



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/INS/12

Section institutionnelle

INS

DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Comité de la liberté syndicale

377^e rapport du Comité de la liberté syndicale

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>
Introduction	1-69
<i>Cas n° 3104 (Algérie): Rapport intérimaire</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Algérie présentée par le Syndicat national autonome des postiers (SNAP)	70-118
Conclusions du comité	97-117
Recommandations du comité	118
<i>Cas n° 2987 (Argentine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par l'Association syndicale des travailleurs des transports souterrains et du préméto (AGTSyP) et la Centrale des travailleurs argentins (CTA)	119-125
Conclusions du comité	124
Recommandation du comité	125
<i>Cas n° 3118 (Australie): Rapport définitif</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Australie présentée par le Syndicat de la collectivité et du secteur public (CPSU), l'Association de la fonction publique de la Nouvelle-Galles du Sud (PSANSW) et le Conseil australien des syndicats (ACTU)	126-185
Conclusions du comité	177-184
Recommandations du comité	185

Cas n° 2882 (Bahreïn): Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement de Bahreïn présentées par la Confédération syndicale internationale (CSI), la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) soutenues par l'Internationale de l'éducation (IE)	186-199
Conclusions du comité	195-198

Recommandations du comité	199
---------------------------------	-----

Cas n° 3064 (Cambodge): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI)	200-214
Conclusions du comité	207-213

Recommandations du comité	214
---------------------------------	-----

Cas n° 3107 (Canada): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Canada présentée par le Syndicat uni du transport (ATU)-Local 113	215-244
Conclusions du comité	237-243

Recommandation du comité	244
--------------------------------	-----

Cas n° 3017 (Chili): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par la Fédération n° 3 des travailleurs de l'entreprise SQM et appuyée par la Fédération des travailleurs du cuivre (FTC), la Confédération des travailleurs de la métallurgie de l'industrie et des services (CONSTRAMET) et la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT)	245-270
Conclusions du comité	262-269

Recommandations du comité	270
---------------------------------	-----

Cas n° 3053 (Chili): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par le Syndicat n° 1 des travailleurs des entreprises Carozzi S.A. appuyée par la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT)	271-288
Conclusions du comité	285-287

Recommandations du comité	288
---------------------------------	-----

Cas n° 2620 (République de Corée): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la République de Corée présentée par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et la Confédération syndicale internationale (CSI)	289-298
Conclusions du comité	294-297

Recommandation du comité	298
--------------------------------	-----

Cas n° 2923 (El Salvador): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Santa Ana (SITRAMSA) et la Centrale autonome des travailleurs salvadoriens (CATS).....	299-313
Conclusions du comité	306-312

Recommandations du comité	313
---------------------------------	-----

Cas n° 3136 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Institut salvadorien de réhabilitation intégrale (SITRAISRI)	314-328
Conclusions du comité	325-327

Recommandation du comité	328
--------------------------------	-----

Cas n° 3094 (Guatemala): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Fédération syndicale des employés de banque, de services et de l'Etat (FESEBS) et le Syndicat des travailleurs de l'Institut de développement municipal (SITRAINFORM).....	329-347
Conclusions du comité	339-346

Recommandations du comité	347
---------------------------------	-----

Cas n° 3100 (Inde): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Association des policiers civils du Bengale-Occidental (WBCPA)	348-381
Conclusions du comité	368-380

Recommandations du comité	381
---------------------------------	-----

Cas n° 3140 (Monténégro): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Monténégro présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI).....	382-396
Conclusions du comité	388-395

Recommandations du comité	396
---------------------------------	-----

Cas n° 2889 (Pakistan): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Pakistan présentée par le Syndicat des travailleurs des télécommunications du Pakistan (C.B.A.) (PTEU) appuyée par UNI Global Union	397-418
Conclusions du comité	409-417

Recommandations du comité	418
---------------------------------	-----

Cas n° 2949 (Swaziland): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Swaziland présentée par le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA) et la Confédération syndicale internationale (CSI)..... 419-441

Conclusions du comité 434-440

Recommandations du comité 441

Cas n° 3128 (Zimbabwe): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Zimbabwe présentée par le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI)..... 442-476

Conclusions du comité 462-475

Recommandations du comité 476

Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117^e session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail à Genève les 10, 11, 12 et 18 mars 2016, sous la présidence de Monsieur le professeur Paul van der Heijden.
2. Les membres suivants ont participé à la réunion: M. Albuquerque (République dominicaine), M. Cano (Espagne), M^{me} Onuko (Kenya), M. Teramoto (Japon), M. Titiro (Argentine), M. Tudorie (Roumanie); le vice-président du groupe des employeurs, M. Echavarría, et les membres M. Frimpong, M^{me} Hornung-Draus (en remplacement de M. de Regil) et M. Matsui; le vice-président du groupe des travailleurs, M. Veyrier (en remplacement de M. Cortebecq), et les membres M. Asamoah, M^{me} Mary Liew Kiah Eng, M. Martínez, M. Ohrt et M. Ross. Les membres de nationalité argentine n'étaient pas présents lors de l'examen du cas relatif à l'Argentine (cas n° 2987).

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de 175 cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. A la présente réunion, le comité a examiné 17 cas quant au fond et a abouti à des conclusions définitives dans 12 cas et à des conclusions intérimaires dans 5 cas; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants.

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

4. Le comité estime nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur les cas n^{os} 2882 (Bahreïn) et 2923 (El Salvador), en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

Paragraphe 69 des procédures du comité

5. Le comité rappelle que, dans son dernier rapport (376^e rapport, paragraphe 5), il avait invité le gouvernement de la Somalie, en vertu de l'autorité que lui confère le paragraphe 69 de ses procédures, à se présenter devant lui en mars 2016 compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le cas n° 3113 et de l'absence apparente de compréhension quant à leur importance fondamentale. Dans une communication en date du 3 mars 2016, le gouvernement de la Somalie a informé le comité qu'il ne serait pas en mesure de participer à la réunion de mars et a demandé le report de l'audition de trois mois, le temps nécessaire pour achever une enquête diligentée par le bureau du procureur général. Le comité est profondément préoccupé par le fait qu'il n'a pas pu rencontrer le gouvernement en mars. Le comité rappelle qu'il fait usage du paragraphe 69 de ses procédures dans de rares circonstances et que son objectif est d'améliorer la coopération des gouvernements avec ses procédures et de souligner ses grandes préoccupations par rapport à certains cas individuels. Rappelant ses précédentes recommandations par lesquelles il priait instamment le gouvernement de s'abstenir de toute ingérence dans les affaires du Syndicat national des journalistes somaliens (NUSOJ) et de la Fédération des syndicats somaliens (FESTU), ainsi que d'assurer la protection et garantir la sécurité de ses dirigeants et de ses membres, le comité est alarmé par les récentes allégations des organisations plaignantes concernant la persistance d'ingérence et de harcèlement ainsi qu'une tentative d'assassinat à l'encontre du secrétaire général du NUSOJ. Le comité prie instamment le gouvernement dans les termes

les plus fermes de prendre immédiatement des mesures pour donner effet à ses recommandations de novembre 2015 (376^e rapport, paragraphe 991) et attend du gouvernement qu'il se présente devant le comité à sa réunion de mai-juin 2016 avec des informations détaillées à cet égard.

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

6. Le comité regrette profondément d'avoir été obligé d'examiner les cas suivants sans la réponse des gouvernements concernés: n° 3104 (Algérie).

Appels pressants

7. Dans les cas n°s 2723 (Fidji), 3018 (Pakistan) et 3119 (Philippines), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte ou le dernier examen du cas, il n'a pas reçu les observations des gouvernements concernés. Le comité attire l'attention des gouvernements en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces affaires, même si leurs informations et observations n'étaient pas envoyées à temps. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements concernés de transmettre ou de compléter d'urgence leurs informations et observations.

Nouveaux cas

8. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des cas suivants: n°s 3171 (Myanmar), 3172 (République bolivarienne du Venezuela), 3173 (Pérou), 3174 (Pérou), 3175 (Uruguay), 3176 (Indonésie), 3178 (République bolivarienne du Venezuela), 3179 (Guatemala), 3180 (Thaïlande), 3181 (Cameroun), 3182 (Roumanie), 3183 (Burundi), 3184 (Chine), 3185 (Philippines) et 3186 (Afrique du Sud), car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Observations attendues des gouvernements

9. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n°s 2318 (Cambodge), 3016 (République bolivarienne du Venezuela), 3019 (Paraguay), 3027 (Colombie), 3067 (République démocratique du Congo), 3076 (Maldives), 3081 (Libéria), 3109 (Suisse), 3117 (El Salvador), 3121 (Cambodge), 3124 (Indonésie), 3125 (Inde), 3126 (Malaisie), 3127 (Paraguay), 3130 (Croatie), 3133 (Colombie), 3137 (Colombie), 3138 (République de Corée), 3141 (Argentine), 3143 (Canada), 3146 (Paraguay), 3148 (Equateur), 3149 (Colombie), 3150 (Colombie), 3154 (El Salvador), 3156 (Mexique), 3157 (Colombie), 3158 (Paraguay), 3159 (Philippines), 3160 (Pérou), 3161 (El Salvador), 3162 (Costa Rica), 3163 (Mexique), 3164 (Thaïlande), 3165 (Argentine), 3167 (El Salvador), 3168 (Pérou) et 3170 (Pérou).

Observations partielles reçues des gouvernements

10. Dans les cas n°s 2203 (Guatemala), 2265 (Suisse), 2445 (Guatemala), 2508 (République islamique d'Iran), 2609 (Guatemala), 2811 (Guatemala), 2817 (Argentine), 2830

(Colombie), 2869 (Guatemala), 2902 (Pakistan), 2927 (Guatemala), 2948 (Guatemala), 2967 (Guatemala), 2978 (Guatemala), 2989 (Guatemala), 2997 (Argentine), 3003 (Canada), 3023 (Suisse), 3032 (Honduras), 3042 (Guatemala), 3047 (République de Corée), 3062 (Guatemala), 3078 (Argentine), 3089 (Guatemala), 3090 (Colombie), 3091 (Colombie), 3092 (Colombie), 3106 (Panama), 3115 (Argentine), 3120 (Argentine), 3134 (Cameroun), 3139 (Guatemala), 3151 (Canada), 3152 (Honduras) et 3153 (Maurice), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans tarder leurs observations afin qu'il puisse examiner ces cas en pleine connaissance de cause.

Observations reçues des gouvernements

11. Dans les cas n^{os} 2177 et 2183 (Japon), 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2673 (Guatemala), 2753 (Djibouti), 2761 (Colombie), 2824 (Colombie), 2897 (El Salvador), 2957 (El Salvador), 2958 (Colombie), 2982 (Pérou), 2994 (Tunisie), 3007 (El Salvador), 3035 (Guatemala), 3059 (République bolivarienne du Venezuela), 3061 (Colombie), 3068 (République dominicaine), 3069 (Pérou), 3074 (Colombie), 3082 (République bolivarienne du Venezuela), 3093 (Espagne), 3095 (Tunisie), 3097 (Colombie), 3098 (Turquie), 3103 (Colombie), 3108 (Chili), 3110 (Paraguay), 3111 (Pologne), 3112 (Colombie), 3114 (Colombie), 3116 (Chili), 3122 (Costa Rica), 3123 (Paraguay), 3131 (Colombie), 3132 (Pérou), 3135 (Honduras), 3142 (Cameroun), 3144 (Colombie), 3145 (Fédération de Russie), 3147 (Norvège), 3155 (Bosnie-Herzégovine), 3166 (Panama), 3169 (Guinée), 3171 (Myanmar) et 3177 (Nicaragua), le comité a reçu les observations des gouvernements et se propose de les examiner à sa prochaine réunion.

Retrait de plaintes

12. Dans les cas n^{os} 3048 (Panama – actif) et 2868 (Panama – suivi), le comité note avec intérêt que, dans le cadre d'une mission de coopération technique du BIT effectuée à la demande du gouvernement, par le biais d'un accord du 18 février 2016 signé dans le cadre de la Commission de traitement rapide des plaintes relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective, les parties concernées indiquent que les questions soulevées dans les plaintes respectives ont été résolues. Dans ces circonstances, le comité décide de clore ces cas.

Détermination de recevabilité

13. Le comité considère que certains aspects des allégations additionnelles de l'organisation plaignante reçues en novembre 2015 dans le cas n^o 3095 (Tunisie) ne sont pas recevables. Il examinera les autres aspects du cas à sa prochaine réunion en mai-juin 2016.

Plainte en vertu de l'article 26

14. Le comité attend les observations du gouvernement du Bélarus en ce qui concerne les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Compte tenu du temps écoulé depuis le dernier examen du cas, le comité prie le gouvernement d'envoyer ses observations en urgence afin qu'il puisse examiner, lors de sa prochaine réunion, les mesures de suivi prises par rapport aux recommandations de la commission d'enquête.

Cas soumis à la commission d'experts

15. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs des cas suivants en vertu de la ratification des conventions n^{os} 87 et 98: 2964 (Pakistan), 3053 (Chili), 3064 (Cambodge), 3118 (Australie), 3128 (Zimbabwe) et 3136 (El Salvador).

Méthodes de travail, visibilité et impact

16. Le Comité de la liberté syndicale a poursuivi l'examen de ses méthodes de travail, de ses procédures, de sa visibilité et de son impact en vue de faire rapport au Conseil d'administration à sa 326^e session en mars 2016. A cette fin, le comité a tenu des réunions dédiées à cet agenda sous la conduite de son président indépendant les 11 mars, 30 mai et 31 octobre 2015, ainsi que le 12 mars 2016.
17. Le comité souhaite en premier lieu rappeler l'importance fondamentale de ses travaux afin d'assurer l'universalité, la sécurité juridique et la prévisibilité en matière de liberté syndicale. Ces principes guident le comité dans ses travaux de manière à continuer à promouvoir des règles équitables applicables à tous en matière de liberté syndicale, laquelle constitue une des garanties primordiales pour la paix et la justice sociale.
18. Le comité a pris un certain nombre de décisions durant cette période qui sont déjà visibles, comme la mention des membres du comité au deuxième paragraphe de son rapport, l'identification explicite dans l'introduction du rapport de cas qu'il a dû examiner malgré l'absence de réponse du gouvernement, et le recours important au paragraphe 69 de ses procédures pour convoquer des gouvernements à ses réunions, pour fournir directement des informations détaillées dans des cas graves d'absence de coopération. Le comité a également rationalisé certaines de ses méthodes de travail. Le comité considère qu'il s'agit de nouvelles innovations importantes qui ont contribué à l'efficacité de son travail et qu'il entend poursuivre le cas échéant.
19. En effet, le comité considère ses discussions périodiques sur ses méthodes de travail comme partie intégrante de ses travaux pour améliorer son efficacité et son impact. Il a examiné de nombreuses questions et propositions différentes; certaines nécessitent une réflexion et des débats supplémentaires, et le comité est donc engagé à approfondir ces questions dans la perspective d'actions à moyen ou à long terme. Ces questions concernent une communication effective sur les procédures et le mandat du comité, l'amélioration du suivi donné à ses recommandations, et les relations entre le comité et les autres organes de contrôle de l'OIT. Le comité entend poursuivre ses discussions sur ces questions ainsi que d'autres au cours de son mandat et se réunira à nouveau à cet effet en octobre 2016. D'ici là, le comité souhaite faire état ci-dessous de certaines mesures concrètes qu'il a décidées afin d'améliorer son fonctionnement et ses relations avec les mandants et qu'il entend mettre en œuvre immédiatement.

Gérer une charge de travail qui augmente et utiliser effectivement les procédures du comité

20. Le comité prend dûment note de l'augmentation de sa charge de travail depuis plusieurs années ainsi que de l'absence de coopération ou d'information suffisante de la part des plaignants ou des gouvernements dans certains cas. Le comité s'est penché sur la manière dont il pourrait effectivement gérer sa charge de travail, et, dans ce contexte, tous les efforts sont faits pour assurer une information complète sur la préparation des cas selon des critères de priorité et sans retard excessif.

21. Afin de mener cette tâche, le comité considère qu'il est important d'assurer une gouvernance effective sur la manière dont les cas sont traités et a ainsi décidé de constituer un sous-comité dont les propositions seront soumises à la décision finale du comité. Le sous-comité du Comité de la liberté syndicale, composé du président, des deux vice-présidents et du coordinateur pour les gouvernements, tiendra une réunion à Genève les mardis et mercredis précédant les réunions du comité trois fois par an. Le sous-comité du Comité de la liberté syndicale pourrait également se réunir virtuellement entre deux réunions du Comité de la liberté syndicale, selon les besoins. Il est proposé que le sous-comité se réunisse à titre d'essai avant les réunions du Comité de la liberté syndicale en mai et octobre 2016, et en mars 2017. Le Comité de la liberté syndicale examinera alors le fonctionnement et l'impact du sous-comité et décidera de la suite à donner. Un rapport sur le fonctionnement et l'impact du sous-comité sera présenté au Conseil d'administration à la fin du mandat actuel du Comité de la liberté syndicale en 2017 et pour considération par le prochain Comité de la liberté syndicale qui sera constitué en juin 2017.
22. Dans la mesure où il est proposé que le sous-comité se réunisse avant la réunion du comité, il y aura une implication financière pour couvrir les per diem de ses membres non gouvernementaux, tel que précisé dans le document GB/326/INS/12(Add.).
23. Le comité considère également que le traitement des plaintes et les méthodes de travail internes du Bureau doivent être modernisés afin de rationaliser les procédures administratives pour les rendre plus transparentes pour le comité, le Bureau et les mandants. Le comité a demandé au Bureau d'engager une réflexion avec des institutions comparables et de lui faire rapport, ainsi qu'au Conseil d'administration, plus tard dans l'année.

Faciliter l'accès à ses décisions et principes

24. Le comité a également examiné la situation du *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* et considère qu'il est de première importance de le mettre à jour. Rappelant les principes d'universalité, de sécurité juridique, de prévisibilité et d'équité ainsi que l'égalité de traitement qu'il doit assurer dans le domaine de la liberté syndicale, le comité est d'avis qu'il serait plus effectif pour son travail et aux besoins du monde extérieur d'avoir des informations claires et à jour sur les principes de la liberté syndicale si le *Recueil* pouvait être disponible dans un format électronique aisément accessible, ce qui faciliterait une mise à jour en temps réel de ses décisions et principes concernant des cas spécifiques. Tout en gardant à l'esprit les besoins divers et les niveaux de développement technologique de ses mandants, le *Recueil* fera l'objet d'une mise à jour et d'une publication papier alors que de nouveaux développements feront l'objet d'un e-recueil après chaque rapport du comité. Dans la mesure où cela aura également des implications financières non prévues dans le programme et budget, les coûts estimatifs sont contenus dans le document GB/326/INS/12(Add.).
25. Le comité attend de ces propositions initiales qu'elles répondent largement aux diverses préoccupations liées à la procédure de plainte qui ont été soulevées depuis plusieurs années et espère être en mesure de justifier ces attentes via le rapport qu'il présentera à la fin du mandat de ses membres actuels en juin 2017.
26. Le comité invite le Conseil d'administration à examiner le document GB.326/INS/12(Add.) qui fait état des coûts estimés pour la mise en œuvre d'un certain nombre de ces décisions et espère que le Conseil d'administration apportera son soutien à ses efforts de réformes.

Suite donnée aux recommandations du comité et du Conseil d'administration

Cas n° 2750 (France)

27. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2014. [Voir 371^e rapport, paragr. 59 à 63.] Le comité rappelle que la plainte présentée par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) porte sur la conformité des dispositions de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et ses textes d'application avec les dispositions des conventions n^{os} 87, 98 et 135 ratifiées par la France. Dans ses dernières recommandations, le comité avait demandé au gouvernement de faire état de l'évaluation de l'application de la loi du 20 août 2008 issue du rapport qui devait être présenté à cet égard au Parlement en 2013, ainsi que des consultations menées au sein du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) établi à cet effet. Le comité avait alors exprimé l'espoir que l'évaluation tiendrait dûment compte des préoccupations exprimées par la CGT-FO ainsi que des conclusions et recommandations qu'il avait lui-même formulées précédemment sur les points soulevés.
28. Dans une communication en date du 10 septembre 2015, l'organisation plaignante déplore que le gouvernement n'ait pas donné suite aux recommandations du comité sur les deux points qu'elle soulevait précédemment, à savoir, d'une part, la liberté de désigner le (ou la) délégué(e) syndical(e) en charge de représenter le syndicat dans l'entreprise, notamment dans le cadre de la négociation collective, et, d'autre part, celle de la désignation et de la durée du mandat du représentant d'une section syndicale, cela en regard du droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n° 87. Pour la CGT-FO, les modifications nécessaires du Code du travail, permettant de rétablir la pleine liberté de désignation du délégué syndical et du représentant d'une section syndicale, sont très simples à mettre en œuvre puisqu'il suffirait d'amender l'article L2143-3 du Code du travail relatif au délégué syndical et l'article L2142-1-1 du Code relatif au représentant de la section syndicale.
29. La CGT-FO indique avoir pourtant rappelé au gouvernement à plusieurs reprises la nécessité de modifier le Code du travail en mettant en œuvre les recommandations du comité, y compris lors des réunions de concertation et des débats parlementaires sur le projet de loi du gouvernement dit de «modernisation du dialogue social» qui a été récemment débattu et adopté (loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi). La CGT-FO estime que rétablir la pleine liberté de désignation du délégué syndical et du représentant d'une section syndicale est d'autant plus urgente que le gouvernement a confirmé vouloir très prochainement réformer le Code du travail pour donner plus de poids encore à la négociation collective d'entreprise, y compris de façon dérogatoire aux dispositions légales et aux accords de branches ou conventions collectives nationales. Enfin, la CGT-FO se réfère à deux décisions judiciaires qui, s'appuyant sur la loi en vigueur (art. L2143-3 du Code du travail), dénie au syndicat CGT-FO – bien que représentatif dans les entreprises concernées, car ayant obtenu notamment plus des 10 pour cent de voix aux élections du comité d'entreprise – la possibilité de désigner le délégué syndical de son choix. Or, dans les deux cas, le syndicat CGT-FO a simplement voulu désigner librement comme délégué syndical un de ses adhérents, non élu au comité d'entreprise, après que ses membres élus au comité d'entreprise ont fait connaître, librement, qu'ils ne souhaitent pas exercer le mandat de délégué syndical en cumul de la fonction de représentant élu au comité d'entreprise, une fonction distincte.
30. Dans sa communication en date du 17 juillet 2014 relative aux suites données aux recommandations du comité dans le présent cas, le gouvernement affirme que la réforme de la représentativité syndicale, introduite par la loi du 20 août 2008 et complétée par la suite, a conduit à une profonde refonte des règles de représentativité des salariés dans l'entreprise,

dans les branches et aux niveaux national et interprofessionnel. La mise en œuvre de ces nouveaux principes a fait l'objet d'un bilan complet au second semestre de l'année 2013. Dans le cadre de la réalisation du bilan de la loi, un travail de fond a été engagé avec les membres du HCDS, parallèlement au processus de publication des arrêtés de représentativité de branche. Trois réunions thématiques du Haut Conseil et de son groupe de suivi ont ainsi été organisées entre les mois de septembre et de novembre. Les premières séances ont porté sur le bilan de la réforme aux niveaux national et interprofessionnel et de la branche, en particulier sur la mise en œuvre du système de mesure de l'audience de la représentativité syndicale (dit «système MARS»). Les séances suivantes ont porté sur le bilan du scrutin organisé en direction des salariés des très petites entreprises. Les dernières séances ont enfin porté sur le bilan de la réforme de la représentativité des entreprises. Selon le gouvernement, ce travail s'est accompagné d'une réflexion plus large, associant tous les acteurs qui ont concouru à la mise en œuvre de la loi, notamment les hautes juridictions, telles que la Cour de cassation et le Conseil d'Etat, et les praticiens du droit, afin qu'ils enrichissent la doctrine à ce sujet. Le gouvernement ajoute que, comme le prévoit la loi, le rapport du ministère, qui fait un bilan de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008, a été présenté à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 16 décembre 2013. Selon le gouvernement, l'avis de la CNNC démontre que les partenaires sociaux se sont accordés sur le fait que le constat dressé par le ministère retranscrit avec justesse les différents questionnements et positions sur l'application de la loi du 20 août 2008. Par ailleurs, les membres du HCDS ont rendu, le 20 décembre 2013, un avis visant à tirer les enseignements du rapport présenté et à émettre des propositions d'évolutions législatives, réglementaires et opérationnelles en lien avec la réforme de la représentativité syndicale.

