 portant respectivement révocation, licenciement et exclusion temporaire de fonction.**

d) **En ce qui concerne les allégations de menaces et de braquages violents parfois mortels, à savoir l'assassinat de M. N'Moigni Gnonkpa, premier secrétaire général du SET, et les braquages et accidents dont ont été victimes trois de ses collègues, MM. Mawuli Kokouvi Adjogble, Mayigma Gbantchare et Kokou Miwonounyue Mawouegna, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur toute enquête diligentée à cet égard.**

e) **Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur la situation de MM. Kossi Kossikan, Joseph Toyou et Ditorga Sambara Bayamina, respectivement secrétaire général adjoint, secrétaire régional de la Savane et délégué préfectoral du Grand Lomé, d'indiquer s'ils ont fait l'objet d'une condamnation au pénal et, le cas échéant, de fournir copie des décisions de justice correspondantes.**

Genève, le 2 novembre 2023

(Signé) Professeur Evance Kalula
Président

Points appelant une décision:

paragraphe 120
paragraphe 145
paragraphe 184
paragraphe 207
paragraphe 224
paragraphe 251
paragraphe 290
paragraphe 336
paragraphe 349
paragraphe 361
paragraphe 400
paragraphe 428
paragraphe 473
paragraphe 535
paragraphe 584
paragraphe 609
paragraphe 651
paragraphe 698