- 31.** Dans sa communication en date du 18 décembre 2015, le gouvernement a transmis des éléments de réponse aux observations de la CGT-FO. Le gouvernement rappelle que le Comité de la liberté syndicale l'avait précédemment invité à examiner, en consultation avec les partenaires sociaux dans le cadre du HCDS, la possibilité de réviser la législation. Ladite consultation a eu lieu le 20 décembre 2013 et a donné lieu à la position suivante du HCDS à propos de la condition introduite par l'article 5 de la loi du 20 août 2008 (article L2143-3 du Code du travail reprenant l'article 10-3 de la Position commune du 9 avril 2008): «L'appréciation selon laquelle cette condition permet de renforcer la légitimité du délégué syndical en lui donnant une assise électorale n'est certes pas partagée par tous, mais l'ensemble des membres du Haut Conseil du dialogue social, à l'exception de la CGT-FO et de la Confédération française des syndicats chrétiens (CFTC), ne font pas état, dans la pratique, de difficultés particulières quant à l'application de cette disposition. Ils relèvent que les dispositions de la loi complétées par la jurisprudence de la Cour de cassation permettent de surmonter de manière pragmatique les situations dans lesquelles pourraient se trouver des organisations syndicales qui, tout en étant représentatives, n'auraient pas ou plus de candidat ayant recueilli personnellement 10 pour cent des suffrages. Ils souhaitent donc que la jurisprudence soit codifiée sur ce point mais ne jugent pas nécessaire de faire évoluer la loi au regard du principe de liberté syndicale.» Le gouvernement estime ainsi avoir respecté la recommandation du Comité de la liberté syndicale en saisissant le HCDS et en ne faisant pas évoluer la loi dans la mesure où, à l'exception de la CGT-FO et de la CFTC, le HCDS dans son ensemble ne souhaitait pas remettre en cause le principe de désignation du délégué syndical tel qu'institué par la loi du 20 août 2008.
- 32.** Par ailleurs, le gouvernement apporte les précisions suivantes en ce qui concerne la possibilité de désigner le délégué syndical de son choix: le reproche fait par la CGT-FO n'est pas fondé car, si la loi du 20 août 2008 prévoit désormais qu'ils soient choisis parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli un minimum de suffrages sur leur nom (10 pour cent), elle n'impose pas que le choix se fasse parmi les élus. En effet, ces personnes n'ont pas nécessairement à être élus. Le gouvernement réitère que la condition posée par la loi du 20 août 2008 pour le choix des délégués syndicaux vise à renforcer le lien entre les travailleurs et leurs représentants et se réfère à nouveau aux décisions de 2010 de

la Cour de cassation et du Conseil constitutionnel quant à sa conformité avec le droit interne. En outre, le gouvernement précise que la loi du 20 août 2008 a veillé à pallier les éventuelles impossibilités de désigner un délégué syndical pour un syndicat représentatif qui ne disposerait plus de candidats ayant recueilli aux élections au moins 10 pour cent des suffrages puisqu'elle lui permet dans ce cas de désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, de l'avis du gouvernement, le cas dans lequel le syndicat ne dispose plus de personnes susceptibles d'être désignées délégué syndical ne peut être assimilé à la situation dans laquelle les personnes susceptibles d'être désignées refusent de l'être. Ainsi, l'affaire citée par la CGT-FO, dans laquelle tous les candidats aux élections professionnelles avaient indiqué ne pas vouloir être désignés délégué syndical, ne peut être assimilée à l'impossibilité pour le syndicat de désigner un délégué syndical parmi ses candidats, ce qui l'autoriserait à en désigner un parmi ses propres adhérents. De l'avis du gouvernement, dans l'affaire évoquée, le juge a justement relevé et sanctionné des attitudes qui avaient pour effet de contourner les exigences légales.

33. *Le comité prend note des informations détaillées fournies par l'organisation plaignante et le gouvernement. Il rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, le comité avait indiqué que le droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs dirigeants constitue une condition indispensable pour qu'elles puissent effectivement agir en toute indépendance et promouvoir avec efficacité les intérêts de leurs membres. Pour que ce droit soit pleinement reconnu, il importe que les autorités publiques s'abstiennent de toute intervention de nature à entraver l'exercice, que ce soit dans la détermination des conditions d'éligibilité des dirigeants ou dans le déroulement des élections elles-mêmes. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 391.] Les autorités publiques devraient donc s'abstenir de toute intervention de nature à entraver l'exercice de ce droit, que ce soit dans le déroulement des élections, des conditions d'éligibilité, la réélection ou la destitution des représentants. Tout en notant que, à l'exception de la CGT-FO et de la CFTC, le HCDS dans son ensemble n'a pas souhaité remettre en cause le principe de désignation du délégué syndical institué par la loi du 20 août 2008, le comité doit rappeler qu'il considère que le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n° 87 comprend tant la liberté pour les organisations reconnues comme représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective que celle de pouvoir être assistées par des conseillers de leur choix. Le comité attend du gouvernement qu'il veille à ce que le système établi par la loi du 20 août 2008 n'exclue pas ces possibilités. Compte tenu de ce qui précède, le comité invite le gouvernement à maintenir un dialogue ouvert avec les partenaires sociaux sur la révision sans délai de la législation à la lumière du principe susmentionné.*

34. S'agissant de la liberté du syndicat qui n'a pas recueilli 10 pour cent des suffrages lors des dernières élections de désigner le représentant de la section syndicale et de déterminer la durée de son mandat (art. L2143-3 du Code du travail), le gouvernement rappelle que la loi du 20 août 2008 a offert aux organisations non représentatives des prérogatives qui n'appartenaient jusqu'alors qu'aux organisations syndicales représentatives (constitution d'une section syndicale; désignation d'un représentant syndical; autorisation de présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles; négociation et conclusion du protocole d'accord préélectoral organisant les élections). Le gouvernement indique, s'agissant du mandat du représentant de la section syndicale, que la loi prévoit qu'il prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, et que le représentant qui n'est pas parvenu à faire franchir à son syndicat le seuil de 10 pour cent ne peut être immédiatement redésigné. Le syndicat reste néanmoins libre de désigner un autre salarié comme représentant de la section syndicale et, quoi qu'il en soit, le salarié initialement désigné peut être à nouveau désigné représentant de la section syndicale dans les six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise. De

l'avis du gouvernement, cette disposition qui laisse au syndicat la possibilité de désigner un autre salarié respecte sa liberté de désigner un représentant, et le syndicat demeure libre, entre deux élections, de choisir la durée du mandat du représentant de la section syndicale qu'il désigne. Le gouvernement ajoute que cette question est abordée dans le cadre du rapport en cours d'élaboration en vue de sa transmission au Parlement et à partir duquel le HCDS présentera au ministre chargé du travail les enseignements à tirer de l'application de la loi du 20 août 2008 pour qu'il puisse apprécier, le cas échéant, si des ajustements sont nécessaires. *Lors de l'examen antérieur du cas, le comité avait rappelé que, en conformité avec l'article 3 de la convention n° 87, la désignation et la durée du mandat du représentant d'une section syndicale devraient découler du libre choix du syndicat concerné et conformément à ses statuts. Le comité avait ainsi conclu qu'il revient au syndicat de déterminer la personne la plus à même de le représenter au sein de l'entreprise et de défendre ses membres dans leurs réclamations individuelles, même lorsque cette dernière n'a pas recueilli 10 pour cent des suffrages lors des élections sociales. Notant que cette question pourrait faire l'objet de discussions quant à des ajustements nécessaires, le comité espère que l'analyse du HCDS à ce sujet sera présentée au Parlement et que des discussions auront lieu, avec la participation des partenaires sociaux, pour la révision sans délai de législation à la lumière du principe susmentionné.*

Cas n° 2700 (Guatemala)

35. Lors de sa réunion de mars 2011, le comité a examiné le cas relatif à l'inexécution de la convention collective conclue avec le Syndicat des travailleurs de la statistique de l'Institut national de la statistique (STINE). A cette occasion [voir 359^e rapport, paragr. 63 à 66], le comité a regretté profondément le temps écoulé depuis la signature de la convention collective sans que cette dernière ait été appliquée, et il a rappelé une fois de plus que les conventions collectives doivent obligatoirement être respectées par les parties. Informé du fait que le cas était encore en suspens dans une deuxième instance judiciaire, le comité a instamment demandé au gouvernement de prendre des mesures pour que les procédures en cours aboutissent dans un très proche avenir et de le tenir informé de toute évolution à cet égard.
36. Le comité note la communication du gouvernement en date du 10 août 2015 par laquelle il transmet les observations suivantes de l'Institut national de la statistique (INE): i) le recours en annulation de la convention collective interjeté par l'INE a été déclaré dénué de tout fondement en 2013; ii) pour répondre à l'invitation du STINE conformément à l'article 11 de la convention de référence, la nouvelle administration de l'INE a accepté de constituer une commission de mise en œuvre de la convention qui se réunit plusieurs fois par mois, et grâce à laquelle la majorité des dispositions de la convention collective sont appliquées et des efforts sont faits pour pallier les conséquences des restrictions budgétaires décidées par le pouvoir exécutif. *Le comité prend note de ces faits nouveaux avec intérêt. Au cas où les informations transmises par le gouvernement ne seraient pas contredites par l'organisation plaignante, le comité ne poursuivra pas l'examen du présent cas.*

Cas n° 3024 (Maroc)

37. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2015. [Voir 374^e rapport, paragr. 544-561.] Le comité rappelle que ce cas concerne des allégations d'exclusion du Syndicat démocratique de la justice (SDJ) de tout processus de négociation collective par le ministère de la Justice et des Libertés alors qu'elle serait l'organisation la plus représentative dans le secteur de la justice, des actes de discrimination à l'encontre de ses dirigeants et de la répression violente des forces de l'ordre à l'occasion de manifestations pacifiques organisées par le SDJ. Lors de son dernier examen du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 374^e rapport, paragr. 561]:

- a) Le comité prie le gouvernement d'indiquer tout recours administratif ou judiciaire intenté par le secrétaire général adjoint du Syndicat démocratique de la justice suite aux mesures disciplinaires prises à son encontre, de transmettre copie des jugements rendus et de faire état des suites données.
- b) Le comité encourage la poursuite du dialogue apaisé entre le ministère de la Justice et des Libertés et le Syndicat démocratique de la justice, compte tenu de sa représentativité importante, et invite le gouvernement à continuer de faire état des mesures dans ce sens.
- c) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau concernant le projet de loi sur les syndicats professionnels, et notamment de transmettre copie de la loi une fois adoptée.

38. Dans une communication en date du 28 mai 2015, le gouvernement fournit des éléments de réponse relatifs aux recommandations précédemment formulées par le comité. S'agissant de la recommandation a), le gouvernement indique que le ministère de la Justice et des Libertés n'a reçu aucune indication sur l'existence de recours judiciaires, intentés à l'encontre de personnes ou d'institutions, par le SDJ affilié à la centrale syndicale de la Fédération démocratique du travail (FDT) suite aux violences subies par son secrétaire général adjoint.
39. En ce qui concerne la recommandation du comité encourageant la poursuite du dialogue apaisé entre le ministère de la Justice et des Libertés et le SDJ (recommandation b)), le gouvernement précise que: i) le ministère de la Justice et des Libertés encourage le dialogue et la négociation collective constructive et veille strictement sur la poursuite du dialogue avec tous les partenaires sociaux, y compris le SDJ; ii) le ministère a pris l'initiative d'inviter les membres du SDJ au dialogue via cinq réunions en présence du ministre de la Justice et des Libertés, du secrétaire général de ce ministère ainsi que des directeurs centraux; et iii) le SDJ a participé, avec d'autres représentations syndicales, à l'examen des questions relatives à la réforme de la justice et a également été présent au sein des comités chargés de l'examen des demandes de mutation de fonctionnaires.
40. Concernant le projet de loi sur les syndicats professionnels (recommandation c)), le gouvernement réitère que le projet de loi a été soumis à tous les partenaires sociaux pour commentaires et observations, suite à quoi il sera mis dans les circuits d'approbation. Le gouvernement indique que la loi sera communiquée au comité après sa promulgation au *Bulletin officiel*.
41. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement en ce qui concerne les recommandations a) et b). Concernant le projet de loi sur les syndicats professionnels (recommandation c)), le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard, et notamment de transmettre copie de la loi une fois adoptée.*

Cas n° 2919 (Mexique)

42. Le comité a examiné ce cas, relatif à des pratiques et ingérences antisyndicales de l'entreprise Atento Servicios S.A. de C.V. en ce qui concerne deux scrutins visant à déterminer le syndicat le plus représentatif, pour la dernière fois lors de sa réunion d'octobre 2014. [Voir 373^e rapport, paragr. 49 à 51.] A cette occasion, le comité: i) avait indiqué souhaiter recevoir des informations afin de savoir si l'organisation plaignante (le Syndicat des employés du téléphone de la République du Mexique – STRM) a déposé un recours après le scrutin de 2011 au motif qu'aucun travailleur de l'entreprise ne figurait sur la liste des membres du Syndicat progressiste des travailleurs des communications et des transports de la République mexicaine (syndicat rival de l'organisation plaignante); et ii) notant que l'organisation plaignante indiquait être disposée à présenter une nouvelle demande en vue d'obtenir le statut d'agent de négociation de la convention collective des travailleurs de l'entreprise Atento Servicios, avait demandé à l'organisation plaignante de le tenir informé à cet égard et avait souligné à nouveau l'importance qu'il attache, dans le cas où un nouveau

scrutin serait organisé, à ce que les autorités fournissent toutes les garanties nécessaires pour éviter toute allégation d'irrégularité, en s'assurant ainsi que les travailleurs concernés disposent d'une opportunité pleine et équitable de participer dans une atmosphère sûre et sereine.

43. Dans sa communication du 27 janvier 2016, le gouvernement indique que, concernant le dépouillement des résultats du scrutin de novembre 2011, des recours en *amparo* ont été introduits et que le dernier en date, présenté par l'organisation plaignante contre l'arrêt du 6 décembre 2011, a fait l'objet d'une décision définitive du quinzième tribunal collégial en matière de travail du premier district, qui a confirmé la décision contestée. Le gouvernement précise que, en conséquence, une décision a été rendue ordonnant le classement des dossiers et que, en l'absence de contestation, l'arrêt comme l'ordonnance de classement ont acquis et conservent l'autorité de la chose jugée, ce qui met un terme au litige concernant le décompte des voix de novembre 2011.
44. Concernant l'organisation d'un nouveau scrutin, le gouvernement indique que le 7 novembre 2014, suite à la recommandation du comité, le Conseil local de conciliation et d'arbitrage du district fédéral (JLCADF) a pris une décision concernant la demande présentée en vue d'obtenir le statut d'agent de négociation de la convention collective de l'entreprise Atento Servicios, visant à procéder à un scrutin le 21 novembre 2014. Le JLCADF a envoyé une convocation aux travailleurs de l'entreprise expliquant les principales étapes de la procédure et autorisant la présence d'observateurs nationaux et internationaux. Le gouvernement indique que le scrutin a eu lieu à la date prévue et conformément à la Constitution du pays, à la loi fédérale du travail, à la jurisprudence de la Cour suprême de justice de la Nation et aux recommandations du comité, dans le respect des principes de publicité, d'impartialité, de neutralité, de légalité, de sécurité, de confidentialité et de certitude du vote, sans objections des parties concernées. Le gouvernement ajoute que 54 observateurs nationaux et internationaux ont pris part à la procédure. Le gouvernement indique que, suite au scrutin, le Syndicat des travailleurs des services, des communications et des transports de la République du Mexique est le syndicat qui a obtenu le plus de voix, avec un total de 2 305, suivi du Syndicat des employés du téléphone de la République du Mexique (organisation plaignante) avec 577 voix, et que le syndicat défendeur conserve donc le statut d'agent de négociation de la convention collective de l'entreprise Atento Servicios, ce qui a été confirmé par une décision rendue par le JLCADF le 17 mars 2015.
45. *Prenant bonne note des informations apportées par le gouvernement, et n'ayant reçu aucune autre information de l'organisation plaignante, le comité ne poursuivra pas l'examen du cas.*

Cas n° 2981 (Mexique)

46. Le comité a examiné ce cas, qui concerne entre autres la détention d'un représentant de la Fédération syndicale mondiale (FSM) et les poursuites engagées contre lui, lors de sa réunion de juin 2013. [Voir rapport n° 368, paragr. 672 à 886.] A cette occasion, le comité a demandé au gouvernement de lui communiquer la peine prononcée à l'encontre du coordonnateur de la FSM, M. Efraín Arteaga Domínguez, accusé du délit d'atteinte aux voies de communication.
47. Dans sa communication du 23 septembre 2013, le gouvernement indique qu'en date du 26 septembre 2012 une décision de conciliation a été prononcée par le Tribunal des garanties et le Tribunal de jugement oral du district judiciaire de Zacatecas, qui prévoit des mesures de réparation, mettant ainsi un terme anticipé à la procédure et déclarant éteinte les poursuites engagées contre M. Efraín Arteaga Domínguez.

48. *Ayant pris note de l'extinction des poursuites engagées contre le coordonnateur de la FSM, le comité constate qu'il ne reste aucune question en suspens et ne poursuivra pas l'examen du cas.*

Cas n° 2964 (Pakistan)

49. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de mai-juin 2013. [Voir 368^e rapport, paragr. 770-787.] A cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes:
- a) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 3(a) de l'IRA de 2012 afin que les travailleurs puissent s'affilier à des syndicats tant au niveau provincial/sectoriel qu'au niveau national. Il prie le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises à cet égard.
 - b) Le comité s'attend à ce que, en attendant l'audience devant la Haute Cour, les droits du Syndicat des travailleurs des centrales hydroélectriques de la WAPDA du Pakistan soient rétablis. Le comité s'attend également à ce que la Haute Cour prenne en considération l'obligation du Pakistan de respecter, dans sa législation et sa pratique, les principes de la liberté syndicale et les conventions qu'il a librement ratifiées et que l'organisation plaignante se voit garantir le droit de représenter ses membres au niveau provincial comme au niveau national, le cas échéant. Il prie le gouvernement de le tenir informé de la décision rendue par la Haute Cour d'Islamabad.
50. Dans sa communication en date du 7 août 2015, le gouvernement indique que la requête dont l'organisation plaignante a saisi la Haute Cour d'Islamabad a été rejetée par cette dernière le 18 décembre 2012. Le Syndicat des travailleurs des centrales hydroélectriques de l'Agence de développement de ressources en eau et de l'énergie du Pakistan (WAPDA) a demandé à être autorisé à déposer un recours devant la Cour suprême du Pakistan, laquelle a répondu que les requérants étaient «libres d'utiliser la voie de recours prévue par l'article 12 de la loi sur les relations professionnelles (IRA) de 2012 devant la juridiction appropriée». Le gouvernement indique que le demandeur, M. Osama Tariq, a déposé un recours au titre de l'article 12 de l'IRA de 2012 devant l'instance de la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC) chargée des questions relatives au travail. L'audience en appel devait avoir lieu le 3 septembre 2015.
51. Le gouvernement fait observer que les travailleurs du Syndicat des travailleurs des centrales hydroélectriques de la WAPDA du Pakistan, syndicat qui a été dissous, ont enregistré un autre syndicat portant le nom de Syndicat des travailleurs dans le secteur hydroélectrique de la WAPDA du Pakistan, dont le statut d'agent de négociation collective est désormais reconnu. Tous les principaux responsables syndicaux de l'ancienne organisation, notamment M. Khurshid Ahmend et M. Abdul Latif Nizamani, sont aujourd'hui à la tête du nouveau syndicat, à l'exception de M. Osama Tariq, qui a déposé le recours susmentionné.
52. *Le comité prend note de la réponse du gouvernement. Il croit comprendre qu'une solution semble avoir été trouvée qui permet de remédier à la situation découlant de la radiation de l'organisation syndicale plaignante, le Syndicat des travailleurs des centrales hydroélectriques de la WAPDA du Pakistan.*
53. *Le comité regrette qu'aucune information n'ait été fournie par le gouvernement sur les mesures prises pour modifier l'article 3(a) de l'IRA de 2012. Il prie le gouvernement de fournir à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à laquelle il confie l'examen de cet aspect du cas, des informations sur les mesures prises pour modifier cette disposition, en consultation avec les partenaires sociaux, de manière à ce que les travailleurs puissent s'affilier à des syndicats tant au niveau provincial/sectoriel qu'au niveau national.*

Cas n° 2533 (Pérou)

54. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de juin 2013 et, à cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes [voir 368^e rapport, paragr. 94 et 95]:

Le comité prie le gouvernement de continuer à effectuer des vérifications en ce qui concerne l'entreprise Textiles San Sebastián S.A.C. et de s'assurer que les dirigeants syndicaux et les travailleurs licenciés reçoivent les indemnités légales et compensations qui constitueraient une sanction suffisamment dissuasive contre des licenciements antisyndicaux.

[Lors de sa réunion de novembre 2012, le comité avait prié le gouvernement une fois encore de vérifier si l'entreprise Textiles San Sebastián S.A.C. existait toujours et, dans l'affirmative, de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que celle-ci procède à la réintégration des dirigeants et des travailleurs licenciés et au versement des salaires échus, reconnaisse le syndicat, remédie aux mesures antisyndicales prises à l'encontre de ce dernier, s'abstienne d'adopter des mesures de ce type à l'avenir et encourage la négociation collective entre les parties; si toutefois la réintégration n'était pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le comité priait instamment le gouvernement de s'assurer que les travailleurs concernés recevraient une compensation suffisante et adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre des licenciements antisyndicaux (voir 365^e rapport, paragr. 129).]

Le comité note que le gouvernement fournit des informations sur l'évolution des procédures judiciaires relatives aux licenciements des syndicalistes de C.F.G. Investment, procédures qui ne sont pas encore terminées, et il lui demande de le tenir informé à cet égard (MM. Abel Antonio Rojas, Rodolfo Toyco Cotrina, Primitivo Ramos, Marco Antonio Matta et Juan Germán Cáceres), ainsi que sur cinq recours en appel (Ángel Maglorio, Alfredo Flores, Segundino Flores, Alex Javier Rojas et Roberto Juan Gargate).

55. Dans ses communications de 2013 et 2014, le gouvernement rend compte de manière détaillée de l'état d'avancement des procédures judiciaires engagées par les travailleurs licenciés à l'encontre de l'entreprise C.F.G. Investment. Concrètement, il indique que: 1) en vertu de la décision de la Cour suprême de justice n° 696-2011, il a été décidé de réintégrer M. Abel Antonio Rojas ainsi que de procéder au versement des salaires échus et des intérêts; 2) la procédure concernant M. Rodolfo Toyco Cotrina est toujours en cours; le jugement de première instance a été annulé (qui déclarait que la demande était fondée) et, par sa résolution n° 13 du 3 mars 2014, la Cour supérieure de justice de Lima a demandé des preuves; 3) la procédure concernant M. Primitivo Ramos est encore en cours, et le 17^e tribunal spécialisé du travail est en attente des preuves à fournir par l'entreprise pour rendre son jugement; 4) le jugement qui a déclaré fondée la plainte de M. Marco Antonio Matta a été confirmé, et la sentence exécutoire a été notifiée aux parties le 12 mai 2014; 5) quant à la procédure concernant de M. Juan Germán Cáceres, la partie défenderesse s'est pourvue en cassation, l'audience ayant été prévue pour le 18 juin 2014.
56. Concernant les cinq recours en appel, le gouvernement fait savoir que: 1) concernant M. Ángel Maglorio, la partie défenderesse s'est pourvue en cassation et l'audience avait été prévue pour le 12 juin 2014; 2) la procédure concernant M. Alfredo Flores en est à la phase d'exécution; le plaignant a été réintégré le 4 septembre 2013 et les salaires échus et intérêts légaux correspondants ont été calculés; 3) la procédure concernant M. Segundino Flores est en attente d'un rapport afin que le jugement puisse être prononcé; 4) la procédure concernant M. Alex Javier Rojas en est à la phase d'exécution; le plaignant a été réintégré selon ce qui ressort de l'acte de réintégration du 16 septembre 2013 et, le 3 janvier 2014, l'expert adjoint à la magistrature a été chargé de liquider les salaires échus et les intérêts légaux; 5) la procédure concernant M. Roberto Juan Gargate en est à la phase d'exécution puisque le travailleur a été réintégré à la suite du jugement en cassation n° 2737-2012; puis, selon le rapport d'expert n° 10-14 MGA, les salaires échus ont été liquidés.

57. *Le comité note avec satisfaction les jugements par la Cour suprême de justice ordonnant la réintégration des syndicalistes Abel Antonio Rojas, Marco Antonio Matta, Alfredo Flores, Alex Javier Rojas et Roberto Juan Garate. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures judiciaires concernant le licenciement d'autres syndicalistes de C.F.G. Investment, qui sont encore en cours (concernant MM. Rodolfo Toyco Cotrina, Primitivo Ramos, Juan Germán Cáceres, Ángel Maglorio et Segundino Flores). Enfin, le comité regrette de ne pas avoir reçu d'informations concernant l'entreprise Textiles San Sebastián S.A.C. et demande au gouvernement de continuer à faire des vérifications et de s'assurer que les dirigeants syndicaux et les travailleurs licenciés reçoivent les indemnités légales et compensations qui constitueraient une sanction suffisamment dissuasive contre des licenciements antisyndicaux.*

Cas n° 2976 (Turquie)

58. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de juin 2013. [Voir 368^e rapport, paragr. 827-847.] A cette occasion, il avait déclaré s'attendre à ce que toutes les demandes de détermination de la compétence en matière de négociation collective soient examinées sans délai. S'agissant du licenciement de 35 travailleurs de la société Togo Footwear Industry and Trade Inc., le comité disait vouloir croire que toute information relative au caractère antisyndical présumé du licenciement serait examinée par les tribunaux à la lumière des principes pertinents de la liberté syndicale et que la décision serait rendue dans les meilleurs délais. Il s'attendait également à ce que, dans l'éventualité où la discrimination antisyndicale serait établie, les travailleurs concernés soient réintégrés sans perte de salaire ou, dans les cas où une réintégration s'avérerait impossible pour des raisons objectives et impérieuses, à ce qu'une indemnisation adéquate soit versée aux travailleurs concernés; il avait en outre prié le gouvernement de communiquer le jugement du tribunal dès qu'il serait rendu, ainsi qu'une copie du rapport d'enquête ayant trait au licenciement des 20 travailleurs de la Ceha Office Furniture Limited Company.

59. Le gouvernement a fourni des informations supplémentaires dans des communications en date du 6 septembre 2013 et du 5 mai 2014. Dans sa communication en date du 6 septembre 2013, le gouvernement rappelle les dispositions constitutionnelles et législatives régissant le droit de créer des syndicats et d'y adhérer et de conclure des conventions et accords collectifs de travail. Dans sa communication en date du 5 mai 2014, le gouvernement fait savoir que, après l'entrée en vigueur de la loi n° 6356 (publiée le 7 novembre 2012), des statistiques ont été publiées régulièrement, que les problèmes liés au processus de détermination de la compétence en matière de négociation collective ont été éliminés et, surtout, que les demandes de certificat de compétence présentées par Petrol-İş ont été examinées en urgence concernant les lieux de travail suivants et qu'ils ont produit les résultats précisés ci-après:

- pour Gripin Pharmaceutical Co., le certificat de compétence a été délivré le 21 décembre 2012. Une convention collective de travail a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2014;
- pour Elba Plaster Industry and Trade Inc., le certificat de compétence a été délivré le 24 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2014;
- pour Arili Plastic Industry Inc., le certificat de compétence a été délivré le 21 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2014;
- pour Saba Industrial Products Manufacturing and Trade Inc., le certificat de compétence a été délivré le 27 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} janvier 2013 au 31 août 2014;

- pour Reckitt Benckiser Cleaning Supplies Industry and Trade Inc., le certificat de compétence a été délivré le 13 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} septembre 2012 au 31 décembre 2014;
- pour Ürosan Chemical Industry and Trade Inc., le certificat de compétence a été délivré le 24 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2014;
- pour Akin Plastic Industry and Trade Inc., le certificat de compétence a été délivré le 31 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2014;
- pour Sandoz Pharmaceutical Industry and Trade Inc., le certificat de compétence a été délivré le 27 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014;
- pour Plastimak Profiled Injection Industry and Trade Limited Company, le certificat de compétence a été délivré le 24 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2014;
- pour Plaskar Plastic Injection, Automotive, Accessories, Transport, Packaging, Molding Industry, Import, Export, Trade and Industry Inc., le certificat de compétence a été délivré le 17 juillet 2013;
- pour Mehmetçik Foundation Tourism, Oil, Instruction, Health, Food and Trade Limited Company, le certificat de compétence a été délivré le 28 décembre 2012. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} octobre 2012 au 30 septembre 2014;
- pour Plastiform Plastic Industry and Trade Inc., le certificat de compétence a été délivré le 14 mai 2013. Une convention collective a été signée dont la validité s'étendait du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015.

Concernant Erze Packaging and Plastic Industry and Trade Inc., le gouvernement fait savoir que Petrol-İş n'a pas été à même de renouveler sa demande assortie d'une «règle d'annotation spécifique», comme l'avait auparavant sollicité le ministère du Travail et de la Sécurité sociale. [Voir 368^e rapport, paragr. 839.]

- 60.** S'agissant du droit de bénéficier de la retenue à la source des cotisations syndicales et du droit de désigner des représentants syndicaux, le gouvernement indique que le problème a été résolu lors de la promulgation de la loi n° 6356 et grâce à la délivrance des certificats de compétence.
- 61.** Quant aux conséquences de la suspension du droit de négociation collective sur les droits syndicaux dans la Togo Footwear Industry and Trade Inc. (ci-après l'entreprise), le gouvernement réitère qu'un rapport du ministère indique que, à dater du 3 avril 2012, 33 travailleurs sur 59 étaient affiliés à Deri-İş. Cependant, le certificat de compétence n'a pas pu être délivré pour cause de suspension de la publication des statistiques. Le gouvernement indique en outre qu'à la suite de la promulgation de la loi n° 6356 le ministère a notifié l'employeur que Deri-İş disposait de la majorité requise pour conclure une convention collective. Cependant, l'employeur a rétorqué que, à cause du niveau élevé des coûts du travail de sa production en Turquie, il prévoyait de réduire le nombre de ses salariés conformément à l'article 29 de la loi du travail intitulé «Licenciement collectif». Le gouvernement indique que, en réponse à cette déclaration de l'employeur, le bureau de l'inspection du travail a mené une inspection en vue d'analyser la situation et de superviser le processus de licenciement collectif; un rapport d'inspection a été préparé, selon lequel il

n'existait sur le lieu de travail ni convention collective ni activité syndicale; les travailleurs n'étaient ni contraints ni empêchés de devenir membres du syndicat; l'employeur n'avait aucune information sur leur statut en matière d'affiliation syndicale; et les travailleurs ne recevaient aucune information concernant les licenciements. Le gouvernement indique en outre que les procédures auprès du troisième tribunal du travail d'Ankara sont encore en cours et que, le 4 juin 2012, le tribunal a demandé à l'entreprise de soumettre des listes indiquant les dates de recrutement et de cessation d'emploi, ainsi que les dates de démission du syndicat des travailleurs employés sur le lieu de travail objet du litige à partir du 16 novembre 2011; et le 6 juin, le tribunal a demandé que le dossier de demande en vue de la conclusion d'une convention collective lui soit soumis, s'il était disponible. Le gouvernement indique en outre que, le 19 juillet 2012, le syndicat a adressé une communication au ministère alléguant que l'employeur avait licencié tous les travailleurs qui lui étaient affiliés.

62. Concernant la Ceha Office Furniture Limited Company, le gouvernement fait état d'allégations supplémentaires du syndicat selon lesquelles l'employeur a eu recours à des pratiques visant à empêcher le syndicat d'obtenir un certificat de compétence, c'est-à-dire qu'après que le syndicat a adressé une demande de certificat de compétence au ministère, 20 travailleurs affiliés ont été licenciés, tandis que le nombre total des travailleurs a augmenté à cause d'un nouveau recrutement. Pour répondre à ces allégations, le ministère a mené une enquête qui a permis de déterminer que, le 12 mars 2012, les travailleurs salariés dans l'entreprise étaient au nombre de 841, dont 351 étaient affiliés au Syndicat unifié des métallurgistes. Par conséquent, le ministère a estimé que les affiliés au syndicat ne constituaient pas la majorité des travailleurs, au sens où l'exige l'article 41 de la loi n° 6356 qui définit la notion de compétence. Le syndicat a fait appel de cette décision auprès du tribunal du travail, demandant qu'elle soit infirmée au motif que les nombres des travailleurs et des affiliés au syndicat sur lesquels cette décision a été fondée étaient faux. Un rapport d'experts a été soumis au tribunal selon lequel, entre le 14 et le 19 mars 2012, l'employeur a procédé à un recrutement intensif, alors qu'une date antérieure au 12 mars avait été notifiée comme étant la date du recrutement et que tout le processus était une mise en scène. Le 7 novembre 2013, le tribunal a prié le ministère de lui soumettre des formulaires d'adhésion ainsi que les demandes de démission des travailleurs salariés dont il était question dans le rapport d'experts. Le ministère a dûment soumis ces documents, et la procédure judiciaire est encore en cours.
63. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement et accueille favorablement la reprise de la publication des statistiques ainsi que la délivrance des certificats de compétence par le ministère du Travail, qui marquent la fin de la période de suspension de facto des droits de négociation collective dans le pays et qui permettent aux syndicats de bénéficier à nouveau de la retenue à la source des cotisations syndicales et de la possibilité de nommer leurs représentants. En particulier, le comité note avec satisfaction que les certificats de compétence ont été délivrés à Petrol-İş pour 12 lieux de travail et que des conventions collectives ont été signées dans 11 d'entre eux. Le comité prend note de l'indication du gouvernement concernant Erze Packaging and Plastic Industry and Trade Inc., selon laquelle il n'a pas été possible de délivrer un certificat de compétence car Petrol-İş n'avait pas été à même de renouveler sa demande assortie d'une règle d'annotation spécifique, comme l'avait demandé le ministère du Travail; le comité invite donc l'organisation plaignante à fournir un complément d'information sur cette procédure particulière.*
64. *S'agissant du licenciement de 35 travailleurs de l'entreprise Togo, le comité note avec préoccupation que, plus de trois ans après le licenciement présumé antisyndical de ces travailleurs, les procédures judiciaires sur la détermination de la nature des licenciements n'ont pas encore abouti aux conclusions. Rappelant que «l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice» [voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de***

la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 105] et que les cas ayant trait à la discrimination antisyndicale devraient être examinés promptement afin que les mesures correctives existantes puissent être réellement efficaces, le comité prie instamment les autorités judiciaires de se prononcer sur ces licenciements sans délai afin d'éviter un déni de justice et il prie le gouvernement de lui faire parvenir une copie de l'arrêt dès qu'il sera rendu.

65. Le comité note en outre l'indication du gouvernement selon laquelle l'entreprise a exprimé son intention de recourir à des licenciements collectifs pour des raisons économiques. Le comité comprend que cette déclaration remonte à la période qui a suivi la promulgation de la loi n° 6356 (le 7 novembre 2012) et qu'elle est donc postérieure au licenciement de 35 travailleurs susmentionnés, qui a eu lieu en mai 2012. Observant que, dans ce cas, les procédures judiciaires sont encore en cours, le comité prie le gouvernement de le tenir informé des résultats.
66. Pour ce qui est du licenciement de 20 travailleurs de la Ceha Office Furniture Limited Company, le comité note avec regret que le gouvernement n'a pas fourni la copie du rapport d'enquête qu'il lui avait demandée lors du dernier examen du cas et réitère donc sa demande à cet effet. Le comité note en outre les nouvelles informations fournies par le gouvernement concernant l'exercice du droit à la négociation collective sur le lieu de travail, et notamment que le Syndicat unifié des métallurgistes a intenté une action en justice afin d'obtenir l'annulation du rejet par le ministère de sa demande d'un certificat de compétence, au motif que l'employeur avait eu recours à un recrutement intensif après que le syndicat eut fait la demande d'un certificat de compétence, afin d'en finir avec le statut majoritaire du syndicat dans l'entreprise. Le comité veut croire que le tribunal examinera avec soin les allégations d'actes antisyndicaux dans ce cas et il prie le gouvernement de transmettre copie du jugement dès qu'il sera rendu.

* * *

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

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
1787 (Colombie)	Mars 2010	Juin 2014
2096 (Pakistan)	Mars 2004	Mars 2011
2362 (Colombie)	Mars 2010	Novembre 2012
2400 (Pérou)	Novembre 2007	Novembre 2015
2434 (Colombie)	Mars 2009	–
2512 (Inde)	Novembre 2007	Novembre 2015
2528 (Philippines)	Juin 2012	Novembre 2015
2566 (République islamique d'Iran)	Novembre 2008	–
2595 (Colombie)	Juin 2009	Octobre 2013
2603 (Argentine)	Novembre 2008	Novembre 2012
2637 (Malaisie)	Mars 2009	Novembre 2015
2652 (Philippines)	Novembre 2003	Novembre 2015
2654 (Canada)	Mars 2010	Mars 2014
2679 (Mexique)	Juin 2010	Mars 2015
2684 (Equateur)	Juin 2014	–

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2715 (République démocratique du Congo)	Juin 2014	–
2743 (Argentine)	Novembre 2015	–
2755 (Equateur)	Juin 2010	Mars 2011
2756 (Mali)	Mars 2011	Novembre 2015
2758 (Fédération de Russie)	Novembre 2012	Juin 2015
2780 (Irlande)	Mars 2012	–
2786 (République dominicaine)	Novembre 2015	–
2797 (République démocratique du Congo)	Mars 2014	–
2815 (Philippines)	Novembre 2012	Novembre 2015
2837 (Argentine)	Mars 2012	Novembre 2015
2844 (Japon)	Juin 2012	Novembre 2015
2850 (Malaisie)	Mars 2012	Juin 2015
2870 (Argentine)	Novembre 2012	Juin 2015
2872 (Guatemala)	Novembre 2011	–
2892 (Turquie)	Mars 2014	Novembre 2015
2896 (El Salvador)	Juin 2015	–
2925 (République démocratique du Congo)	Mars 2014	–
2934 (Pérou)	Novembre 2012	–
2947 (Espagne)	Mars 2015	–
2966 (Pérou)	Novembre 2013	Novembre 2015
2977 (Jordanie)	Mars 2013	Novembre 2015
2988 (Qatar)	Mars 2014	Novembre 2015
2991 (Inde)	Juin 2013	Novembre 2015
2998 (Pérou)	Mars 2015	–
3011 (Turquie)	Juin 2014	Novembre 2015
3022 (Thaïlande)	Juin 2014	–
3041 (Cameroun)	Novembre 2014	–
3046 (Argentine)	Novembre 2015	–
3051 (Japon)	Novembre 2015	–
3055 (Panama)	Novembre 2015	–
3060 (Mexique)	Novembre 2015	–
3072 (Portugal)	Novembre 2015	–
3075 (Argentine)	Novembre 2015	–
3083 (Argentine)	Novembre 2015	–
3087 (Colombie)	Novembre 2015	–
3096 (Pérou)	Novembre 2015	–
3102 (Chili)	Novembre 2015	–
3105 (Togo)	Juin 2015	–

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

69. En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n^{os} 1865 (République de Corée), 1962 (Colombie), 2086 (Paraguay), 2153 (Algérie), 2341 (Guatemala), 2430 (Canada), 2488 (Philippines), 2540 (Guatemala), 2583 (Colombie), 2656 (Brésil), 2667 (Pérou), 2678 (Géorgie), 2699 (Uruguay), 2706 (Panama), 2708 (Guatemala), 2710 (Colombie), 2716 (Philippines), 2719 (Colombie), 2725 (Argentine), 2745 (Philippines), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panama), 2752 (Monténégro), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2768 (Guatemala), 2788 (Argentine), 2789 (Turquie), 2793 (Colombie), 2807 (République islamique d’Iran), 2816 (Pérou), 2827 (République bolivarienne du Venezuela), 2833 (Pérou), 2840 (Guatemala), 2852 (Colombie), 2854 (Pérou), 2856 (Pérou), 2860 (Sri Lanka), 2871 (El Salvador), 2883 (Pérou), 2895 (Colombie), 2900 (Pérou), 2915 (Pérou), 2916 (Nicaragua), 2917 (République bolivarienne du Venezuela), 2924 (Colombie), 2929 (Costa Rica), 2937 (Paraguay), 2944 (Algérie), 2946 (Colombie), 2947 (Espagne), 2952 (Liban), 2953 (Italie), 2954 (Colombie), 2960 (Colombie), 2962 (Inde), 2973 (Mexique), 2979 (Argentine), 2980 (El Salvador), 2985 (El Salvador), 2992 (Costa Rica), 2995 (Colombie), 2998 (Pérou), 2999 (Pérou), 3002 (Etat plurinational de Bolivie), 3006 (République bolivarienne du Venezuela), 3013 (El Salvador), 3020 (Colombie), 3021 (Turquie), 3026 (Pérou), 3030 (Mali), 3033 (Pérou), 3036 (République bolivarienne du Venezuela), 3039 (Danemark), 3040 (Guatemala), 3043 (Pérou), 3054 (El Salvador), 3057 (Canada), 3058 (Djibouti), 3063 (Colombie), 3070 (Bénin), 3077 (Honduras), 3084 (Turquie), 3085 (Algérie) et 3101 (Paraguay), qu’il examinera à sa prochaine réunion.

CAS N° 3104

RAPPORT INTÉrimAIRE

**Plainte contre le gouvernement de l’Algérie
présentée par
le Syndicat national autonome des postiers (SNAP)**

***Allégations: L’organisation plaignante dénonce
le licenciement antisyndical de deux de ses
dirigeants, dont son président, par Algérie Poste***

70. La plainte figure dans des communications du Syndicat national autonome des postiers (SNAP) en date des 27 août et 18 septembre 2014, du 7 mars 2015 et du 2 janvier 2016.
71. Le gouvernement n’ayant pas répondu, le comité a dû ajourner l’examen du cas à plusieurs reprises. Lors de sa réunion de novembre 2015 [voir 376^e rapport du comité, paragr. 7], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvé par le Conseil d’administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l’affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n’étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n’a envoyé aucune information.
72. L’Algérie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

73. Dans des communications en date des 27 août et 18 septembre 2014, du 7 mars 2015 et du 2 janvier 2016, le Syndicat national autonome des postiers (SNAP) indique être un syndicat légalement constitué qui a déposé son dossier de constitution auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale dès le 2 juillet 2012. A cet égard, le SNAP rappelle qu'il a précédemment présenté une plainte devant le Comité de la liberté syndicale contre le gouvernement pour refus des autorités de l'enregistrer (cas n° 2944). Le SNAP indique toutefois avoir un réel ancrage sur le terrain comme en témoignent les centaines d'articles parus dans la presse nationale à son égard.
74. Le SNAP dénonce le licenciement de deux de ses dirigeants par Algérie Poste, un établissement public à caractère industriel et commercial, ainsi que le licenciement d'un employé ayant manifesté sa solidarité à leur rencontre. S'agissant du licenciement de ses deux dirigeants, M. Tarek Ammar Khodja, chargé de la communication du syndicat, et M. Mourad Nekache, président du syndicat, le SNAP indique les faits suivants.
75. M. Tarek Ammar Khodja était employé au bureau de poste de Dar El-Beida (Alger) en qualité de chargé de clientèle depuis 1998. Par ailleurs, il est l'un des chargés de communication du SNAP et, à ce titre, il intervient auprès des médias (presse écrite et télévision). Selon l'organisation plaignante, suite au refus du directeur de l'unité postale de la wilaya (UPW) Alger-Est de recevoir leur délégation, un collectif de travailleurs du bureau de poste de Dar El-Beida (Alger), composé de 28 postiers, a décidé d'observer une pause de deux heures (de 8 h à 10 h), le 7 juillet 2014, et a demandé à rencontrer le directeur pour protester contre la suspension d'un collègue, prononcée en violation du règlement intérieur. Le directeur de l'audit au niveau de la direction générale d'Algérie Poste, le directeur de l'UPW Alger-Est, le chef du personnel au niveau de l'UPW Alger-Est et un vérificateur de la même UPW se sont déplacés au bureau de poste en question.
76. Selon l'organisation plaignante, M. Tarek Ammar Khodja a alors été appelé au bureau de son chef. En présence du directeur de l'UPW Alger-Est, du chef du personnel au niveau de l'UPW Alger-Est et du chef d'établissement, le directeur de l'audit a violemment pris à partie M. Tarek Ammar Khodja et l'a menacé au motif qu'il aurait fait des déclarations à la presse. Le lendemain, M. Ammar Khodja a été convoqué au siège de l'UPW Alger-Est. Le directeur de l'UPW lui reprochait d'être l'instigateur de l'arrêt de travail de deux heures la veille, ce qu'il a nié. Le directeur de l'UPW lui reprochait également certaines déclarations à la presse, ce qu'il a aussi nié tout en ajoutant qu'il n'a jamais fait de déclaration pendant l'exercice de son travail ni sur son lieu de travail.
77. Le SNAP indique que, le 9 juillet 2014, M. Ammar Khodja a été convoqué au siège de l'UPW où il a fait l'objet d'intimidation et a été sommé de répondre à une série de 20 questions portant essentiellement sur son appartenance syndicale et aux déclarations faites à la presse. Le même jour, une décision de suspension de ses fonctions – fondée sur neuf motifs – a été envoyée par fac-similé à son bureau de poste. M. Ammar Khodja en prendra connaissance le soir même, dans la mesure où le bureau de poste était ouvert en soirée pendant la période du ramadan.
78. Le 13 juillet 2014, M. Ammar Khodja a reçu une lettre de convocation devant la commission de discipline de l'UPW Alger-Est. Selon le SNAP, la lettre ne comportait aucune mention du motif de la convocation prévue le 17 juillet, cela en violation de l'article 113 du règlement intérieur d'Algérie Poste. Suite à sa comparution le 17 juillet 2014, M. Ammar Khodja a reçu la notification de son licenciement le 23 juillet 2014 (copie jointe).
79. M. Ammar Khodja a relevé les irrégularités suivantes durant la procédure disciplinaire: i) la lettre de convocation devant la commission de discipline est datée du 13 juillet 2014, soit

seulement cinq jours avant la commission de discipline au lieu des huit jours ouvrables avant la date de la réunion, comme le prévoit le règlement intérieur de l'entreprise. De plus, la lettre ne comportait aucun motif de la comparution; ii) lors de la procédure disciplinaire, M. Ammar Khodja n'a pas pu consulter son dossier personnel dans les formes qu'il souhaitait compte tenu de son handicap visuel, et il s'est vu refuser la possibilité de présenter des preuves à l'appui de sa défense; iii) il n'y a aucune preuve matérielle des motifs retenus pour sanctionner M. Ammar Khodja. Par ailleurs, la commission de discipline a refusé d'examiner les neuf motifs de la décision de suspension arguant qu'il revenait à M. Ammar Khodja d'apporter la preuve qu'ils étaient infondés; et iv) les travailleurs ayant débrayé pendant deux heures le 7 juillet n'ont reçu qu'un simple avertissement.

- 80.** Le 12 août 2014, M. Ammar Khodja a déposé un recours auprès de la direction générale d'Algérie Poste pour l'annulation de la décision de licenciement. L'entreprise n'a donné aucune suite au recours déposé, ce qui constitue une violation de l'article 119 de son règlement intérieur qui prévoit que la commission de recours doit se prononcer par écrit dans un délai maximal de trois mois. Le 16 novembre 2014, une plainte pour licenciement abusif a été déposée au niveau de l'inspection du travail territorialement compétente (Bab Ezzouar (Alger)). Or l'inspection de travail s'est contentée d'organiser une séance de conciliation entre les deux parties le 22 décembre 2014. En l'absence de l'entreprise qui ne s'est pas présentée, une deuxième séance a été programmée pour le 29 décembre 2014. Lors de la deuxième séance de conciliation, l'entreprise a refusé la réintégration de M. Ammar Khodja et a indiqué, de plus, avoir déposé plainte à son encontre au niveau du tribunal d'El-Harrach (Alger) au motif de ses activités syndicales. Le 15 avril 2015, M. Ammar Khodja reçoit une convocation pour comparaître devant la commission de recours plus de huit mois après le dépôt de son recours le 12 août 2014. Le 29 avril 2015, il reçoit une décision confirmant son licenciement.
- 81.** Le 25 mai 2015, M. Ammar Khodja porte l'affaire devant le tribunal d'El-Harrach (Alger). Après plus de trois mois de procédure, un jugement définitif a été rendu en faveur de l'intéressé. La justice a clairement ordonné sa réintégration dans son poste de travail avec tous les avantages acquis (grosse du jugement jointe à la plainte). Le 7 octobre 2015, le jugement a été notifié à la direction générale d'Algérie Poste par un huissier de justice. Aucune suite n'ayant été donnée par l'entreprise dans le délai légal de quinze jours, le 19 novembre 2015, l'huissier de justice a dressé un procès-verbal de non-exécution du jugement ordonnant la réintégration de M. Ammar Khodja.
- 82.** A ce jour, M. Ammar Khodja, chef de famille et père de trois enfants, demeure privé de rémunération depuis le 9 juillet 2014, alors qu'une décision de justice d'août 2015 ordonne sa réintégration et le paiement de tous les avantages acquis.
- 83.** S'agissant de la situation de M. Nekache, président du SNAP, l'organisation plaignante indique qu'il était employé au bureau de poste de Boudouaou Benterquia (Boumerdès) en qualité de chargé de clientèle depuis son recrutement en août 2000. De par sa fonction syndicale, M. Nekache est amené à intervenir devant les médias (presse écrite et télévision).
- 84.** Le 22 juillet 2014, le SNAP a ainsi organisé une conférence de presse à la Maison des syndicats à Alger. La conférence de presse a été animée par le président du SNAP, M. Nekache, et un chargé de communication, M. Ammar Khodja. Selon l'organisation plaignante, le 23 juillet 2014, une équipe de trois vérificateurs de l'unité postale de la wilaya (UPW) de Boumerdès s'est présentée au bureau de poste de Boudouaou Benterquia. Les vérificateurs ont d'abord voulu savoir les raisons de son absence la veille. M. Nekache a indiqué avoir fourni des explications à ce sujet et qu'un procès-verbal avait été établi par son chef. Les vérificateurs ont ensuite interrogé M. Nekache sur la teneur de ses propos rapportés par la presse, en précisant qu'ils agissaient sous les instructions directes du directeur de l'audit de la direction générale. M. Nekache a alors indiqué avoir fait ses déclarations à la

presse en sa qualité de président d'un syndicat et à la faveur de la liberté d'expression que lui accorde la Constitution du pays. Le 27 juillet, M. Nekache a une nouvelle fois été interrogé par une équipe de vérificateurs sur ses déclarations à la presse. Ce dernier a de nouveau répondu que les déclarations faites à la presse en sa qualité de président d'un syndicat relèvent du plein exercice de la liberté d'expression qui est un droit fondamental reconnu par la Constitution. Il a en outre ajouté que l'interrogatoire représentait une grave ingérence de la part de l'entreprise dans le fonctionnement du syndicat. Le même jour, M. Nekache a dénoncé le harcèlement dont il est l'objet auprès du directeur de l'UPW de Boumerdès via un fac-similé.

- 85.** L'organisation plaignante indique que, le 31 juillet, M. Nekache a reçu une lettre de suspension sur son lieu de travail lui notifiant sa suspension à partir du 2 août 2014. Le 11 août 2014, M. Nekache reçoit une lettre de convocation devant la commission de discipline pour le 21 août 2014. La lettre ne précise pas le motif de la convocation en violation de l'article 113 du règlement intérieur de l'entreprise. Le lendemain, M. Nekache se rend au secrétariat de la direction de l'UPW de Boumerdès pour consulter son dossier personnel, mais se verra opposer l'obligation de faire une demande écrite préalable pour une telle consultation. Par ailleurs, l'organisation plaignante dénonce le fait que, le 21 août 2014, M. Nekache s'est vu refuser le droit de se défendre devant la commission de discipline, et ses protestations lui ont même valu d'être exclu de la réunion par le président de la commission. Le 27 août 2014, M. Nekache a reçu par courrier la décision de son licenciement.
- 86.** M. Nekache a formé un recours demandant l'annulation de la décision de licenciement devant la commission de discipline au niveau du siège national d'Algérie Poste le 17 septembre 2014. Aucune suite n'ayant été donnée à ce recours par la direction de l'entreprise, en violation de son règlement intérieur, M. Nekache a déposé, le 18 décembre 2014, une plainte pour licenciement abusif auprès de l'inspection du travail territorialement compétente. Selon l'organisation plaignante, l'inspection de travail s'est contentée d'organiser une première séance de conciliation entre les deux parties en janvier 2015, qu'elle a reportée à la demande de l'entreprise. Lors de la deuxième séance de conciliation, l'entreprise a fait état de son refus de réintégrer M. Nekache. L'inspection a donc dressé un procès-verbal de non-conciliation.
- 87.** Par la suite, en mars 2015, M. Nekache a été convoqué par la gendarmerie parce qu'il a fait l'objet d'une plainte pour activités syndicales de la part de son entreprise. Six mois après le dépôt de son recours, l'entreprise l'a convoqué devant la commission de recours, cela alors que le règlement intérieur de l'entreprise prévoit que ladite commission doit se prononcer dans un délai de trois mois après chaque recours. Finalement, le 31 mars 2015, M. Nekache a reçu une notification confirmant son licenciement sans délai-congé, aggravant ainsi la sanction. Cependant, la décision de la commission ne lui a pas été transmise.
- 88.** Le 25 mai 2015, M. Nekache porte l'affaire devant le tribunal d'El-Harrach (Alger). Après plus de trois mois de procédure, un jugement définitif a été rendu en sa faveur. La justice a clairement ordonné sa réintégration dans son poste de travail avec tous les avantages acquis (grosse du jugement jointe à la plainte). Or, malgré le fait que le jugement a été notifié à l'entreprise par un huissier de justice le 7 octobre 2015, l'entreprise n'y a donné aucune suite. Le délai légal de quinze jours après notification du jugement ayant été largement dépassé, l'huissier de justice a dressé un procès-verbal de non-exécution du jugement en novembre 2015. Selon l'organisation plaignante, à ce jour, M. Nekache, chef de famille et père de deux enfants, est toujours privé de revenus depuis le 2 août 2014, malgré une décision de justice en sa faveur.
- 89.** En conclusion, concernant la situation de ses deux dirigeants, le SNAP déclare que leur licenciement est directement lié à leurs activités syndicales, et les déclarations faites à la

presse ont servi de prétexte pour leur licenciement. Cela avait pour objectif d'affaiblir le syndicat en question et d'entraver sa liberté d'action.

90. Par ailleurs, l'organisation plaignante a transmis des informations additionnelles dans une communication en date du 18 septembre 2014 faisant état du licenciement abusif d'un troisième salarié d'Algérie Poste que le SNAP déclare être directement lié au licenciement antisyndical de M. Nekache. A cet égard, l'organisation plaignante fait état des faits suivants.
91. M. Bilal Benyacoub était employé au bureau de poste de Naciria (Boumerdès) en tant qu'opérateur assistant. Ayant exercé durant deux ans sous le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, il avait finalement été recruté en avril 2014 via un contrat de travail aidé. Le jeudi 21 août 2014 dans l'après-midi, un groupe de sept travailleurs était venu soutenir le président du SNAP, M. Nekache, à sa sortie de la commission de discipline au siège de l'unité postale de la wilaya (UPW) de Boumerdès. M. Benyacoub, qui avait terminé son service, s'était joint au groupe qui attendait le président du SNAP sur la voie publique. Or, selon l'organisation plaignante, le dimanche 24 août, M. Benyacoub a été convoqué par le directeur de l'UPW de Boumerdès qui lui reprochait sa présence sur la voie publique en face du siège de l'UPW le jeudi 21 août. Après avoir répondu aux questions sous pression, M. Benyacoub a dû apposer son empreinte sur le procès-verbal, ce qui est inédit dans une procédure disciplinaire au sein de l'entreprise. M. Benyacoub a reçu la décision de sa suspension dans la journée sur son lieu de travail (l'organisation plaignante précise que les vendredi et samedi sont les jours de repos hebdomadaire).
92. Par la suite, M. Benyacoub a reçu le 27 août 2014 une convocation devant la commission de discipline de l'UPW de Boumerdès. La lettre, comme celles envoyées aux deux dirigeants du SNAP, ne comporte pas le motif de la convocation, cela en violation de l'article 113 du règlement intérieur de l'entreprise. Suite à sa comparution le 2 septembre 2014, M. Benyacoub a reçu la notification de son licenciement le 7 septembre 2014.
93. Selon l'organisation plaignante, M. Benyacoub a reçu la convocation pour comparaître devant la commission de discipline seulement cinq jours – au lieu de huit jours ouvrables – avant la date de la réunion. De plus, la lettre ne précisait pas le motif de la convocation, en violation du règlement intérieur de l'entreprise. Par ailleurs, M. Benyacoub n'a pas eu accès à son dossier disciplinaire contrairement à ce qui est prévu dans le règlement intérieur. Enfin, les faits reprochés à M. Benyacoub se sont déroulés alors que ce dernier n'était plus en service, était sur la voie publique hors de tout lieu de travail et qu'il n'y a pas eu d'attroupement.
94. M. Benyacoub a formé un recours auprès de la direction générale d'Algérie Poste le 17 septembre 2014 pour demander l'annulation de la décision de licenciement. La direction de l'entreprise n'a donné aucune suite au recours déposé en violation de l'article 119 du règlement intérieur qui prévoit que la commission de recours doit se prononcer par écrit dans un délai maximal de trois mois. Entre-temps, M. Benyacoub a été appelé pour passer son service militaire fin septembre 2014. Cependant, dès la fin de son service militaire en septembre 2015, ce dernier a relancé la procédure de recours qui a abouti à une convocation devant la commission de recours le 30 novembre 2015. Selon l'organisation plaignante, suite à sa comparution, aucune suite n'a encore été donnée à l'affaire par l'entreprise.
95. De l'avis de l'organisation plaignante, le licenciement de M. Benyacoub est directement lié au cas du licenciement du président du SNAP. Il vise ainsi à instaurer un climat ouvertement hostile à toute solidarité syndicale dans le corps des postiers. La célérité avec laquelle l'affaire de M. Benyacoub a été traitée, en violation des règlements en vigueur, illustre la vigueur avec laquelle la direction de l'entreprise a décidé de mettre fin aux activités du SNAP.

96. En conclusion, l'organisation plaignante dénonce des licenciements abusifs et antisyndicaux, qui n'ont pour seuls objectifs que d'entraver l'exercice de la liberté syndicale et d'affecter le fonctionnement d'une organisation syndicale. Le SNAP demande au Comité de la liberté syndicale de réclamer la réintégration immédiate des trois travailleurs cités.

B. Conclusions du comité

97. *Le comité regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en août 2014, le gouvernement n'ait pas répondu, bien qu'il ait été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
98. *Dans ces conditions, et conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport du comité, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*
99. *Le comité rappelle à nouveau au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations faisant état de violations de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre des accusations déraisonnables, ceux-ci voudront bien reconnaître à leur tour l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*
100. *Le comité observe que le présent cas porte sur des allégations faisant état du licenciement antisyndical de deux dirigeants du SNAP par l'établissement public Algérie Poste, ainsi que du licenciement d'un troisième employé de l'entreprise au motif qu'il a soutenu un des dirigeants en question lors de la procédure disciplinaire qui le visait.*
101. *De manière liminaire, le comité note que le SNAP est actif dans le secteur de la poste depuis 2012, date de sa constitution. Le comité observe que le gouvernement a fourni en janvier 2016, dans le cadre du suivi du cas n° 2944 présenté par plusieurs syndicats algériens dont le SNAP, des informations faisant état de l'enregistrement du SNAP par les autorités en décembre 2015.*
102. *Selon les informations fournies par l'organisation plaignante, le comité observe que la situation décrite se résume comme suit: le président du SNAP, M. Mourad Nekache, employé au bureau de poste de Boudouaou Benterquia (Boumerdès), et le chargé de communication du SNAP, M. Tarek Ammar Khodja, employé au bureau de poste de Dar El-Beida (Alger), ont tous deux fait l'objet de procédures disciplinaires par Algérie Poste en juillet 2014 aux motifs de leurs interventions auprès des médias et de l'organisation d'un arrêt de travail de deux heures le 7 juillet 2014 pour M. Ammar Khodja. De manière individuelle, chacun des deux dirigeants en question a fait l'objet d'interrogatoires sous la menace concernant leurs activités syndicales et la teneur de leurs propos rapportés par les médias.*
103. *Le comité note que, selon le SNAP, les deux dirigeants ont ensuite été suspendus et convoqués devant une commission de discipline, selon des procédures qui violaient le règlement intérieur de l'entreprise (refus du droit à la défense pour les deux dirigeants syndicaux et non-respect du délai minimum de convocation pour M. Ammar Khodja), suite à laquelle ils ont été notifiés d'une décision de licenciement.*
104. *S'agissant de M. Ammar Khodja, le comité note que par décision n° 39/2014, la direction de l'unité postale de la wilaya Alger-Est a ordonné sa suspension aux motifs, entre autres, de «manœuvre et tentative de compromission, d'intimidation, de provocation ou de*

diffamation; d'entrave à la liberté de travail; de porter atteinte aux intérêts moraux et matériels de l'établissement; et de menaces et injures à travers un communiqué et la presse écrite». Il est convoqué devant la commission de discipline par lettre du 10 juillet 2014, mais la convocation ne mentionne pas le motif de la comparution comme l'exigerait le règlement intérieur de l'entreprise. Enfin, par lettre n° 41/2014 du 20 juillet 2014, la direction de l'unité postale de la wilaya Alger-Est a décidé de son licenciement à compter du 9 juillet 2014, sans qu'aucun motif de ce licenciement ne soit évoqué.

- 105.** *S'agissant de M. Mourad Nekache, le comité note que, par décision n° 592/2014 en date du 31 juillet 2014, la direction de l'unité postale de la wilaya de Boumerdès a ordonné sa suspension aux motifs «d'insubordination envers la hiérarchie, de refus sans motif valable d'exécuter les instructions liées aux obligations professionnelles et de porter atteinte aux intérêts moraux et matériels de l'établissement». Il est convoqué devant la commission de discipline par lettre du 10 août 2014, mais la convocation ne mentionne pas le motif de la comparution comme l'exigerait le règlement intérieur de l'entreprise. Enfin, par décision n° 600/2014 du 24 août 2014, la direction de l'unité postale de la wilaya de Boumerdès a ordonné son licenciement à compter du 21 août 2014.*
- 106.** *Le comité note que MM. Ammar Khodja et Nekache ont tous deux formé un recours demandant l'annulation de la décision de licenciement les affectant devant la commission de discipline au niveau du siège national d'Algérie Poste, respectivement en août et septembre 2014, mais qu'aucune suite n'a été donnée aux recours en question, cela encore une fois, selon le SNAP, en violation du règlement intérieur de l'entreprise qui prévoit une réponse écrite de la commission dans un délai de trois mois. Les deux dirigeants ont par la suite déposé, respectivement en novembre et décembre 2014, une plainte pour licenciement abusif auprès de l'inspection du travail territorialement compétente. Selon l'organisation plaignante, l'inspection du travail s'est contentée d'organiser des séances de conciliation entre les parties. Dans les deux cas, lors de la deuxième séance de conciliation, l'entreprise a fait état de son refus de procéder à la réintégration, ce qui a amené l'inspection à dresser un procès-verbal de non-conciliation.*
- 107.** *Le comité note que, selon les allégations du SNAP, les deux dirigeants ont par la suite été informés de plaintes de l'entreprise à leur encontre pour leurs activités syndicales. Par ailleurs, l'entreprise les a convoqués, hors des délais prévus dans le règlement intérieur, devant la commission de recours au niveau de la direction centrale. Suite à leur comparution, respectivement en mars 2015 (M. Nekache) et en avril 2015 (M. Ammar Khodja), ces derniers ont reçu confirmation de leur licenciement par courrier. A cet égard, le SNAP précise que M. Nekache a reçu une notification confirmant son licenciement sans délai-congé, aggravant ainsi la première décision de licenciement.*
- 108.** *Le comité note l'indication selon laquelle, le 25 mai 2015, MM. Nekache et Ammar Khodja ont porté l'affaire devant le tribunal d'El-Harrach (Alger) et que, après trois mois de procédure, des jugements définitifs ont été rendus en leur faveur. Selon l'organisation plaignante, la justice a clairement ordonné leur réintégration avec tous les avantages acquis et le versement d'une indemnité de compensation. Cependant, l'organisation plaignante dénonce le fait que, malgré la notification des décisions de justice par huissier de justice le 7 octobre 2015 à sa direction générale, l'entreprise n'a donné aucune suite, ce qui a amené l'huissier de justice à dresser un procès-verbal de non-exécution des jugements en novembre 2015.*
- 109.** *Le comité note que la situation est inchangée à ce jour et que MM. Nekache et Ammar Khodja demeurent licenciés et sans revenus malgré des décisions de justice ordonnant leur réintégration dûment notifiées à l'employeur.*

110. *Le comité souhaite tout d'abord rappeler 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 il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. Ensuite, le comité a précisé que l'une des manières d'assurer la protection des délégués syndicaux est de prévoir que ces délégués ne peuvent être licenciés ni dans l'exercice de leurs fonctions ni pendant un certain laps de temps suivant la fin de leur mandat, sauf évidemment en cas de faute grave. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 771 et 804.] Enfin, en relation avec les allégations, le comité rappelle que le plein exercice des droits syndicaux exige la libre circulation des informations, des opinions et des idées, de sorte que les travailleurs et les employeurs, tout comme leurs organisations, devraient jouir de la liberté d'opinion et d'expression dans leurs réunions, publications et autres activités syndicales. Néanmoins, dans l'expression de leurs opinions, les organisations syndicales ne devraient pas dépasser les limites convenables de la polémique et devraient s'abstenir d'excès de langage. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 154.]*
111. *En l'espèce, le comité ne peut que constater la célérité avec laquelle la procédure disciplinaire a abouti au licenciement de M. Nekache et de M. Ammar Khodja. Il note avec préoccupation les allégations de violation des textes réglementaires, notamment le fait que les dirigeants syndicaux n'auraient pas pu présenter leur défense adéquatement tout au long de la procédure et que le recours au niveau du siège national ait été enclenché de la part de l'employeur au-delà des trois mois prescrits (six mois pour M. Nekache et huit mois pour M. Ammar Khodja). Enfin, le comité est particulièrement préoccupé par le fait que, malgré des décisions de justice prononcées par le tribunal d'El-Harrach (Alger) ordonnant la réintégration des deux dirigeants syndicaux, l'entreprise en question refuse d'appliquer les décisions de justice en toute impunité depuis sa notification par voie d'huissier de justice en octobre 2015. Le comité s'étonne de la possibilité d'un établissement public de ne pas mettre à exécution les injonctions d'une autorité judiciaire sans subir de sanction. Le comité observe avec une profonde préoccupation que cette atteinte à la liberté syndicale porte lourdement préjudice à deux dirigeants syndicaux en les maintenant sans ressources depuis juillet et août 2014, respectivement.*
112. *Compte tenu de ce qui précède, le comité prie instamment le gouvernement de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour mettre à exécution les décisions du tribunal d'El-Harrach (Alger) ordonnant la réintégration des deux dirigeants syndicaux du SNAP, nommément M. Mourad Nekache et M. Tarek Ammar Khodja, et le versement de tous les arriérés de salaires et des indemnités de compensation conformément aux décisions de justice en question, et de le tenir informé à cet égard. Le comité veut croire que l'enregistrement du SNAP par les autorités en décembre 2015 contribuera à la résolution rapide de ces affaires et à instaurer des relations professionnelles apaisées entre l'entreprise et le SNAP.*
113. *S'agissant des allégations concernant le licenciement d'un employé de l'entreprise, nommément M. Bilal Benyacoub, pour avoir manifesté sa solidarité avec le président du SNAP lors de la procédure disciplinaire le visant, le comité note que, selon les allégations, le 21 août 2014, M. Benyacoub s'est rendu sur la voie publique opposée à celle du siège de l'unité postale de la wilaya (UPW) de Boumerdès pour attendre, avec six autres travailleurs, la sortie du président du SNAP après sa comparution devant une commission de discipline. M. Benyacoub avait alors terminé son service. Or, selon les allégations du SNAP, l'entreprise a suspendu (le 24 août 2014) puis licencié (le 7 septembre 2014) M. Benyacoub sur l'unique motif de sa présence sur la voie publique en face du siège de l'UPW le jeudi 21 août. A cet égard, le comité note que M. Benyacoub a reçu la décision n° 599/2014 en date du 24 août 2014 de la direction de l'UPW de Boumerdès, lui signifiant sa suspension au motif de rassemblement hormis le cas d'activité syndicale régulière dans les locaux*

professionnels, aires avoisinantes et autres lieux de travail ainsi que pour atteinte aux intérêts moraux et matériels de l'établissement. Il est convoqué devant la commission de discipline par lettre du 25 août 2014 sans qu'aucun motif ne soit évoqué dans ladite lettre. Enfin, par lettre n° 606/2014 du 3 septembre 2014, la direction de l'UPW de Boumerdès a décidé de son licenciement à compter du 2 septembre 2014.

- 114.** *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, la procédure disciplinaire contre M. Benyacoub est entachée des irrégularités suivantes: ce dernier a reçu la convocation pour comparaître devant la commission de discipline seulement cinq jours – au lieu de huit jours ouvrables – avant la date de la réunion. De plus, la lettre ne précisait pas le motif de la convocation, en violation du règlement intérieur de l'entreprise. Par ailleurs, M. Benyacoub n'a pas eu accès à son dossier disciplinaire contrairement à ce qui est prévu dans le règlement intérieur. Enfin, les faits reprochés à M. Benyacoub se sont déroulés alors que ce dernier n'était plus en service, était sur la voie publique hors de tout lieu de travail et qu'il n'y a pas eu d'attroupement.*
- 115.** *Le comité note que M. Benyacoub a formé un recours auprès de la direction générale de l'entreprise le 17 septembre 2014 pour demander l'annulation de la décision de licenciement, mais que la direction de l'entreprise n'a donné aucune suite au recours. Entre-temps, M. Benyacoub a été appelé pour passer son service militaire fin septembre 2014. Cependant, dès la fin de son service militaire en septembre 2015, ce dernier a relancé la procédure de recours qui a abouti à une convocation devant la commission de recours le 30 novembre 2015. Selon l'organisation plaignante, suite à sa comparution, aucune suite n'a encore été donnée à l'affaire par l'entreprise.*
- 116.** *En l'espèce, le comité constate qu'il ne ressort pas des informations fournies par l'organisation plaignante ni des documents à sa disposition que M. Benyacoub est syndicaliste. Cependant, le comité observe que M. Benyacoub fait face à une situation à l'initiative de son employeur qui est directement liée à une procédure disciplinaire visant un dirigeant syndical de l'entreprise. En conséquence, le comité considère qu'il lui appartient d'examiner la situation de M. Benyacoub. A cet égard, le comité exprime son interrogation et sa préoccupation devant le fait qu'une entreprise engage une procédure disciplinaire au motif de «rassemblement hormis le cas d'activité syndicale régulière dans les locaux professionnels, aires avoisinantes et autres lieux de travail» envers un employé qui, selon les allégations, n'était pas en service et se trouvait sur la voie publique sans qu'il n'y ait eu d'attroupement, de violation d'une loi quelconque ni de menace à l'ordre public.*
- 117.** *Notant l'allégation selon laquelle le licenciement de M. Benyacoub, comme ceux des dirigeants du SNAP, a pour effet d'intimider les postiers désireux de s'engager dans l'action syndicale et entrave l'exercice de la liberté syndicale en affectant le fonctionnement d'une organisation syndicale, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit diligentée par les services compétents au sujet du licenciement de M. Benyacoub, et d'en indiquer les résultats et les suites données. Par ailleurs, le comité s'attend à ce que le gouvernement transmette sans délai des informations sur la situation professionnelle de M. Benyacoub.*

Recommandations du comité

- 118.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité demande au Conseil d'administration d'approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte en août 2014, le gouvernement n'ait pas répondu, bien qu'il ait été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant. Le*

comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.

- b) *Le comité prie instamment le gouvernement de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour mettre à exécution les décisions du tribunal d'El-Harrach (Alger) ordonnant la réintégration des deux dirigeants syndicaux du SNAP, nommément M. Mourad Nekache et M. Tarek Ammar Khodja, et le versement de tous les arriérés de salaires et des indemnités de compensation conformément aux décisions de justice en question, et de le tenir informé à cet égard.*
- c) *Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit diligentée par les services compétents au sujet du licenciement de M. Bilal Benyacoub, et d'en indiquer les résultats et les suites données. Par ailleurs, le comité s'attend à ce que le gouvernement transmette sans délai des informations sur la situation professionnelle de M. Benyacoub.*

CAS N° 2987

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

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

- **l'Association syndicale des travailleurs des transports souterrains et du préméto (AGTSyP) et**
- **la Centrale des travailleurs argentins (CTA)**

Allégations: Les organisations plaignantes contestent la décision de l'autorité administrative du travail du gouvernement de la ville de Buenos Aires de convoquer à la conciliation obligatoire les parties à un différend dans le secteur des transports souterrains, ainsi que l'imposition d'une amende à l'AGTSyP au motif qu'elle n'a pas répondu à cette convocation

119. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de mars 2014 où il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 371^e rapport, paragr. 154-170, approuvé par le Conseil d'administration à sa 320^e session (mars 2014).]
120. Le gouvernement a fait parvenir de nouvelles observations dans des communications en date du 3 novembre 2014, du 28 mai 2015 et du 10 mars 2016.
121. L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

122. Lors de son dernier examen du cas, en octobre 2014, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 371^e rapport, paragr. 170]:

- a) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue du recours en révision et en appel à titre subsidiaire qui, selon les organisations plaignantes, aurait été interjeté contre la décision administrative n° 1015/SSSTR/2012, en vertu de laquelle la conciliation obligatoire a été ordonnée à propos d'un différend dans le secteur des transports souterrains de la ville de Buenos Aires.
- b) Le comité prie le gouvernement d'indiquer si la décision administrative n° 1016/SSSTR/2012 du 11 août 2012 en vertu de laquelle une amende a été infligée à l'AGTSyP a été révoquée.
- c) Le comité prie le gouvernement d'adresser sans délai ses observations au sujet des allégations selon lesquelles des magistrats du ministère public auraient intenté au sujet du conflit en question des procès qui seraient en cours, et selon lesquelles le gouvernement de la ville de Buenos Aires aurait engagé devant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la nation et devant la Justice nationale du travail une procédure pour obtenir l'annulation de la personnalité juridique de l'AGTSyP.

B. Réponse du gouvernement

123. Par des communications datées du 3 novembre 2014 et du 28 mai 2015, le gouvernement indique qu'il a consulté le Sous-secrétariat du travail, de l'industrie et du commerce du gouvernement de la ville de Buenos Aires, qui lui a fait savoir que les intéressés n'ont pas communiqué de nouvelles informations et que la question a été réglée par la conclusion de nouveaux accords.

C. Conclusions du comité

124. *Le comité rappelle que le présent cas concerne un conflit survenu dans le cadre de la négociation concernant certaines conditions de travail et une demande d'augmentation salariale pour les travailleurs du secteur des transports souterrains de la ville de Buenos Aires. Le comité prend note des indications du gouvernement selon lesquelles la question aurait été réglée par la conclusion de nouveaux accords. En ce qui concerne les décisions administratives n^{os} 1015/SSSTR/2012 (ordonnant la conciliation obligatoire) et 1016/SSSTR/2012 (infligeant à l'AGTSyP une amende dont le montant, d'après le gouvernement, n'aurait pas été recouvré), le comité prie les organisations plaignantes et le gouvernement d'indiquer si l'administration ou le système judiciaire doivent encore se prononcer sur ces décisions et, dans l'affirmative, de le tenir informé de l'issue de ces démarches. Au sujet des allégations selon lesquelles des magistrats du ministère public auraient intenté des procès au sujet du conflit en question et selon lesquelles le gouvernement de la ville de Buenos Aires aurait engagé une procédure pour obtenir l'annulation de la personnalité juridique de l'AGTSyP, au vu des indications du gouvernement, et à moins que les organisations plaignantes ne communiquent des informations complémentaires à ce sujet, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

Recommandation du comité

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

En ce qui concerne les décisions administratives n^{os} 1015/SSTR/2012 (ordonnant la conciliation obligatoire dans le cadre d'un conflit dans le secteur des transports souterrains de la ville de Buenos Aires) et 1016/SSTR/2012 (infligeant à l'AGTSyP une amende dont le montant, d'après le gouvernement, n'aurait pas été recouvré), le comité prie les organisations plaignantes et le gouvernement d'indiquer si l'administration ou le système judiciaire doivent encore se prononcer sur ces décisions et, dans l'affirmative, de le tenir informé de l'issue de ces démarches.

CAS N° 3118

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement de l'Australie présentée par

- **le Syndicat de la collectivité et du secteur public (CPSU)**
- **l'Association de la fonction publique de la Nouvelle-Galles du Sud (PSANSW)**
et
- **le Conseil australien des syndicats (ACTU)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement de l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud a adopté une législation imposant des restrictions à la libre négociation collective sur les salaires et d'autres questions pour les travailleurs du secteur public de l'Etat, enfreignant ainsi les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective

126. La plainte figure dans une communication en date du 4 mars 2015, présentée par le Syndicat de la collectivité et du secteur public (CPSU), l'Association de la fonction publique de la Nouvelle-Galles du Sud (PSANSW) et le Conseil australien des syndicats (ACTU).

127. Le gouvernement a présenté ses observations dans une communication en date du 2 septembre 2015, qui contient les renseignements communiqués par le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud.

128. L'Australie 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. Elle n'a ratifié ni la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ni la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

129. Dans leur communication en date du 4 mars 2015, le CPSU, la PSANSW et l'ACTU expliquent ce qui suit:

- Le CPSU, enregistrée au titre de la loi fédérale de 2009 sur le travail équitable, est le premier syndicat représentant les employés du secteur public au niveau des Etats et au niveau fédéral en Australie. Il est composé de deux groupes: le Groupe des fédérations des services publics d'Etat (SPSF), qui représente les travailleurs du secteur public au niveau des Etats (environ 90 000 employés des gouvernements d'Etats dans les départements, organismes, autorités officielles, institutions et entreprises publiques, ainsi que les employés des services généraux des universités), et le Groupe des syndicats du secteur public (PSU), qui représente les travailleurs du secteur public fédéral et territorial.
- La PSANSW est un syndicat enregistré au titre de la loi de 1996 sur les relations professionnelles (loi de Nouvelle-Galles du Sud) et de la loi de 2009 sur le travail équitable (loi fédérale). Il représente les membres employés dans le secteur public de Nouvelle-Galles du Sud, y compris les départements gouvernementaux, les écoles, les prisons, les autorités statutaires, les entreprises publiques, les établissements de TAFE (établissements d'enseignement technique et de formation complémentaire) de Nouvelle-Galles du Sud et les universités. Le syndicat représente environ 40 000 membres répartis sur plus de 4 000 lieux de travail.
- L'ACTU est l'instance supérieure pour les syndicats australiens. Composé de 46 syndicats affiliés, il représente plus de 2 millions de travailleurs australiens et leurs familles.

130. Pour situer les faits dans leur contexte, les organisations plaignantes expliquent ce qui suit: 1) le secteur public de Nouvelle-Galles du Sud est le premier employeur d'Australie, puisqu'il emploie environ 11 pour cent de la main-d'œuvre totale de Nouvelle-Galles du Sud (399 243 employés fin 2013); 2) en 2011-12, le secteur public de Nouvelle-Galles du Sud représentait 12,8 pour cent de l'économie de l'Etat; 3) le coût général total des opérations du gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud s'est élevé à 64,5 milliards de dollars australiens en 2013-14, dont 48 pour cent correspondaient aux coûts de personnel; 4) plus de 60 pour cent des travailleurs du secteur public exercent dans les secteurs de la santé (31,75 pour cent) et de l'éducation (30,49 pour cent); et 5) parmi les autres services importants figurent les transports, la police et la justice, et les services sociaux et communautaires. Les organisations plaignantes soutiennent que les finances de l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud sont extrêmement saines (excédents d'exploitation pour sept années sur dix depuis 2003) et qu'à l'heure actuelle l'Etat affiche les meilleurs résultats de croissance du pays et un taux de chômage inférieur au taux national.

131. Les organisations plaignantes allèguent que, même si l'Etat a la capacité législative d'élaborer et de modifier la législation de l'emploi relative aux employeurs et employés au sein de l'Etat, y compris le cadre de la négociation collective, la tendance observée au cours de la dernière décennie a été une renonciation des Etats à leurs pouvoirs en matière de législation de l'emploi (sous la contrainte ou par acquiescement) et une primauté des lois établies par le gouvernement fédéral. En 2005, tous les employeurs (et leurs employés) exerçant des activités en tant que sociétés constitutionnelles ont été obligatoirement transférés dans le système fédéral de législation de l'emploi au titre de la loi de 1996 sur les relations professionnelles (loi fédérale). En 2010, le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud a transféré les employeurs qui n'étaient pas des sociétés constitutionnelles (et leurs employés) dans le système fédéral afin qu'ils soient visés par la loi de 2007 sur le travail équitable (qui a remplacé la loi de 1996 sur les relations professionnelles). D'après les

organisations plaignantes, de ce fait, la loi de l'Etat s'applique uniquement aux employés du gouvernement de l'Etat et la loi fédérale s'applique aux employeurs du secteur privé (y compris les sociétés appartenant à l'Etat) et à leurs employés. Les deux systèmes ont des cadres de négociation collective distincts.

- 132.** Le système fédéral est conçu pour faciliter la négociation collective au niveau de l'entreprise. La Commission de travail équitable (FWC), organe d'arbitrage fédéral, est chargée d'exercer une fonction de conciliation et d'arbitrage uniquement lorsque les négociations menées au niveau de l'entreprise ont manifestement échoué, de réglementer tout comportement lié à l'action collective et de ratifier les contrats (dénommés accords) une fois qu'ils ont été conclus et approuvés (par vote des employés) au niveau de l'entreprise.
- 133.** Le système de négociation collective de la juridiction de Nouvelle-Galles du Sud accorde une plus grande importance au rôle de l'organe d'arbitrage – la Commission des relations professionnelles de Nouvelle-Galles du Sud – dans la négociation des contrats (dénommés sentences). Officiellement, l'établissement de toutes les sentences en Nouvelle-Galles du Sud est engagé soit par un employeur, soit par un syndicat, qui présente à la commission une demande d'établissement ou de modification de sentence. Dans la pratique, des négociations prolongées ont souvent lieu entre les parties avant qu'une demande soit présentée à la commission. Lorsqu'elles aboutissent à un consensus, la fonction de la commission consiste essentiellement à ratifier une sentence convenue. En cas de désaccord entre les parties, une demande officielle de sentence est présentée à la commission qui participe alors activement à la conciliation et, si cela échoue, a recours à un arbitrage obligatoire. Par rapport aux lois fédérales, le système de Nouvelle-Galles du Sud présente moins d'obstacles au recours à l'arbitrage obligatoire pour le règlement des conflits en matière de négociation collective et, ultérieurement, la commission d'Etat participe plus fréquemment aux négociations en tant que tierce partie.
- 134.** D'après les organisations plaignantes, le gouvernement a utilisé sa politique en matière de relations professionnelles comme un outil déterminant pour mettre en œuvre sa politique budgétaire. Les organisations plaignantes allèguent que cette politique cherche explicitement à restreindre la capacité de négociation collective des syndicats et les résultats qu'ils peuvent obtenir, par l'intermédiaire d'une série de lois étroitement liées et des règlements et politiques subordonnés. Les textes pertinents au regard de la présente plainte sont les suivants:
- loi de 1996 sur les relations professionnelles;
 - loi de 2011 portant modification de la loi sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public);
 - règlement de 2011 portant modification du règlement sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public);
 - projet de loi de 2012 portant modification de la loi sur l'emploi et la gestion dans le secteur public;
 - loi de 2014 portant modification de la législation sur les recettes de l'Etat et d'autres lois (mesures budgétaires);
 - loi de 2013 sur l'emploi dans le secteur des administrations publiques;
 - politique salariale dans le secteur public en Nouvelle-Galles du Sud de 2011; et
 - politique de gestion des employés excédentaires.

135. Les organisations plaignantes estiment que ces textes ont, par la voie législative, pour effet conjugué d'interdire aux syndicats d'obtenir des augmentations salariales supérieures à celles qui sont fixées par la politique gouvernementale, de prescrire la manière dont toutes les sentences doivent être déterminées et de limiter les questions sur lesquelles les sentences peuvent conférer des droits ayant force exécutoire aux employés.
136. Les organisations plaignantes expliquent que la PSANSW a contesté la constitutionnalité des dispositions législatives figurant dans la loi de 2011 portant modification de la loi sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public). La Haute Cour a conclu que la loi était conforme à la Constitution. La disposition centrale en instance était l'article 146C de la loi:

146C Mise en œuvre par la commission de certains éléments de la politique gouvernementale sur l'emploi dans le secteur public

- (1) Lors de l'établissement ou de la modification d'une sentence ou ordonnance, la commission doit mettre en œuvre toute politique relative aux conditions d'emploi des employés du secteur public:
 - (a) dont un règlement déclare qu'elle est un élément de la politique gouvernementale que la commission doit mettre en œuvre et,
 - (b) qui s'applique à la question dont traite la sentence ou l'ordonnance.
- (2) Tout règlement peut déclarer une politique en l'incorporant dans son texte ou en adoptant une politique présentée dans un document pertinent auquel il fait référence.
- (3) **Une sentence ou une ordonnance de la commission n'a pas d'effet dans la mesure où elle est incompatible avec l'obligation faite à la commission au titre du présent article.**
- (4) Le présent article s'applique également aux appels ou renvois déposés devant la commission en séance plénière.
- (5) Le présent article ne s'applique pas lorsque la commission assume des fonctions judiciaires.
- (6) Le présent article s'applique également aux instances en cours à la commission lors de l'entrée en vigueur du présent article. Un règlement établi au titre du présent article s'applique également aux instances en cours à la commission lors de son entrée en vigueur, sauf disposition contraire du règlement.
- (7) Le présent article produit ses effets en dépit des articles 10 ou 146 ou de toute autre disposition de la présente loi ou de toute autre loi.
- (8) Dans le présent article:

Les termes *sentence ou ordonnance* incluent:

- (a) une sentence (telle que définie dans le dictionnaire) ou une dérogation à une sentence, et
- (b) une décision d'approbation d'un accord d'entreprise au titre de la partie 2 du chapitre 2, et
- (c) l'adoption, au titre de l'article 50, des principes ou dispositions d'une décision nationale ou l'établissement d'une décision d'Etat au titre de l'article 51, et
- (d) toute action réalisée au cours d'une procédure d'arbitrage ou d'une procédure concernant une ordonnance relative à un conflit au titre du chapitre 3.

conditions d'emploi – voir le dictionnaire.

L'expression *employé du secteur public* désigne une personne employée à quelque titre que ce soit dans:

- (a) le service du gouvernement, le service de l'enseignement, les forces de police de Nouvelle-Galles du Sud, le service de santé de Nouvelle-Galles du Sud, le service du Parlement ou tout autre service de la Couronne, ou
- (b) le service d'un organe quelconque (autre qu'un conseil ou une autre autorité locale) constitué au titre d'une loi et que les règlements soumettent aux fins du présent article.

137. Ainsi, d'après les organisations plaignantes, l'article 146C(1) prive la Commission des relations professionnelles de Nouvelle-Galles du Sud de toute la discrétion dont elle dispose pour examiner une question traitée dans une politique gouvernementale ayant été déclarée par un règlement, dans la mesure où elle charge la commission de mettre en œuvre toutes les politiques relatives aux conditions d'emploi des employés du secteur public. Du fait de l'ampleur du pouvoir permettant de définir des politiques sur tout aspect des conditions d'emploi, la PSANSW est dans l'impossibilité de conclure un quelconque type d'accord ou de sentence contraignant avec le gouvernement sur les questions déterminées par les politiques gouvernementales déclarées. Ainsi, d'après les organisations plaignantes, le gouvernement s'est réservé la capacité de déterminer de manière unilatérale les conditions pouvant être traitées par le biais de la négociation ou de l'arbitrage.

138. D'après les organisations plaignantes, l'article 146C(2) confère au ministre un vaste pouvoir d'élargissement du champ d'application du système actuel, par l'intermédiaire de deux mécanismes: 1) en permettant que les restrictions visant la commission soient énoncées dans un règlement; et 2) en mettant en place une restriction applicable à une condition ou modalité dans une politique gouvernementale au titre de ce règlement. L'article 146C(3) permet que tout règlement énonçant une politique prime sur les dispositions d'une sentence ou d'une ordonnance incompatible avec les termes de ce règlement ou de cette politique et rende ces dispositions inopérantes. L'article 146C(7) dispose que «le présent article produit ses effets en dépit des articles 10 ou 146 ou de toute autre disposition de la présente loi ou de toute autre loi». L'article 10 dispose que «la commission peut établir une sentence conformément à la présente loi définissant des conditions d'emploi équitables et raisonnables pour les employés». L'article 146 énonce les fonctions générales de la commission:

146 Fonctions générales de la commission

- (1) La commission a les fonctions suivantes:
 - (a) fixer la rémunération et les autres conditions d'emploi,
 - (b) régler les conflits du travail,
 - (c) entendre et trancher les autres questions professionnelles,
 - (d) enquêter et établir des rapports sur toute question professionnelle ou toute autre question dont elle est chargée par le ministre,
 - (e) fonctions qui lui sont attribuées par la présente loi ou par toute autre législation.
- (2) Dans l'exercice de ses fonctions, la commission doit tenir compte de l'intérêt public et, à cette fin, doit prendre en considération:
 - (a) les objets de la présente loi, et
 - (b) la situation économique de Nouvelle-Galles du Sud et les effets probables de ses décisions sur cette situation.

Lorsque la commission assume des fonctions judiciaires, le présent alinéa ne s'applique pas aux instances pénales ou les autres instances où elle juge son application inopportune.

139. L'article 146(2) prescrit à la commission de tenir compte de l'«intérêt public» et des objets de la loi, énoncés dans l'article 3:

3 Objets

Les objets de la présente loi sont les suivants:

- (a) fournir un cadre équitable et juste pour le déroulement des relations professionnelles,
- (b) promouvoir l'efficacité et la productivité au sein de l'économie de l'Etat,
- (c) promouvoir la participation des employés et des employeurs aux relations professionnelles, au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail,
- (d) encourager la participation des organes représentatifs des employés et des employeurs aux relations professionnelles et encourager la gestion responsable et le contrôle démocratique de ces organes,
- (e) faciliter la réglementation adéquate de l'emploi par l'intermédiaire de sentences, d'accords d'entreprise et d'autres accords collectifs,
- (f) prévenir et supprimer les discriminations sur le lieu de travail et, plus particulièrement, veiller à ce que les hommes et les femmes accomplissant un travail de valeur égale ou comparable reçoivent une rémunération égale,
- (g) prévoir le règlement des conflits du travail par la conciliation et, si nécessaire, par l'arbitrage, avec célérité, équité et un minimum de formalités juridiques,
- (h) encourager et faciliter une réforme coopérative du lieu de travail ainsi que des relations professionnelles équitables, novatrices et productives.

140. Les organisations plaignantes font observer que les objectifs prescrivant à la commission de tenir compte de la nécessité de fournir «un cadre équitable et juste pour le déroulement des relations professionnelles» ou de promouvoir «l'efficacité et la productivité au sein de l'économie de l'Etat» ou d'«encourager et faciliter une réforme coopérative du lieu de travail ainsi que des relations professionnelles équitables, novatrices et productives» sont tous subordonnés à la prescription de mise en œuvre de la politique gouvernementale. Ainsi, les organisations plaignantes estiment que l'intention qui sous-tend les modifications législatives est de faire prévaloir la politique gouvernementale même lorsqu'elle n'est pas équitable ou juste, ou même lorsqu'elle est contraire à l'intérêt public.

141. Les organisations plaignantes indiquent que le gouvernement a utilisé le pouvoir réglementaire conféré par la loi de 2011 portant modification de la loi sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) pour arrêter le règlement de 2011 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) (règlement de 2011) le jour même où le texte est devenu une loi. Les éléments clés du règlement sont les suivants:

4 Déclarations au titre de l'article 146C

Les questions énoncées dans le présent règlement sont déclarées, aux fins de l'article 146C de la loi, éléments de la politique gouvernementale que la Commission des relations professionnelles doit mettre en œuvre lors de l'établissement ou de la modification d'une sentence ou ordonnance.

5 Politiques primordiales

Les politiques primordiales ci-après sont déclarées:

- (a) Les employés du secteur public ont droit aux conditions minimales d'emploi garanties (soit les conditions énoncées dans la clause 7).
- (b) Les hommes et les femmes accomplissant un travail de valeur égale ou comparable reçoivent une rémunération égale.

Note. La clause 6(1)(c) dispose que les conditions d'emploi existantes qui vont au-delà des conditions minimales garanties ne peuvent être réduites qu'aux fins de la réalisation d'économies sur les coûts de personnel, avec l'accord des parties concernées.

La clause 9(1)(e) dispose que les conditions d'emploi ne peuvent être réduites en deçà des conditions minimales d'emploi garanties aux fins de la réalisation d'économies sur les coûts de personnel.

6 Autres politiques

- (1) Les politiques ci-après sont également déclarées, sous réserve de leur conformité avec les politiques primordiales déclarées:
 - (a) Les employés du secteur public peuvent bénéficier d'augmentations de leur rémunération ou de leurs autres conditions d'emploi n'entraînant pas une hausse des coûts de personnel supérieure à 2,5 pour cent par an.
 - (b) Des augmentations de la rémunération ou des autres conditions d'emploi entraînant une hausse des coûts de personnel supérieure à 2,5 pour cent par an peuvent être accordées, mais uniquement si des économies suffisantes sur les coûts de personnel ont été réalisées et compensent pleinement la hausse de ces coûts. A cette fin:
 - (i) la réalisation ou la non-réalisation des économies en question doit être déterminée par accord entre les parties concernées ou, en l'absence d'accord, par la commission, et
 - (ii) les augmentations peuvent être accordées avant que les économies en question ne soient réalisées, mais ne sont payables qu'une fois les économies en question réalisées, et
 - (iii) l'intégralité des économies ne doit pas nécessairement être utilisée pour l'augmentation de la rémunération ou des autres conditions d'emploi.
 - (c) Aux fins de la réalisation d'économies sur les coûts de personnel, les conditions d'emploi existantes de ce type qui excèdent les conditions minimales d'emploi garanties ne peuvent être réduites qu'avec l'accord des parties concernées par les procédures.
 - (d) Les sentences et ordonnances visent à régler toutes les questions faisant l'objet des procédures (elles ne permettent pas que le traitement d'une question soit remis à un moment ultérieur ni que des plaintes additionnelles soient déposées pendant la durée de la sentence ou de l'ordonnance). Cependant, des modifications peuvent être apportées avec l'accord des parties concernées.
 - (e) Les modifications de la rémunération ou des autres conditions d'emploi ne peuvent prendre effet qu'à partir de la date où les parties concernées conviennent finalement de la modification (dans le cas où la sentence ou l'ordonnance est établie ou modifiée d'un commun accord), ou de la date à laquelle la commission rend sa décision (dans le cas où la sentence ou l'ordonnance est établie ou modifiée par arbitrage).
 - (f) Les politiques relatives à la gestion des employés excédentaires du secteur public ne doivent pas être incorporées dans les instruments gouvernant les relations professionnelles.
- (2) L'alinéa (1)(e) ne s'applique pas si les parties concernées en conviennent autrement ou en cas de circonstances exceptionnelles.
- (3) Les *parties concernées* par une question nécessitant un accord au titre de la présente clause sont l'employeur et toute autre partie aux procédures qui est une organisation professionnelle d'employés dont un ou plusieurs membres sont directement concernés par la question.

7 Conditions minimales d'emploi garanties

- (1) Aux fins du présent règlement, les *conditions minimales d'emploi garanties* sont les suivantes:
 - (a) congé parental non rémunéré identique au congé octroyé par les normes nationales de l'emploi,
 - (b) congé parental rémunéré applicable au groupe pertinent d'employés du secteur public à l'entrée en vigueur de la présente clause,
 - (c) contributions de l'employeur aux régimes ou caisses de retraite des employés (correspondant au montant minimal prescrit au titre de la loi pertinente du Commonwealth).
- (2) Les *conditions minimales d'emploi garanties* incluent également ce qui suit:
 - (a) congé d'ancienneté ou prolongé (soit le congé minimal prescrit au titre des annexes 3 et 3A de la *loi de 2002 sur l'emploi et la gestion dans le secteur public* ou la *loi de 1955 sur le congé d'ancienneté*, selon la loi applicable à l'emploi concerné),
 - (b) congé annuel (soit le congé minimal prescrit au titre de la *loi de 1944 sur le congé annuel*),
 - (c) droits aux congés de maladie au titre de l'article 26 de la loi,
 - (d) droits aux jours fériés au titre de la *loi de 2010 sur les jours fériés*,
 - (e) droits au travail à temps partiel au titre de la partie 5 du chapitre 2 de la loi.

8 Signification de l'expression «coûts de personnel»

Aux fins du présent règlement, les *coûts de personnel* sont les coûts supportés par l'employeur pour l'emploi d'employés du secteur public, à savoir les coûts liés au traitement, aux salaires, aux allocations et aux autres rémunérations payables aux employés, ainsi que les pensions et les autres prestations personnelles liées à l'emploi payables aux employés ou à leur égard.

9 Signification de l'expression «économies sur les coûts de personnel»

- (1) Aux fins du présent règlement, les *économies sur les coûts de personnel* sont les économies:
 - (a) identifiées dans la sentence ou l'ordonnance de la commission qui se base sur ces économies, et
 - (b) qui supposent une contribution importante des employés du secteur public et impliquent généralement des modifications directes de l'instrument pertinent gouvernant les relations professionnelles, de pratiques de travail ou d'autres conditions d'emploi, et
 - (c) qui ne sont pas des économies existantes (telles que définies à l'alinéa (2)), et
 - (d) qui s'ajoutent à l'ensemble des mesures d'économie du gouvernement (telles que les dividendes d'efficacité), et
 - (e) qui ne sont pas réalisées par une réduction des conditions minimales d'emploi garanties en deçà du niveau minimal.
- (2) Les économies sont des *économies existantes* si elles sont identifiées dans un instrument pertinent gouvernant les relations professionnelles conclu avant l'entrée en vigueur du présent règlement (ou dans un accord dont cet instrument a tenu compte) et si l'instrument se base sur ces économies, qu'elles aient ou non été réalisées et qu'elles aient ou non été réalisées pendant la durée de cet instrument.

142. Les organisations plaignantes estiment que les dispositions ci-dessus imposent des restrictions légales aux résultats de la négociation collective en matière de salaires, pour les raisons suivantes:

- L'élément clé du règlement est la limitation des augmentations de la rémunération ou des autres conditions d'emploi à 2,5 pour cent par an.
- Au titre de ces lois, le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud peut imposer la rémunération et les conditions d'emploi sans que ses employés ne puissent négocier équitablement ou solliciter l'intervention d'un arbitre indépendant.
- Le taux actuel de 2,5 pour cent est fixé de sorte à correspondre au point médian de l'objectif d'inflation de la Banque de réserve d'Australie (RBA). De manière implicite, le gouvernement suppose que la RBA utilisera le levier de la politique monétaire pour maintenir les prix dans la fourchette cible, de telle manière qu'à long terme les niveaux de rémunération dans le secteur public garderont leur valeur réelle.
- Aucune disposition n'empêche la modification du règlement pour fixer un taux inférieur à 2,5 pour cent. De la même manière, aucune compensation n'est prévue si l'augmentation des prix dépasse 2,5 pour cent. De toute évidence, le plafond risque d'avoir pour effet de réduire les salaires réels des employés du secteur public au fil du temps.
- La législation autorise des augmentations supérieures à 2,5 pour cent, mais dans des circonstances très particulières. Une telle augmentation est subordonnée à l'identification d'économies sur les coûts de personnel compensant pleinement la hausse des coûts de personnel. Dans la pratique, cela signifie que les hausses de salaires au-delà du plafond ne sont possibles que par le retrait des conditions existantes.
- La clause 6(1)(b) impose des limites temporelles à l'octroi et au versement des augmentations supérieures au plafond de 2,5 pour cent. Elle permet également que les employés soient floués dans la mesure où la valeur totale des économies réalisées ne doit pas nécessairement être utilisée pour l'augmentation de la rémunération.
- La clause 6(1)(d) stipule que toutes les questions faisant l'objet de procédures doivent être réglées et empêche la présentation de réclamations additionnelles pendant la durée de la sentence.
- La clause 6(1)(e) limite la capacité de la commission de Nouvelle-Galles du Sud à ordonner l'antidatation des paiements.
- Les restrictions imposées par la loi et les règlements ont conduit la Public Service Association (PSA) à accepter des hausses de salaires de 2,5 pour cent au nom des travailleurs du secteur public en 2011 et 2012.

143. Les organisations plaignantes indiquent également qu'en mars 2012 le gouvernement fédéral a adopté une loi visant à augmenter le taux des contributions obligatoires des employeurs à une caisse de retraite (fonds de pension). La loi prévoit une série d'augmentations progressives faisant passer le taux d'alors de 9 pour cent à 12 pour cent, ces mesures ayant débuté le 1^{er} juillet 2013 et devant s'achever le 1^{er} juillet 2019. La loi s'applique à tous les employeurs d'Australie, y compris les gouvernements d'Etats. Le 1^{er} mai 2013, le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud a annoncé son intention d'incorporer la première augmentation progressive de 0,25 pour cent et toutes les augmentations ultérieures dans le plafond de 2,5 pour cent de rémunération. La PSA s'est opposée à l'applicabilité de cette position selon les termes du règlement tel qu'il était alors interprété. Le 17 juin 2013, dans *Re Crown Employees Wages Staff (Rates of Pay) Award 2011 & Ors (No. 1)* [2013] NSWIRComm 53, la commission en séance plénière s'est prononcée en faveur de la PSA, décidant que des augmentations allant jusqu'à 2,5 pour cent pouvaient être accordées aux employés dans la mesure où le plafond de rémunération ne concernait que les coûts attribués par la commission elle-même, et non les coûts de personnel obligatoires en vertu de la

législation du gouvernement du Commonwealth. Une augmentation provisoire de 2,27 pour cent a été accordée tandis que le gouvernement recherchait d'autres mécanismes juridiques pour contourner la décision. A deux reprises, le gouvernement a modifié les règlements pour préciser l'inclusion des augmentations de la garantie de retraite dans le plafond de rémunération. Dans les deux cas, ces modifications ont été rejetées par un vote à la chambre supérieure du Parlement de Nouvelle-Galles du Sud, les 21 août 2013 et 5 mars 2014. Le 6 mai 2014, dans *Secretary of The Treasury v. Public Service Association & Professional Officers' Association Amalgamated Union of Nouvelle-Galles du Sud* (2014) NSWCA 138, la chambre d'appel de la Cour suprême de Nouvelle-Galles du Sud a fait droit à l'appel du gouvernement contre la décision de juin de la commission et a ordonné que la directive qu'avait arrêtée ultérieurement la commission le 17 décembre 2013, selon laquelle la totalité des 2,5 pour cent devait être versée, soit annulée. Le 17 juin 2014, la loi de 2014 portant modification de la législation sur les recettes de l'Etat et d'autres lois (mesures budgétaires) a été adoptée par les deux chambres du Parlement sous le prétexte d'un projet de loi budgétaire. A l'annexe 5, partie 5.2, clause 6, de cette loi figurent les modifications réglementaires concernant les pensions de retraite, auparavant rejetées par la chambre supérieure:

6 Autres politiques

- (1) Les politiques ci-après sont également déclarées, sous réserve de leur conformité avec les politiques primordiales déclarées:
 - (a) Les employés du secteur public peuvent bénéficier d'augmentations de leur rémunération ou de leurs autres conditions d'emploi uniquement si les coûts de personnel associés à ces employés n'augmentent pas de plus de 2,5 pour cent par an du fait des augmentations accordées, y compris les augmentations des prestations de retraite ou des nouvelles prestations de retraite accordées (ou qui seront accordées) aux employés ou à leur égard depuis que leur rémunération ou leurs autres conditions d'emploi ont été fixées pour la dernière fois.
 - (b) Des augmentations de la rémunération ou des autres conditions d'emploi peuvent être accordées même si elles entraînent une hausse des coûts de personnel supérieure à 2,5 pour cent par an, mais uniquement si des économies suffisantes ont été réalisées sur les coûts de personnel et compensent pleinement la hausse de ces coûts au-delà de 2,5 pour cent par an. A cette fin:
 - (i) la réalisation ou la non-réalisation des économies en question doit être déterminée par accord entre les parties concernées ou, en l'absence d'accord, par la commission, et
 - (ii) les augmentations peuvent être accordées avant que les économies en question ne soient réalisées, mais ne sont payables qu'une fois les économies en question réalisées, et
 - (iii) l'intégralité des économies ne doit pas nécessairement être utilisée pour l'augmentation de la rémunération ou des autres conditions d'emploi.
 - (c) Aux fins de la réalisation d'économies sur les coûts de personnel, les conditions d'emploi existantes de ce type qui excèdent les conditions minimales d'emploi garanties ne peuvent être réduites qu'avec l'accord des parties concernées par les procédures.
 - (d) Les sentences et ordonnances visent à régler toutes les questions faisant l'objet des procédures (elles ne permettent pas que le traitement d'une question soit remis à un moment ultérieur ni que des réclamations additionnelles soient déposées pendant la durée de la sentence ou de l'ordonnance). Cependant, des modifications peuvent être apportées avec l'accord des parties concernées.
 - (e) Les modifications de la rémunération ou des autres conditions d'emploi ne peuvent prendre effet qu'à partir de la date où les parties concernées conviennent finalement de la modification (dans le cas où la sentence ou l'ordonnance est établie ou modifiée d'un commun accord), ou de la date à laquelle la commission

rend sa décision (dans le cas où la sentence ou l'ordonnance est établie ou modifiée par arbitrage).

- (f) Les politiques relatives à la gestion des employés excédentaires du secteur public ne doivent pas être incorporées dans les instruments gouvernant les relations professionnelles.
- (2) L'alinéa (1)(e) ne s'applique pas si les parties concernées en conviennent autrement ou en cas de circonstances exceptionnelles.
- (3) Les parties concernées par une question nécessitant un accord au titre de la présente clause sont l'employeur et toute autre partie aux procédures qui est une organisation professionnelle d'employés dont un ou plusieurs membres sont directement concernés par la question.
- (4) Dans l'alinéa (1)(a), les augmentations des prestations de retraite ou les nouvelles prestations de retraite désignent les augmentations des contributions ou les nouvelles contributions d'un employeur au régime ou à la caisse de retraite d'un employé du fait des modifications de la loi de 1992 du Commonwealth sur les garanties de retraite (administration) ou de la loi de 1987 sur les régimes de retraite non contributifs des autorités publiques.

144. D'après les organisations plaignantes, le 22 juin 2011, le gouvernement de coalition a proclamé une nouvelle politique concernant la gestion des employés excédentaires, dont un certain nombre de caractéristiques constituent une rupture notable par rapport aux politiques antérieures sur la gestion des employés qui ont perdu leurs places:

- (1) La politique supprime la mention faite du redéploiement comme moyen principal de gestion des employés excédentaires.
- (2) Un employé doit être déclaré excédentaire par l'organisme qui l'emploie dès qu'il n'occupe plus un poste d'attache; à compter de cette déclaration, il doit disposer de deux semaines pour choisir entre une offre de départ volontaire ou la poursuite du redéploiement (clause 4.1).
- (3) Un employé excédentaire doit se voir proposer une (et une seule) offre de départ volontaire, qui comprend un préavis de quatre semaines (ou cinq semaines), une indemnité de départ de trois semaines par année de service jusqu'à concurrence de 39 semaines, et une indemnité additionnelle pouvant aller jusqu'à huit semaines de salaire (clause 5). Aucune disposition ne prévoit une indemnité d'aide à l'emploi ou un congé de recherche d'emploi.
- (4) Les employés excédentaires qui déclinent l'offre de départ volontaire ont droit à une période de maintien de trois mois durant laquelle ils peuvent être affectés à n'importe quel poste approprié sans déclaration publique de vacance d'emploi et doivent disposer d'un accès prioritaire aux possibilités de redéploiement. Le redéploiement désigne l'affectation permanente à un poste financé (clause 6).
- (5) Un employé excédentaire qui accepte un détachement ou une affectation temporaire pendant la période de maintien restera employé pendant la durée restante du détachement ou de l'affectation (clause 6.2.1). L'accès à l'évaluation prioritaire ou le placement direct sans déclaration publique de vacance d'emploi ne s'appliquera que pendant la période de maintien.
- (6) Si un employé excédentaire est affecté à un poste de grade inférieur, il a droit au maintien du salaire qu'il percevait à son grade antérieur pendant une période de trois mois calendaires (clause 6.4).

- (7) Si un employé excédentaire n'est pas redéployé à l'issue de la période de maintien de trois mois, il fera l'objet d'un licenciement forcé. L'indemnité de départ en cas de licenciement forcé correspond au paiement minimum obligatoire prévu par le règlement de 2001 sur la protection de l'emploi, auquel s'ajoutent quatre semaines (ou cinq semaines) de salaire en guise de préavis (clause 7).

145. La PSA a contesté cette politique devant le tribunal du travail en demandant un jugement déclaratoire eu égard aux contrats de travail des employés du secteur public qui avaient été déclarés excédentaires, afin de déterminer:

- si les politiques gouvernementales relatives à la gestion des employés excédentaires faisaient partie des contrats des employés du secteur public qui avaient été déclarés excédentaires; et
- s'il était possible de se passer légalement des services d'un employé uniquement au titre de l'article 56 de la loi sur l'emploi et la gestion dans le secteur public.

La PSA a demandé l'établissement d'ordonnances déclarant que le contrat de travail, l'emploi et les contrats de garantie financière et/ou les conditions connexes entre les employeurs et les employés du secteur public ayant été déclarés excédentaires sont sévères, injustes, inadmissibles et contraires à l'intérêt public. Le tribunal du travail s'est prononcé en faveur de la demande de l'association, jugeant l'arrangement «injuste» au titre de l'article 105 de la loi de 1996 sur les relations professionnelles.

146. Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a répondu à ce jugement en introduisant le projet de loi de 2012 portant modification de la loi sur l'emploi et la gestion dans le secteur public, qui annule de fait les conclusions du jugement dans la mesure où il aurait pu s'appliquer, à l'avenir, à des cas similaires. De manière assez significative, il a modifié l'article 56 pour supprimer la prescription selon laquelle les agents excédentaires ne pourraient pas être licenciés tant qu'il y aurait des «travaux utiles» à accomplir au sein d'un département. Cela a supprimé l'obligation commune faite aux employeurs, dans une situation de licenciement pour motif économique, de prendre des mesures pour limiter l'impact de la suppression d'un poste en étudiant véritablement les possibilités alternatives d'emploi. Les organisations plaignantes font référence à la modification suivante:

56 Agents excédentaires des départements

- (1) Si le chef du département concerné estime que le nombre d'agents employés dans le département ou dans une quelconque partie du département excède le nombre d'agents apparemment nécessaire à la gestion efficace, efficiente et économique des fonctions et activités du département ou partie du département:
 - (a) le chef du département doit prendre toutes les mesures possibles pour assurer la mutation des agents excédentaires vers des postes permanents dans le secteur public, et
 - (b) le chef du département peut, avec l'approbation du commissaire, se passer des services de tout agent excédentaire qui n'est pas muté vers un poste permanent dans le secteur public.
- (2) Un agent ne cesse pas d'être excédentaire au seul motif qu'il est engagé (à titre temporaire) pour accomplir d'autres tâches dans un organisme du secteur public.
- (3) Dans le présent article: un poste permanent dans le secteur public désigne un poste au sein d'un département, ou de tout autre service du secteur public, qui n'est pas temporaire.

147. D'après les organisations plaignantes, cette injustice est aggravée par le fait que le gouvernement a également inséré dans la loi sur l'emploi et la gestion dans le secteur public un nouvel article 103A, qui dispose ce qui suit:

La section 2 de la partie 9 du chapitre 2 de la *loi de 1996 sur les relations professionnelles* (contrats inéquitable) ne s'applique pas aux contrats de travail des membres du personnel de tout organisme du secteur public qui sont présumés inéquitable pour des raisons liées aux employés excédentaires, y compris ce qui suit:

- (a) quand et comment les membres du personnel deviennent des employés excédentaires,
- (b) les droits des employés excédentaires (y compris pour ce qui concerne le redéploiement, le maintien en poste, le maintien du salaire et les indemnités liées au départ volontaire ou aux autres types de licenciement pour motif économique),
- (c) la cessation de service des employés excédentaires.

148. En outre, d'après les organisations plaignantes, les effets de ces modifications ont été aggravés par l'entrée en vigueur de la *loi de 2013 sur l'emploi dans le secteur des administrations publiques*, qui a remplacé la loi sur l'emploi et la gestion dans le secteur public en tant que structure juridique de base pour l'emploi dans le secteur public au sein de l'Etat, le 24 février 2014. L'exclusion des employés excédentaires du champ d'application des dispositions de la loi sur les relations professionnelles relatives aux contrats inéquitable a été maintenue au titre de l'article 74 de la loi de 2013:

74 Compétences de la Commission des relations professionnelles en ce qui concerne les employés excédentaires

(1) Dans le présent article:

L'expression «**employé excédentaire**» désigne un *employé* d'un *organisme des administrations publiques* dont le chef de l'organisme a déterminé qu'il était excédentaire au regard des besoins de l'unité de l'organisme dans laquelle il est employé, et inclut un *employé* d'un *organisme des administrations publiques* qui a été notifié par le *chef* de l'organisme:

- (a) que son rôle, son poste ou son travail au sein de l'organisme a été supprimé ou stoppé, et
- (b) qu'il est un employé excédentaire ou a perdu sa place.

Cette personne ne cesse pas d'être un employé excédentaire au seul motif qu'elle est engagée (à titre temporaire) pour accomplir d'autres tâches dans le même ou dans tout autre *organisme des administrations publiques*.

La «**cessation**» de service d'une personne inclut le fait de se passer des services de la personne.

(2) La section 2 de la partie 9 du chapitre 2 de la *loi de 1996 sur les relations professionnelles* ne s'applique pas aux contrats de travail des *employés* de tout *organisme des administrations publiques* qui sont présumés inéquitable pour des raisons liées aux employés excédentaires, y compris ce qui suit:

- (a) quand et comment les employés deviennent des employés excédentaires.
- (b) les droits des employés excédentaires (y compris pour ce qui concerne le redéploiement, le maintien en poste, le maintien du salaire et les indemnités liées au départ volontaire ou aux autres types de licenciement pour motif économique),
- (c) la cessation de service des employés excédentaires.

149. Les organisations plaignantes expliquent que la prescription selon laquelle le chef d'un organisme de la fonction publique doit prendre des mesures avant de déclarer un employé excédentaire a été complètement exclue de la loi de 2013. Le pouvoir de prendre cette décision est à présent décrit à l'article 13 du règlement d'application de la loi de 2013 (il peut s'agir d'une modification faite par un commissaire désigné de la fonction publique):

13 Employés non cadres excédentaires

- (1) Le chef d'un organisme de la fonction publique peut constater qu'une personne employée sur un poste permanent au sein de l'organisme, autre qu'un cadre supérieur de la fonction publique, est excédentaire au regard des besoins de l'unité de l'organisme dans laquelle la personne est employée.
- (2) Lorsqu'il procède à cette constatation et dans ses interactions avec cet employé excédentaire, le chef de l'organisme doit prendre en compte toute politique gouvernementale pertinente qui était en vigueur immédiatement avant le 24 février 2014 et que le commissaire a notifiée aux fins du présent règlement. Ces politiques doivent être accessibles au public sur un site Web mis en place et géré par le commissaire.

150. Les organisations plaignantes estiment que l'effet conjugué des modifications législatives et des modifications de politique a facilité les suppressions massives d'emplois dans le secteur public de Nouvelle-Galles du Sud. Six mille sept cent quatre-vingt-neuf employés ont été licenciés pour motif économique au titre de cette politique depuis qu'elle a été introduite en 2011.

151. En outre, d'après les organisations plaignantes, la clause 6(1)(f) du règlement empêche que les politiques «relatives à la gestion des employés excédentaires du secteur public» soient «incorporées dans les instruments gouvernant les relations professionnelles». Aux termes de la loi de 2013, un instrument gouvernant les relations professionnelles désigne une sentence, un accord d'entreprise, une convention collective du secteur public, une ancienne convention collective, une décision concernant l'interprétation et l'application d'un contrat ou un accord sur le sens et la portée de ses éléments. Les organisations plaignantes allèguent que cette disposition revient à empêcher les employés du secteur public d'obtenir des droits reconnus par la loi en lien avec le licenciement pour motif économique. La valeur juridique de cette clause a été confirmée pour la première fois par la commission dans l'affaire des licenciements pour motif économique au sein de l'entreprise SASS. La clause a ensuite été rejetée et déclarée non valide par la chambre d'appel de la Cour suprême de Nouvelle-Galles du Sud suite à un recours déposé par la PSA, avant d'être rétablie en tant que législation valide au moyen d'une mention spécifique figurant dans les notes explicatives de l'annexe 5 de la loi de 2014 portant modification de la législation sur les recettes de l'Etat et d'autres lois (mesures budgétaires):

Note explicative

L'annexe 5.1 modifie la loi de 1996 sur les relations professionnelles pour assurer la mise en œuvre du règlement de 2014 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) en tant que règlement valablement établi au titre de cette loi.

L'annexe 5.2 présente le règlement de 2014 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public). Le règlement est une nouvelle version, comportant certaines modifications à des fins de clarification, du règlement de 2011 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public). La nouvelle version du règlement confirme la validité des politiques gouvernementales que la Commission des relations professionnelles est tenue de mettre en œuvre. Plus particulièrement, elle confirme les politiques gouvernementales concernant la gestion des employés excédentaires du secteur public et le plafond de 2,5 pour cent appliqué aux augmentations de la rémunération ou des autres conditions d'emploi (y compris les pensions).

L'annexe 5.3 abroge le règlement de 2011 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public).

152. Les organisations plaignantes soutiennent que l'intention claire des conventions pertinentes pour la présente plainte est de faire de la négociation collective le mécanisme privilégié et par défaut de détermination des salaires et des conditions d'emploi des travailleurs du secteur public. Les mesures constituant une rupture par rapport à cette norme ne devraient être prises

qu'à «titre exceptionnel». Les organisations plaignantes sont d'avis que l'économie globale de la Nouvelle-Galles du Sud est stable et que la situation budgétaire à laquelle est confronté le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud est favorable. Dans ce contexte, la rupture avec un système de libre négociation collective constitue un rejet fondamental de l'intention des conventions pertinentes.

- 153.** Les organisations plaignantes affirment que le comité ne devrait pas conclure qu'une politique de stabilisation économique est justifiée, mais elles soutiennent que, s'il estime que la situation budgétaire à laquelle est confronté le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud nécessite une politique de stabilisation économique, il devrait également tenir compte de la façon dont ces mesures ont été mises en œuvre. Plus précisément, il devrait tenir compte du fait que les mesures n'ont été précédées d'aucune consultation des travailleurs du secteur public ou de leurs représentants, qu'elles ne sont pas temporaires ou limitées dans le temps de quelque manière que ce soit et qu'elles ne s'accompagnent pas de garanties permettant de protéger efficacement le niveau de vie des travailleurs concernés.
- 154.** Les organisations plaignantes concluent que, prises collectivement, les mesures décrites dans la présente plainte suppriment complètement tout rôle notable de la négociation collective dans la détermination des salaires et des conditions d'emploi des travailleurs du secteur public en Nouvelle-Galles du Sud.

B. Réponse du gouvernement

- 155.** Dans sa communication en date du 2 septembre 2015, le gouvernement de l'Australie transmet une réponse du gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud concernant l'allégation formulée dans le présent cas.
- 156.** Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud explique que la principale loi de Nouvelle-Galles du Sud régissant les relations professionnelles est la loi de 1996 sur les relations professionnelles. Même si son application a été restreinte depuis son établissement, cette loi s'applique toujours aux travailleurs de l'administration locale et aux travailleurs du secteur public de l'Etat, et notamment aux travailleurs concernés par la plainte. La loi prévoit l'établissement d'instruments gouvernant les relations professionnelles où la rémunération et les conditions de travail des employés sont fixées; elle établit un droit à la réparation en cas de licenciement abusif et prévoit les modalités de règlement des conflits du travail; elle réglemente les organisations d'employés et d'employeurs et couvre encore d'autres questions. Elle instaure un tribunal indépendant, la Commission des relations professionnelles de Nouvelle-Galles du Sud, dont les fonctions principales sont l'établissement d'instruments gouvernant les relations professionnelles et le règlement des conflits. La loi instaure également un tribunal du travail. Les juges de ce tribunal sont également membres de la commission, mais seuls les membres judiciaires de la commission sont membres du tribunal. La loi prévoit que la rémunération et les conditions de travail sont fixées principalement par sentences. Les sentences sont des documents ayant force exécutoire et élaborés par la Commission des relations professionnelles, qui détaillent la rémunération et les conditions de travail pour les employeurs et employés auxquels elles s'appliquent, qui peuvent être tous les employés et employeurs d'un secteur ou d'une profession, ou les employeurs et employés d'une entreprise donnée. Les sentences sont généralement établies après négociation et accord entre les employeurs et les syndicats concernés. Lorsque les négociations n'aboutissent pas à un accord, la Commission des relations professionnelles peut procéder à une conciliation entre les parties et, dans certains cas, à un arbitrage. Lorsqu'elle établit des instruments gouvernant les relations professionnelles, y compris des sentences, la commission doit prendre en considération des éléments tels que l'intérêt public et la politique gouvernementale concernant les conditions de travail des employés du secteur public. Il existe d'autres instruments comme les accords

d'entreprise, mais les sentences sont les principaux instruments fixant la rémunération et les conditions de travail des employés du secteur public.

- 157.** Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique que les mécanismes établis pour modifier la rémunération des employés du secteur public consistent soit à modifier les taux de rémunération dans les sentences concernées, soit à établir une nouvelle sentence. Cela se déroule généralement après négociation et accord entre le gouvernement et les syndicats représentant les employés concernés. Par exemple, des négociations relatives à une augmentation salariale de 2,5 pour cent pour 2015-16 ont récemment été conclues entre le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud et les syndicats concernés (dont la PSANSW), et l'augmentation a été consacrée par l'établissement d'une nouvelle sentence par la Commission des relations professionnelles – la sentence sur les employés de la Couronne (secteur public – salaires 2015).
- 158.** Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique que, dans le secteur public, certaines conditions de travail, concernant par exemple l'embauche, la mutation et le détachement, et les fautes (mais pas la rémunération), peuvent être fixées par la loi de 2013 sur l'emploi dans les administrations publiques. Cette loi et la loi sur les relations professionnelles sont censées être complémentaires.
- 159.** Par ailleurs, la consultation entre les partenaires sociaux de Nouvelle-Galles du Sud concernant les questions relatives au travail est encouragée au titre de la loi de 2010 sur le Conseil consultatif des relations professionnelles. Cette loi établit un Conseil consultatif des relations professionnelles, présidé par le ministre des Relations professionnelles et composé de représentants des syndicats, des employeurs, de l'administration locale, du gouvernement de l'Etat en tant qu'employeur, des organismes chargés des politiques et de juristes. Le conseil a été établi en 2010 et doit se réunir deux fois par an. Les discussions tenues au conseil peuvent porter sur l'examen de toute question soulevée à la réunion par les membres. Depuis sa création, le conseil consultatif s'est réuni à huit reprises. Plusieurs réunions ont eu lieu entre le ministre des Relations professionnelles et les membres du conseil consultatif depuis 2010, au cours desquelles les syndicats ont eu la possibilité de faire part de leurs préoccupations concernant la politique salariale de Nouvelle-Galles du Sud. Unions NSW a assisté à toutes les réunions du conseil consultatif, et la PSA a assisté à la quatrième réunion le 23 mars 2012, à la cinquième réunion le 5 octobre 2012 et à la sixième réunion le 18 avril 2013. Les salaires dans le secteur public ont fait l'objet de discussions aux cinquième et sixième réunions, mais aucun membre participant n'a demandé à ce que la question particulière de la politique salariale soit examinée. Le ministre de l'époque s'est penché sur la situation économique à plusieurs réunions du conseil consultatif.
- 160.** En ce qui concerne la politique salariale dans le secteur public du gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud, le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique qu'elle s'applique au «secteur des administrations publiques» tel que défini dans la loi sur l'emploi dans le secteur des administrations publiques, qui inclut les organismes du service public, les départements, les organismes exécutifs, les entreprises publiques et leurs filiales, et les entités statutaires indépendantes. Le 30 juin 2014, on comptait 328 311 employés de la fonction publique dans l'ensemble du secteur des administrations publiques. Au fil du temps, différents gouvernements de Nouvelle-Galles du Sud ont élaboré des politiques concernant le niveau approprié des salaires dans le secteur public. Les politiques des salaires dans le secteur public des gouvernements de Nouvelle-Galles du Sud ont cherché à garantir des salaires équitables aux employés, tout en veillant à ce que les augmentations ne portent pas atteinte à la situation budgétaire du gouvernement. Par exemple, la politique de 2007 mise en place par le gouvernement travailliste de l'époque débutait comme suit:

La politique salariale dans le secteur public de Nouvelle-Galles du Sud de 2007 («la Politique») vise à maintenir les salaires en termes réels et à encourager la réforme des lieux de travail en contrepartie des augmentations additionnelles. Pour maintenir les salaires réels, le

gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud financera une augmentation annuelle des dépenses de personnel de 2,5 pour cent. Les organismes doivent financer toute augmentation des salaires ou des autres dépenses de personnel (indemnités, prestations de retraite, etc.) qui excède 2,5 pour cent par an, en prenant des mesures d'économie des coûts de personnel.

- 161.** Une augmentation de 2,5 pour cent correspond au point médian de la fourchette cible d'inflation de 2-3 pour cent par an fixée par la RBA. Le choix de ce chiffre comme objectif de croissance des salaires est conforme aux évolutions à long terme de l'indice des prix à la consommation, et il s'agit d'une mesure prospective valide établie par un organe indépendant. Une augmentation des salaires de 2,5 pour cent est toujours considérée appropriée au vu de la situation économique actuelle de l'Australie. Dans sa décision sur le réexamen annuel des salaires 2014-15, le groupe d'experts de la Commission de travail équitable dans les pratiques de travail a fait référence à la fourchette cible à moyen terme de 2-3 pour cent fixée par la RBA en lien avec l'octroi d'une augmentation de 2,5 pour cent des salaires hebdomadaires minima et des salaires hebdomadaires fixés par des sentences revues et mises à jour. Cependant, dans la pratique, les niveaux de rémunération dans le secteur public fixés au titre de la politique de 2007 n'ont pas été conformes à l'objectif; en effet, entre 1997 et 2011, les augmentations moyennes des salaires réels dans le secteur public de Nouvelle-Galles du Sud se sont élevées à 21,9 pour cent. Le Département du trésor de Nouvelle-Galles du Sud estime que, sur la période allant de 2007 à 2011, cette approche a coûté à l'Etat 900 millions de dollars en salaires du secteur public non financés.
- 162.** Après son élection en mars 2011, le gouvernement actuel dirigé par une coalition parti national-parti libéral s'est efforcé de mettre en place une politique salariale dans le secteur public plus solide et plus efficace. En instaurant une discipline budgétaire, le gouvernement sera mieux à même d'honorer ses engagements d'amélioration de l'économie et des services publics de l'Etat. Bien que similaire à la politique antérieure, la politique de 2011 a été renforcée en ce que ses dispositions ont été dotées de la force de loi pour ainsi mieux garantir leur observation. Cela a été fait en apportant à la loi sur les relations professionnelles une modification prescrivant à la commission les points qu'elle doit prendre en considération lors de l'établissement de sentences ou d'ordonnances. Précisément, un nouvel article 146C a été inséré dans la loi. La modification a été adoptée par le Parlement de Nouvelle-Galles du Sud le 16 juin 2011.
- 163.** Comme l'indique le texte de l'article 146C(1), la commission doit «mettre en œuvre toute politique sur les conditions d'emploi des employés du secteur public ... dont un règlement déclare qu'elle est un élément de la politique gouvernementale que la commission doit mettre en œuvre». Par conséquent, pour donner un sens et une teneur à cette prescription, une politique devait être déclarée sous la forme d'un règlement. Cela a été fait en établissant le règlement de 2011 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public). En général, les principales dispositions de la politique salariale dans le secteur public dont le règlement assure l'application figurent dans sa clause 6.
- 164.** En résumé, les augmentations salariales dans le secteur public sont limitées à 2,5 pour cent maximum, sauf si des économies sur les coûts de personnel (telles que définies dans la clause 9 du règlement) ont été réalisées et peuvent être démontrées. Si ces conditions ont été remplies, le montant effectif payé au-delà des 2,5 pour cent est négocié entre les parties et dépend de l'ampleur des économies réalisées sur les coûts de personnel. Ces dispositions s'appliquent au service public de Nouvelle-Galles du Sud, au service d'enseignement de Nouvelle-Galles du Sud, aux forces de police de Nouvelle-Galles du Sud, au service de santé de Nouvelle-Galles du Sud, au service du Parlement et à tout autre service de la Couronne.
- 165.** Si la politique salariale doit être respectée par les entreprises publiques comme les sociétés de fourniture d'électricité et d'eau, les sociétés de chemins de fer et les sociétés apparentées, les dispositions statutaires et réglementaires ne s'appliquent pas car ces employeurs exercent leurs activités dans le système national des relations du travail, au titre de la loi de 2009 sur

le travail équitable. Les lois et règlements de Nouvelle-Galles du Sud ne peuvent affecter le fonctionnement du système national. Cependant, dans la pratique, ces organisations appliquent effectivement la politique reflétée dans ces dispositions statutaires lors des négociations salariales avec leurs employés.

- 166.** En 2014, le règlement de 2011 a été remplacé par le règlement de 2014 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public). La seule différence entre le règlement de 2011 et le règlement de 2014 est que le dernier précise que le plafond de 2,5 pour cent inclut toute augmentation des frais liés aux prestations de retraite. L'approche fondamentale de la politique reste inchangée.
- 167.** S'agissant des consultations, le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud explique que le projet de loi de 2011 portant modification de la loi sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) a été présenté au Conseil législatif le 24 mai 2011. Il a fait l'objet de débats longs et approfondis. Toutes les parties ont pu présenter leurs vues et soumettre à l'examen du Parlement des propositions de modification avant que le texte ne soit adopté le 16 juin 2011. Le projet de loi a été présenté comme un moyen d'instaurer un équilibre entre le maintien de la valeur réelle des salaires des fonctionnaires et la capacité du budget de l'Etat à financer les augmentations salariales. Le 24 mai 2011, le ministre des Relations professionnelles de l'époque avait expliqué en quoi cette loi était nécessaire dans son discours au Parlement lors de la deuxième lecture. Après avoir abordé l'engagement du gouvernement à «reconstruire l'économie, retrouver des services de qualité, rénover l'infrastructure, rétablir la responsabilisation et protéger l'environnement et les communautés locales», le ministre de l'époque a déclaré:

Les coûts de personnel sont le premier poste de dépenses du gouvernement puisqu'ils représentent près de la moitié des dépenses publiques. En 2010-11, environ la moitié des dépenses gouvernementales seront des dépenses de personnel, qui devraient s'élever à 28 milliards de dollars. La gestion de ces dépenses constitue un défi majeur, car les services de premier plan, tels que l'éducation, les soins de santé et la police, sont des services à forte intensité de main-d'œuvre. Toute hausse des salaires de 1 pour cent entraîne une augmentation constante des dépenses publiques d'environ 277 millions de dollars par an.

La politique salariale du gouvernement est fondée sur la nécessité de rigueur budgétaire. La politique a été d'abord introduite en 2007 par le précédent gouvernement travailliste, mais ce dernier n'y a pas donné suite. Le gouvernement de coalition de Nouvelle-Galles du Sud conservera les principales dispositions de la politique salariale introduite par le précédent gouvernement travailliste. Cependant, le gouvernement de coalition a proposé de modifier le fonctionnement de la politique salariale pour garantir que les prescriptions clés de cette politique sont effectivement respectées. Notre réponse stratégique et législative permettra à nos employés dévoués du secteur public de bénéficier chaque année d'augmentations salariales de 2,5 pour cent. Des augmentations supérieures à 2,5 pour cent pourront être accordées mais devront être financées grâce aux économies réalisées sur les coûts de personnel.

D'après les éléments clés de la politique, toute augmentation des dépenses de personnel – y compris les salaires, les indemnités, les prestations de retraite et les conditions d'emploi – excédant 2,5 pour cent par an doit être financée grâce aux économies qui ont été réalisées sur les coûts de personnel.

- 168.** Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique également que, si les règlements n'ont pas à être introduits au Parlement et débattus de la même façon que les lois, les règlements élaborés par l'exécutif peuvent être rejetés par le Parlement. Ce mécanisme garantit que le Conseil législatif a également eu la possibilité de débattre pleinement des détails de la politique salariale déclarée dans le règlement. Le 22 juin 2011, le parti travailliste a pris des mesures pour rejeter le règlement de 2011. Le débat sur la motion de rejet s'est tenu le 3 août 2011. Un vote a eu lieu et la motion de rejet n'a pas été adoptée, c'est pourquoi le règlement est resté en place. En outre, une étude d'impact réglementaire a été préparée pour le règlement de 2011. L'objectif de cette étude était de fournir aux parties intéressées une

analyse détaillée des options examinées lors de l'élaboration du règlement de 2011 et de les inviter à formuler des observations pertinentes sur le contenu de ce règlement. Par la suite, le grand public a été invité, par l'intermédiaire du site Web de la Commission des relations professionnelles de Nouvelle-Galles du Sud, à formuler des commentaires sur l'élaboration du règlement, les observations devant être transmises avant le 18 novembre 2011. Une seule observation a été reçue de la part des procureurs de la Couronne.

- 169.** Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud explique que l'article 146C de la loi sur les relations professionnelles et le règlement qui en découle ont fait l'objet d'un certain nombre de recours auprès de cours et tribunaux. La constitutionnalité des dispositions a été confirmée par la Haute Cour d'Australie le 12 décembre 2012. Ce recours avait été déposé devant la Haute Cour par la PSA, qui avait fait appel de la décision du tribunal du travail de Nouvelle-Galles du Sud du 31 octobre 2011 selon laquelle la loi et le règlement étaient valides. La PSA a soutenu que l'article 146C était nul car il «entrave l'intégrité institutionnelle du tribunal du travail d'une manière incompatible avec le chapitre III de la Constitution». La PSA a fait observer que l'intégrité institutionnelle du tribunal du travail est affectée de manière inadmissible, dans la mesure où les membres judiciaires de la commission, qui siègent au tribunal du travail, doivent se conformer à la politique gouvernementale lorsqu'ils exercent les fonctions d'arbitrage confiées à la commission. La Haute Cour a rendu trois jugements distincts mais concordants, confirmant la validité de l'article 146C et du règlement. Il a été estimé que ces dispositions n'étaient pas différentes des autres lois que la commission devait appliquer dans l'exercice de ses fonctions. La cour a jugé que l'intégrité du tribunal du travail ne pouvait être entamée par le fait que ses membres judiciaires appliquent la loi en l'état de temps en temps (y compris sous sa forme actuelle, à savoir compte tenu de la prescription relative à la mise en œuvre de la politique salariale) lorsqu'ils siègent à la commission et en exercent les fonctions.
- 170.** Le 6 mai 2014, la Cour d'appel de Nouvelle-Galles du Sud a confirmé la position du gouvernement selon laquelle les augmentations de la prime de garantie pour les retraites (SGC) devaient être prises en compte par la Commission des relations professionnelles lors de l'octroi d'augmentations salariales allant jusqu'à 2,5 pour cent. En d'autres termes, une augmentation de la SGC de 0,25 pour cent signifiait que, pour être conformes au plafond d'augmentation salariale fixé dans la politique salariale, les taux de rémunération ne pouvaient pas augmenter de plus de 2,27 pour cent. Cette position est reflétée dans le règlement de 2014. Le 3 juin, la PSA et d'autres syndicats ont demandé à la Haute Cour une autorisation spéciale pour faire appel de cette décision. Ils ont cependant retiré leur demande le 25 juillet 2014. La décision de la cour d'appel a été l'aboutissement de procédures prolongées à la Commission des relations professionnelles, en lien avec le cycle de négociations salariales de 2013. La demande initiale des syndicats était de faire appliquer les augmentations à partir du 1^{er} juillet 2013; toutefois, les procédures ont été ralenties par les controverses sur le point de savoir si l'augmentation de la SGC devait être incorporée dans le plafond de la politique salariale ou être ajoutée à ce plafond. Le gouvernement souhaitait que les employés ne soient pas lésés par les délais nécessaires pour régler la question juridique de savoir si la SGC faisait ou non partie de l'augmentation salariale de 2,5 pour cent, et a proposé d'accorder l'augmentation de 2,27 pour cent à partir du 1^{er} juillet 2013. Les syndicats ont accepté cette offre et les modifications nécessaires ont été apportées aux sentences, garantissant ainsi que les employés recevraient une augmentation annuelle. Le fait que la décision de la cour d'appel n'ait pas été contestée signifie qu'aucune autre modification de l'augmentation salariale n'était nécessaire.
- 171.** Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique que, à plusieurs reprises, il a tenté de dissiper l'incertitude continue sur le point de savoir comment traiter l'augmentation de la SGC dans le contexte de la politique salariale. Le règlement de 2013 portant modification du règlement sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) a été publié sur le site Web de la législation de Nouvelle-Galles du Sud le 28 juin 2013. Le

règlement contenait des termes précisant que le plafond de 2,5 pour cent incluait toute augmentation des prestations de retraite ou toute nouvelle prestation de retraite. Une motion de rejet a été présentée au Conseil législatif le 21 août 2013 et le débat a eu lieu ce même jour, de sorte que les membres du Conseil législatif ont pu exprimer leurs vues. Le Conseil législatif a voté le rejet du règlement. Par conséquent, le règlement de 2011 a été rétabli ou réactivé tel qu'il était juste avant d'être modifié ou abrogé, comme si le règlement modificatif n'avait pas existé.

172. Au titre de la loi de 1989 sur la délégation législative, si un règlement est rejeté, une règle statutaire dont la substance est la même que celle du règlement rejeté ne peut être publiée sur le site Web de la législation de Nouvelle-Galles du Sud pendant les quatre mois suivant la date de rejet. Le règlement de 2013 portant modification du règlement sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) a été publié sur le site Web de la législation de Nouvelle-Galles du Sud le 23 décembre 2013. Il était rédigé dans les mêmes termes que le règlement de juillet. Une nouvelle motion de rejet a été déposée, débattue et adoptée par le Conseil législatif le 5 mars 2014. Une fois encore, le règlement antérieur (2011) a été réactivé.

173. Le gouvernement a décidé de lever le doute sur cette question en élaborant le règlement de 2014 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public). Ce règlement a été établi au titre de l'annexe 5 de la loi de 2014 portant modification de la législation sur les recettes de l'Etat et d'autres lois (mesures budgétaires). Le projet de loi a été adopté le 19 juin 2014 et l'annexe 5 est entrée en vigueur par consentement le 24 juin 2014. Ce texte n'a pas fait l'objet de débat parlementaire. Cette mesure législative a donné naissance au règlement de 2014.

174. Des augmentations d'au moins 2,5 pour cent sont accessibles à tous les groupes d'employés depuis l'élaboration de la politique salariale. Depuis le 1^{er} juillet 2014, des augmentations de 2,27 pour cent (plus des augmentations des prestations de retraite de 0,25 pour cent) ont été appliquées à 72 instruments gouvernant les relations professionnelles visant environ 179 000 employés. En décembre 2013, le Département de l'éducation et des communautés et la Fédération des enseignants de Nouvelle-Galles du Sud ont conclu un accord sur l'élaboration d'une nouvelle sentence sur les salaires et conditions de travail des employés de la Couronne (enseignants et employés apparentés) d'une durée de trois ans (2014-2016). En plus de l'octroi d'augmentations moyennes de 2,5 pour cent par an sur la durée de la sentence (y compris les augmentations de la contribution aux garanties de retraite), les parties sont également convenues d'un certain nombre d'initiatives de réforme sur la durée de la sentence, y compris la mise en œuvre des mesures suivantes:

- rémunération normalisée pour les maîtres d'école;
- nouveaux processus en matière de performances et de perfectionnement pour les chefs d'établissement, les cadres et les enseignants;
- nouvelle structure de classification des chefs d'établissement; et
- modification du processus d'évaluation de l'efficacité des enseignants.

Cet accord volontaire s'applique à environ 63 000 employés à plein temps.

175. Le 8 avril 2015, la Commission des relations professionnelles de Nouvelle-Galles du Sud a accordé des augmentations de salaires et de prestations liées au salaire de 2,5 pour cent, pour la première période complète de paie débutant le 1^{er} juillet 2015 ou après cette date, et a établi une nouvelle sentence sur les employés de la Couronne (secteur public – salaires 2015), qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2015 pour une durée d'un an. Cette demande a été faite avec l'approbation de la PSA, qui représente les intérêts professionnels des

employés visés par la sentence et concerne environ 64 000 employés du service public (ETP). La conclusion d'un accord volontaire était une étape importante, étant donné qu'il avait été difficile de régler des questions au cours des années antérieures. En 2013, les parties n'ont pas pu parvenir à un accord sur le montant de l'augmentation et, en 2014, sur la prescription relative à une clause d'exclusion de réclamations additionnelles (*no extra claims clause*), ce qui a nécessité l'engagement d'un certain nombre de procédures judiciaires. Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique également que, depuis le 22 juin 2011, 21 entités ont mené des négociations concluantes avec les syndicats en vue d'accorder des augmentations de plus de 2,5 pour cent à leurs employés et fournit des exemples à cet égard.

176. Outre les informations communiquées par le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud, le gouvernement fédéral souligne que l'Australie n'a pas ratifié les conventions n^{os} 151 et 154, et que la possibilité de ratifier ces conventions n'est pas en cours d'examen. La politique salariale de Nouvelle-Galles du Sud définit certains paramètres relatifs aux augmentations des coûts de personnel, mais ne vise pas à restreindre ou entraver la capacité des syndicats à organiser leur gestion et leur activité et à formuler leur programme d'action. Le gouvernement déclare également que, en ce qui concerne la convention n^o 98, son article 6 et les conclusions ultérieures des organes de contrôle de l'OIT ont fait que la convention est appliquée de façon légèrement différente aux employés du secteur public par rapport aux employés du secteur privé, les gouvernements disposant d'une certaine marge de manœuvre pour fixer des limites aux négociations sur les salaires dans le secteur public. Le gouvernement australien n'estime pas que, en tant que telle, la politique salariale de Nouvelle-Galles du Sud soulève des questions quant à l'intention des conventions que l'Australie a ratifiées. Le gouvernement fait observer que, ces dernières années, bon nombre de gouvernements ont adopté différentes mesures relatives à l'emploi dans le secteur public dans le but de faire face aux pressions budgétaires et d'assurer l'efficacité et la viabilité du secteur public. Si l'Australie a relativement bien résisté à la crise financière mondiale, l'économie mondiale reste instable. Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud a reconnu l'importance de la rigueur budgétaire et de la réduction de la dette tout en continuant à fournir une rémunération juste à ses employés. Le gouvernement australien fait également observer que la plainte a été déposée pendant une campagne électorale dans l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud, alors même que la politique salariale est en place depuis 2011 et n'a quasiment pas changé depuis lors. Le gouvernement de coalition parti national-parti libéral de Nouvelle-Galles du Sud a été reconduit lors de l'élection de 2015, ce qui suggère que les électeurs de Nouvelle-Galles du Sud sont largement satisfaits de la qualité et de la dotation en ressources des services publics dans cet Etat.

C. Conclusions du comité

177. *Le comité note que le présent cas concerne les droits de négociation collective des travailleurs du secteur public de Nouvelle-Galles du Sud et rappelle d'emblée que tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat, devraient bénéficier du droit de négociation collective, et une priorité devrait être accordée à la négociation collective comme moyen de règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions et modalités d'emploi dans le secteur public. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 886.] Il convient d'établir une distinction entre, d'une part, les fonctionnaires dont les activités sont propres à l'administration de l'Etat – fonctionnaires des ministères et autres organismes gouvernementaux comparables – et les fonctionnaires agissant en tant qu'auxiliaires des précédents et, d'autre part, les autres personnes employées par le gouvernement, par les entreprises publiques ou par des institutions publiques autonomes. Seule la première catégorie de ces travailleurs peut être exclue du champ d'application de la convention n^o 98 (ratifiée par l'Australie). [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 887.] Dans la mesure où le champ d'application de la loi semble aller bien au-delà de la notion restreinte de fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat et vise les*

fonctionnaires exerçant dans les domaines de la santé, des transports, de l'éducation, etc., le comité examinera le présent cas au regard de cette catégorie plus large de fonctionnaires.

- 178.** *Le comité note que, dans le présent cas, les organisations plaignantes – CPSU, PSANSW et ACTU – font référence, en particulier, à la loi de 2011 portant modification de la loi sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) et son règlement d'application, qui prescrivent à la Commission des relations professionnelles de Nouvelle-Galles du Sud de mettre en œuvre les politiques du secteur public élaborées par le gouvernement lorsqu'elle établit ou modifie des sentences ou des ordonnances relatives à la rémunération ou aux autres conditions d'emploi des employés du secteur public. Les organisations plaignantes s'estiment particulièrement lésées par les caractéristiques ci-après du règlement de 2011 (clause 6), qui détaillent la politique du gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud: i) les augmentations de la rémunération ou des autres conditions d'emploi sont limitées à 2,5 pour cent par an (les augmentations dépassant ce plafond ne sont autorisées que lorsque «des économies suffisantes sur les coûts de personnel ont été réalisées et permettent de compenser totalement l'augmentation des coûts de personnel»); et ii) les politiques «concernant la gestion des employés du secteur public excédentaires» ne peuvent pas être «incorporées dans les accords gouvernant les relations professionnelles».*
- 179.** *Le comité note que la validité de la loi et du règlement d'application susmentionnés a été contrôlée devant la Haute Cour. La cour a jugé que la loi et le règlement étaient tous deux valides et, tout particulièrement, que leur application par la Commission des relations professionnelles de Nouvelle-Galles du Sud n'entamait pas l'intégrité institutionnelle de ces organes.*
- 180.** *Le comité note également que le règlement de 2014 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public), élaboré au titre de l'annexe 5 de la loi de 2014 portant modification de la législation sur les recettes de l'Etat et d'autres lois (mesures budgétaires), a remplacé le règlement de 2011. Le nouveau règlement confirme les politiques du gouvernement concernant la gestion des employés du secteur public excédentaires et les augmentations de rémunération précédemment énoncées dans le règlement de 2011. La clause 6 du règlement reste inchangée.*
- 181.** *Le comité note que le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud soutient que la loi et le règlement se contentent de fournir un cadre dans lequel les résultats doivent être négociés. En ce qui concerne les augmentations salariales dans le secteur public, comme l'indique le règlement, ces augmentations ne peuvent dépasser 2,5 pour cent sauf si des économies sur les coûts de personnel ont été réalisées. Le montant de l'augmentation au-delà du pourcentage fixé fait l'objet d'une négociation entre les parties, qui est fonction de l'ampleur des économies réalisées sur les coûts de personnel. Le comité note que la formulation du règlement (alinéa (1)(a)-(c) de la clause 6) semble autoriser les parties à négocier des augmentations salariales supérieures au plafond fixé si «des économies suffisantes ont été réalisées sur les coûts de personnel». Le comité note les différents exemples fournis par le gouvernement d'augmentations supérieures à 2,5 pour cent obtenues par des parties par l'intermédiaire de la négociation.*
- 182.** *Le comité regrette que le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud ne fournisse aucune information relative à l'allégation des organisations plaignantes concernant l'alinéa (1)(f) de la clause 6 du règlement, selon laquelle «les politiques concernant la gestion des employés du secteur public excédentaires ne doivent pas être incorporées dans les instruments gouvernant les relations professionnelles». Le comité estime que les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat devraient bénéficier du droit de négociation collective sur toutes les questions liées aux conditions et modalités de leur emploi, y compris les droits des employés en cas de licenciement. Le comité rappelle que, dans le cadre du processus de rationalisation et de réduction du personnel, il*

conviendrait de procéder à des consultations ou d'essayer d'aboutir à un accord avec les organisations syndicales au lieu d'utiliser la voie du décret et de l'arrêté ministériels. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1080.] En outre, lorsqu'un programme de réduction de personnel est appliqué, des négociations devraient avoir lieu entre le syndicat et l'employeur concernés. Par conséquent, le comité prie le gouvernement de fournir à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à qui il soumet cet aspect du cas, des informations sur les mesures prises pour revoir la restriction imposée par l'alinéa 1(f) de la clause 6 du règlement, en consultation avec les partenaires sociaux, de sorte à promouvoir la négociation collective sur toutes les questions liées aux conditions et modalités d'emploi des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat.

183. Le comité note également l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle les mesures susmentionnées n'ont pas été précédées de consultations avec les travailleurs du secteur public et leurs représentants et selon laquelle la situation économique ne justifie pas ces mesures. A cet égard, le comité note que le gouvernement australien souligne l'importance de la rigueur budgétaire et de la réduction de la dette dans un contexte d'instabilité de l'économie mondiale, tout en continuant à fournir une rémunération juste à ses employés. Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud soutient également que le Conseil consultatif des relations professionnelles composé, entre autres, de représentants des syndicats et des employeurs a été établi en 2010. Le conseil se réunit deux fois par an pour examiner toute question dont il est saisi par ses membres, y compris les politiques salariales. Le gouvernement indique que les salaires dans le secteur public ont fait l'objet de discussions à deux reprises mais que, jusqu'à présent, aucun membre n'a soulevé de question à examiner concernant la politique salariale. En outre, s'agissant des consultations préalables à l'adoption de la loi, le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique que la loi de 2011 portant modification de la loi sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public) a fait l'objet de débats longs et approfondis au Conseil législatif, où elle a été présentée le 24 mai 2011, et que toutes les parties ont eu toutes possibilités d'exprimer leurs vues et de soumettre des modifications pour examen par le Parlement, où la loi a été adoptée le 16 juin 2011. Le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud indique également que le Conseil législatif avait aussi eu la possibilité de débattre pleinement des détails de la politique salariale déclarée dans le règlement et que, avant son adoption, le grand public a été invité à formuler des observations sur ce texte par l'intermédiaire de communications. Par ailleurs, le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle il n'y a pas eu de débat parlementaire concernant la loi de 2014 portant modification de la législation sur les recettes de l'Etat et d'autres lois (mesures budgétaires), dont l'annexe 5 a servi de base à l'élaboration du règlement de 2014 sur les relations professionnelles (conditions d'emploi dans le secteur public).

184. Le comité considère qu'un compromis équitable et raisonnable doit être recherché entre l'objectif de viabilité financière, d'une part, et la nécessité de préserver autant que faire se peut l'autonomie des parties à la négociation, d'autre part. Le comité estime que, dans la mesure du possible, les gouvernements devraient chercher un consensus général sur les politiques de travail, sociales et économiques adoptées dans un contexte de rigueur économique, étant donné que les partenaires sociaux doivent pouvoir contribuer au bien-être et à la prospérité de la communauté en général. De même, le comité rappelle qu'il est essentiel que l'introduction d'un projet de loi affectant la négociation collective ou les conditions d'emploi soit précédée de consultations complètes et détaillées avec les organisations intéressées de travailleurs et d'employeurs. Il rappelle en outre que la consultation tripartite doit se dérouler avant que le gouvernement ne soumette un projet à l'Assemblée législative ou n'élabore une politique de travail, sociale ou économique. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1070 et 1075.] Le comité est d'avis que le processus de consultation en matière de législation ayant une incidence sur les conditions d'emploi contribue à ce que les lois et politiques adoptées ou appliquées par les gouvernements aient un fondement plus solide et soient respectées et appliquées de meilleure façon. Le comité

prie le gouvernement de veiller, à l'avenir, à ce que toute question ou tout projet de législation ayant une incidence sur les droits des travailleurs soit porté, au tout début du processus, à l'attention du Conseil consultatif des relations professionnelles ou de tout autre forum approprié, de façon à trouver des solutions mutuellement acceptables.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité prie le gouvernement de fournir à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à qui il soumet cet aspect du cas, des informations sur les mesures prises pour revoir la restriction imposée par l'alinéa 1(f) de la clause 6 du règlement, en consultation avec les partenaires sociaux, de sorte à promouvoir la négociation collective sur toutes les questions liées aux conditions et modalités d'emploi des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat.*
- b) *Le comité prie le gouvernement de veiller, à l'avenir, à ce que toute question ou tout projet de législation ayant une incidence sur les droits des travailleurs soit porté, au tout début du processus, à l'attention du Conseil consultatif des relations professionnelles ou de tout autre forum approprié, de façon à trouver des solutions mutuellement acceptables.*

CAS N° 2882

RAPPORT INTÉIMAIRE

Plaintes contre le gouvernement de Bahreïn présentées par

- **la Confédération syndicale internationale (CSI)**
 - **la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)**
- soutenues par**
- **l'Internationale de l'éducation (IE)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent de graves violations de la liberté syndicale, y compris licenciements massifs de membres et de dirigeants syndicaux de la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) en raison de leur participation à une grève générale; menaces à l'intégrité physique de dirigeants syndicaux; arrestations; harcèlement, poursuites et intimidation; ingérence dans les affaires internes de la GFBTU

186. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de mars 2015. Il a présenté à cette occasion un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 374^e rapport, paragr. 70 à 89, approuvé par le Conseil d'administration à sa 323^e session.]
187. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par une communication en date du 5 octobre 2015.
188. Dans une communication en date du 8 octobre 2015, l'Internationale de l'éducation (IE) s'associe à la plainte présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et apporte des informations supplémentaires.
189. Bahreïn n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

190. A sa réunion de mars 2015, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 374^e rapport, paragr. 89]:
- a) Déplorant que les enquêtes concernant les actes de torture et les mauvais traitements que Jalila al-Salman et Abu Dheeb auraient subis pendant leur détention ne soient pas encore closes près de quatre ans après que ces allégations ont été formulées, le comité prie instamment le gouvernement d'accélérer ces enquêtes afin de lui en faire connaître sans délai les résultats. Le comité regrette qu'aucune information n'ait été communiquée par le gouvernement sur l'issue des recours portés par ces syndicalistes devant la Cour de cassation. Il prie donc à nouveau le gouvernement de fournir copie des décisions rendues, y compris en appel. Il prie également le gouvernement de veiller à ce qu'Abu Dheeb soit libéré immédiatement s'il est établi qu'il a été placé en détention pour avoir exercé des activités syndicales légitimes et de le tenir informé à cet égard.
 - b) En ayant à l'esprit l'engagement pris par le gouvernement, dans le cadre de l'accord tripartite, d'œuvrer à la ratification des conventions n^{os} 87 et 98, ce qui faciliterait la ratification de ces conventions fondamentales par le gouvernement, le comité réitère la demande qu'il a formulée dans le cadre du cas n° 2552 et s'attend à ce que des modifications soient apportées très prochainement à la loi sur les syndicats et la décision n° 62 de 2006 du Premier ministre, et à ce que ces modifications mettent la législation et la pratique bahreïniennes en conformité avec les principes de la liberté syndicale. Le comité rappelle à ce dernier qu'il peut bénéficier de l'assistance technique du BIT à cet égard. Le comité attend également du gouvernement qu'il prenne sans délai les mesures nécessaires pour adopter des dispositions législatives spécifiques garantissant le respect de la liberté syndicale des travailleurs domestiques. Il prie le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés concernant ces questions législatives.
 - c) Le comité prie le gouvernement de mener sans délai des enquêtes sur les allégations de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans les affaires syndicales par des employeurs dans les sociétés suivantes: ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars et Sphynx cleaning. Il prie également le gouvernement de fournir des renseignements sur le résultat de ces enquêtes. Le comité invite le gouvernement à demander des renseignements sur ces allégations à l'organisation d'employeurs concernée, en vue de pouvoir disposer de sa version des faits et de celle des entreprises visées.

B. Informations supplémentaires de l'organisation plaignante

191. Dans sa communication en date du 8 octobre 2015, l'IE s'associe au présent cas et apporte des informations supplémentaires à propos du sort des dirigeants de la BTA. Elle indique

notamment que l'état de santé d'Abu Dheeb, qui purge toujours sa peine de cinq ans à la prison de Jaw, se détériore et que le personnel pénitentiaire l'empêche de recevoir des médicaments contre l'hypertension et le diabète ainsi que les chaussures de soutien dont il a besoin pour les maux de dos occasionnés par une hernie discale due selon le plaignant aux tortures qui lui ont été infligées pendant sa détention en isolement. L'organisation plaignante indique en outre que Jalila al-Salman n'a toujours pas le droit de travailler et que sa liberté de parole reste restreinte. L'IE indique également que la BTA, qui a été dissoute en 2011, n'est toujours pas autorisée à se reconstituer.

C. Réponse du gouvernement

192. Dans sa communication en date du 5 octobre 2015, le gouvernement indique qu'une unité d'enquête spéciale du ministère public a ouvert une enquête à propos des actes de torture qu'auraient subis au cours de leur détention Abu Dheeb et Jalila al-Salman, président et vice-présidente de l'Association des enseignants de Bahreïn (BTA), et a également examiné les dossiers médicaux pertinents avec les autorités compétentes. Le gouvernement précise par ailleurs que l'unité d'enquête spéciale n'a pas été en mesure d'établir la véracité des allégations formulées par Abu Dheeb et Jalila al-Salman et a donc classé les deux plaintes sans suite. Le gouvernement ajoute en outre que les plaignants ont le droit de faire appel des décisions de l'unité d'enquête spéciale, de présenter des preuves ou des documents supplémentaires et de demander aux autorités judiciaires d'examiner leurs allégations.
193. S'agissant de la demande du comité visant à ce que des mesures soient prises pour modifier la loi sur les syndicats et la décision n° 62 de 2006 du Premier ministre, le gouvernement indique, en ce qui concerne ladite décision qui interdit la grève dans certains secteurs vitaux, qu'il organisera les consultations nécessaires avec les parties intéressées lorsque les secteurs concernés auront été recensés et qu'il tiendra le comité informé de l'évolution de la situation.
194. En ce qui concerne une série d'allégations faisant état de discrimination antisyndicale et d'ingérence des employeurs dans les affaires syndicales de plusieurs entreprises du secteur privé (ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars et Sphynx cleaning), le gouvernement indique que le ministère du Travail et des Affaires sociales a diligencé des enquêtes sur la situation des syndicats dans les entreprises mentionnées ci-dessus, enquêtes dans le cadre desquelles les autorités compétentes se sont rendues sur place, ont communiqué avec plusieurs syndicats et ont examiné toute la documentation disponible. Au terme de ces enquêtes, les autorités ont conclu que les syndicats contactés poursuivaient leurs activités normalement et jouissaient de tous les droits établis par la loi sur les syndicats. Le gouvernement indique en outre que des groupes de travailleurs constituaient de nouveaux syndicats dans plusieurs entreprises, conformément à la loi sur les syndicats qui autorise le pluralisme syndical au niveau de l'entreprise. Le gouvernement affirme également que le ministère du Travail et des Affaires sociales est pleinement disposé à analyser toute plainte émanant des syndicats précités et à prendre les mesures nécessaires conformément aux lois et règlements de Bahreïn.

D. Conclusions du comité

195. *Le comité rappelle que le présent cas concerne de graves allégations selon lesquelles des syndicalistes et des dirigeants syndicaux auraient été victimes d'arrestations massives, d'actes de torture, de licenciements, d'intimidation et de harcèlement à la suite d'une grève générale menée en mars 2011 pour défendre les intérêts socio-économiques des travailleurs.*
196. *S'agissant de la recommandation a), le comité prend note de la réponse du gouvernement, qui indique que les allégations concernant les actes de torture et les mauvais traitements*

*subis par Jalila al-Salman ainsi que par Abu Dheeb, lequel se trouve en détention depuis 2011, ont fait l'objet d'une enquête menée par une unité d'enquête spéciale du ministère public, laquelle a également examiné les dossiers médicaux pertinents, et que ces enquêtes n'ont pas permis d'établir la véracité des allégations de Jalila al-Salman et d'Abu Dheeb. Le comité observe également que le gouvernement indique que les deux plaintes ont été classées sans suite mais que les plaignants ont le droit de faire appel des décisions de l'unité d'enquête spéciale, de présenter des preuves ou des documents supplémentaires et de demander aux autorités judiciaires d'examiner leurs allégations. Le comité note avec une profonde préoccupation que cette enquête a été conclue après quatre années sur les cinq années d'emprisonnement auxquelles a été condamné Abu Dheeb et rappelle que la liberté d'expression dont devraient jouir les organisations syndicales et leurs dirigeants devrait également être garantie lorsque ceux-ci veulent formuler des critiques à l'égard de la politique économique et sociale du gouvernement. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 157.] Par ailleurs, le comité note avec une profonde préoccupation les allégations faisant état de la détérioration de l'état de santé d'Abu Dheeb, et de l'impossibilité pour ce dernier, empêché qu'il l'est par le personnel pénitentiaire, de recevoir les médicaments dont il a besoin, et prie le gouvernement de répondre à ces allégations sans délai et de prendre des mesures pour qu'Abu Dheeb reçoive immédiatement tous les soins médicaux nécessaires. Le comité note en outre avec regret que, une fois encore, le gouvernement ne donne aucune information sur l'issue des recours portés devant la Cour de cassation par Jalila al-Salman et Abu Dheeb et ne fournit pas de copie des décisions de justice rendues à leur égard. Par conséquent, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de communiquer sans délai copie des condamnations prononcées contre Jalila al-Salman et Abu Dheeb et de fournir toute information concernant le recours formé par ces derniers; il prie le gouvernement de veiller à ce qu'Abu Dheeb soit immédiatement libéré s'il est établi qu'il a été placé en détention depuis 2011 pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, ce qui signifierait qu'il aura été détenu injustement pendant quatre années. Le comité prie urgemment le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à ce sujet. Enfin, le comité prend note avec préoccupation des informations supplémentaires fournies par l'organisation plaignante à propos du refus opposé à la reconstitution de la BTA et de l'interdiction continue de Jalila al-Salman de travailler et de s'exprimer librement. Le comité rappelle que le droit d'exprimer des opinions par la voie de la presse ou autrement est l'un des éléments essentiels des droits syndicaux, que la pratique consistant à établir les listes noires de dirigeants et militants syndicaux met gravement en péril le libre exercice des droits syndicaux et que, d'une manière générale, les gouvernements devraient prendre des mesures sévères à l'égard de telles pratiques. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 155 et 803.] Le comité rappelle en outre que les travailleurs devraient avoir le droit de constituer des organisations de leur choix, quelles que soient leurs opinions politiques. Le comité prie donc instamment le gouvernement de supprimer tout obstacle à la reconstitution de la BTA et de veiller à ce que Jalila al-Salman puisse exercer son droit légitime à la liberté d'expression et ne figure pas sur une liste noire en raison de ses activités syndicales.*

197. *S'agissant de la recommandation b), dans laquelle le comité prie le gouvernement de prendre des mesures pour modifier la loi sur les syndicats et la décision n° 62 de 2006 du Premier ministre afin de mettre la législation et la pratique bahreïnienne en conformité avec les principes de la liberté syndicale, le comité note que le gouvernement a fait savoir qu'il organisera les consultations nécessaires avec les parties intéressées, lorsque les secteurs concernés par la décision du Premier ministre auront été recensés, et qu'il tiendra le comité informé de l'évolution de la situation. En ayant à l'esprit l'engagement pris par le gouvernement, dans le cadre de l'accord tripartite conclu en 2012, d'œuvrer à la ratification des conventions nos 87 et 98, de même que son indication que le Code du travail pourrait servir de catalyseur pour le développement des relations entre les parties à la production, contribuant ainsi à l'élaboration de la décision de ratifier les conventions nos 87 et 98 [voir 374^e rapport, paragr. 86], le comité s'attend à ce que le gouvernement organise sans délai*

les consultations nécessaires sur cette question ainsi que sur la loi sur les syndicats, en tenant compte de ses commentaires précédents et de la nécessité de garantir aux travailleurs domestiques l'exercice effectif des droits à la liberté syndicale. [Voir 364^e rapport, paragr. 300-305.] Le comité rappelle à nouveau au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du BIT et prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à ce sujet.

198. S'agissant de la recommandation c), qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans les activités syndicales par des employeurs dans un certain nombre d'entreprises du secteur privé (ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars et Sphynx cleaning), le comité note que le gouvernement a fait savoir que: i) le ministère du Travail et des Affaires sociales a diligenté des enquêtes sur la situation des syndicats dans les entreprises mentionnées ci-dessus; ii) les autorités compétentes se sont rendues sur place, ont communiqué avec un certain nombre de syndicats et ont examiné toute la documentation disponible; iii) au terme de ces enquêtes, les autorités ont conclu que les syndicats contactés poursuivaient leurs activités normalement et jouissaient de tous les droits établis par la loi sur les syndicats; iv) des groupes de travailleurs constituaient de nouveaux syndicats dans plusieurs entreprises, conformément à la loi sur les syndicats qui autorise le pluralisme syndical au niveau de l'entreprise; et v) le ministère du Travail et des Affaires sociales est pleinement disposé à analyser toute plainte émanant des syndicats précités et à prendre les mesures nécessaires conformément aux lois et règlements de Bahreïn. Rappelant qu'il avait déjà prié le gouvernement de mener sans délai des enquêtes sur les allégations spécifiques formulées par la GFBTU dans sa communication en date du 14 février 2013 [voir 371^e rapport, paragr. 176] –, le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les conclusions des enquêtes menées et de solliciter des informations de l'organisation d'employeurs concernée en relation avec les allégations suivantes:

- *Aluminium Bahrain (ALBA):* des sanctions ont été prises par la direction contre des travailleurs qui étaient en train de constituer un syndicat parallèle à la BLUFF; MM. Hussain Ali Al-Radi, vice-président du comité fondateur, Abdel Menhem Ahmad Ali, secrétaire, et Nader Mansour Yaakoub, membre du comité fondateur, ont ainsi été licenciés. Le ministère du Travail a refusé de répondre aux plaintes formulées par les intéressés. Suite à la tenue du premier congrès fondateur, M. Yousif al Jamri, secrétaire général du syndicat, a été rétrogradé, et des sanctions ont été prises à l'encontre de MM. Abdallah Chaaban et Mohamad Achour, membres du comité de direction. Les cotisations syndicales continuent d'être transférées au syndicat qui bénéficie du soutien de la direction, malgré le retrait de 500 travailleurs, et la direction refuse de reconnaître et de rencontrer les dirigeants syndicaux du syndicat récemment créé.
- *Bahrain Airport Services (BAS):* la société refuse de restaurer le système de retenue des cotisations syndicales à la source; elle a imposé la fermeture du bureau du syndicat, s'est attribuée de manière unilatérale la gestion du fonds d'épargne, refuse de répondre aux appels au dialogue et à la négociation lancés par la GFBTU et rencontre régulièrement les représentants du syndicat affilié à la BLUFF. M. Yousuf Alkhaja, président du syndicat du BAS, n'a pas encore été réintégré. Par ailleurs, l'autorisation d'accès à l'aéroport de M. Abdullah Hussein, membre du conseil d'administration, n'a pas été renouvelée en raison de ses activités syndicales.
- *Arab Shipbuilding and Repair Yard (ASRY):* le syndicat n'a plus le droit d'être représenté au sein des comités mixtes, tandis que la direction soutient la création d'un syndicat rival affilié à la BLUFF. Des pressions ont été exercées sur les travailleurs migrants pour qu'ils quittent le syndicat affilié à la GFBTU au profit de la BLUFF.

- *Aluminium Rolling Mill: la direction a réclamé d'autorité la restitution des locaux et installations mis à la disposition du syndicat de l'entreprise pour lui permettre d'avoir un président à plein temps; elle est intervenue pour soutenir la création d'un syndicat rival; des pressions et des mesures d'intimidation ont été exercées sur les travailleurs migrants pour qu'ils quittent le syndicat affilié à la GFBTU au profit du syndicat rival, qui bénéficie de l'appui de la direction; le syndicat rival bénéficie d'un régime de faveur, son président s'étant notamment vu accorder du temps libre; de manière unilatérale, la direction a mis fin au processus de négociation collective et restreint les privilèges obtenus par le biais des conventions collectives.*
- *Bahrain Telecommunications Company (BATELCO): la direction refuse d'engager un dialogue à propos des licenciements massifs qui ont été opérés; elle a suspendu le comité mixte syndicat/direction, prenant prétexte d'une confusion liée au récent pluralisme syndical; les privilèges syndicaux ont été supprimés sur décision unilatérale; les trois syndicats présents dans l'entreprise ont été mis sur un pied d'égalité, alors que la GFBTU était l'organisation la plus représentative.*
- *Bahrain Petroleum Company (BAPCO): la direction a unilatéralement mis en place un nouveau mécanisme de négociation et l'a substitué à l'ancien dispositif, établi d'un commun accord il y a dix ans; trois membres du conseil syndical sont encore suspendus; le bureau du syndicat de Jabal Camp a été démoli; toutes les antennes du syndicat ont été fermées par la direction; les documents du bureau d'Awali ont été confisqués; la direction a publié une circulaire appelant les travailleurs à quitter le syndicat affilié à la GFBTU; la direction a supprimé tous les locaux et installations qui avaient été mis à la disposition du syndicat.*
- *Gulf Air: la direction a licencié M. Hussein Mehdi, membre du comité directeur du syndicat affilié à la GFBTU, sous prétexte qu'il aurait divulgué des secrets professionnels. La direction a adressé aux travailleurs un courrier électronique leur demandant s'ils tiennent à rester membres du syndicat affilié à la GFBTU.*
- *Yokogawa Middle East: la direction refuse de négocier avec le syndicat et de déléguer ses représentants à une réunion avec le ministère du Travail pour tenter de régler ces questions. L'exercice de ses activités a valu au président du syndicat d'être transféré et harcelé et de se voir refuser le statut de dirigeant syndical à plein temps nécessaire pour lui permettre d'exercer ses fonctions de représentant.*
- *Bahrain Aviation Fuelling Company (BAFCO): le président du syndicat, M. Abdul Khaleq Abdul Hussain, a de nouveau été licencié en janvier 2013, après avoir été affecté à un poste sans attributions précises. Toutes les démarches qu'il a effectuées pour tenter de remédier à cette situation sont restées sans suite.*
- *La réintégration de M. Ayman Al Ghadban, ancien membre du comité directeur du syndicat des banques, de M. Hassan Abdul Karim, président du syndicat de l'entreprise KANOO (secteur de l'automobile), et de membres du comité directeur du syndicat de l'entreprise Sphynx (gestion des déchets) se heurte toujours à un refus obstiné.*

Le comité invite l'organisation plaignante à fournir des informations additionnelles à sa disposition en ce qui concerne sa plainte de discrimination antisyndicale dans ces entreprises.

Recommandations du comité

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

- a) *Notant avec une profonde préoccupation les allégations concernant la détérioration de l'état de santé d'Abu Dheeb et le fait que le personnel pénitentiaire ne lui permet pas de recevoir les médicaments dont il a besoin, le comité prie le gouvernement de répondre à ces allégations sans délai et de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'Abu Dheeb reçoive immédiatement tous les soins médicaux nécessaires. Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de lui communiquer une copie des condamnations prononcées contre Jalila al-Salman et Abu Dheeb et de lui fournir toute information concernant le recours formé par ces derniers. Le comité prie le gouvernement de veiller à ce qu'Abu Dheeb soit immédiatement libéré s'il est établi qu'il a été placé en détention depuis 2011 pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, ce qui signifierait qu'il a été injustement détenu pendant quatre années. Le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à ce sujet. Le comité prie instamment le gouvernement de supprimer tout obstacle à la reconstitution de la BTA et de veiller à ce que Jalila al-Salman puisse exercer son droit légitime à la liberté d'expression et ne figure pas sur une liste noire en raison de ses activités syndicales. Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère grave et urgent de cet aspect du cas.*
- b) *En ayant à l'esprit l'engagement pris par le gouvernement, dans le cadre de l'accord tripartite conclu en 2012, d'œuvrer à la ratification des conventions n^{os} 87 et 98, le comité s'attend à ce que le gouvernement organise sans délai les consultations nécessaires à ce sujet ainsi qu'à propos de la loi sur les syndicats, en tenant compte des commentaires précédents du comité. Le comité rappelle à nouveau au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du BIT et prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à ce sujet.*
- c) *Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les conclusions des enquêtes menées et de solliciter des informations de la part de l'organisation d'employeurs concernée, à propos des allégations précises faisant état de discrimination antisyndicale et d'ingérence des employeurs dans les activités syndicales dans les sociétés suivantes: ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars et Sphynx cleaning. Le comité invite par ailleurs l'organisation plaignante à lui communiquer toute information supplémentaire dont elle disposerait en ce qui concerne les plaintes qu'elle a déposées pour discrimination antisyndicale dans ces entreprises.*

CAS N° 3064

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

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

Allégations: L'organisation plaignante allègue que le gouvernement ne fait aucun effort pour garantir l'adoption du nouveau projet de loi sur les syndicats, excluant ainsi les fonctionnaires, les juges, les travailleurs du secteur des transports aériens et maritimes, les membres de la police et les travailleurs domestiques du droit à la liberté syndicale, et dénonce le recours accru aux contrats à durée déterminée dans l'industrie du vêtement, créant une insécurité de l'emploi et nuisant à la liberté syndicale et à la négociation collective

200. La plainte figure dans une communication de la Confédération syndicale internationale (CSI) en date du 30 mai 2013.
201. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 22 mai 2015.
202. Le Cambodge 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

203. Dans sa communication en date du 30 mai 2013, l'organisation plaignante appelle l'attention sur les déficiences de la loi en vigueur sur les syndicats et indique que la question la plus préoccupante est l'exclusion persistante des fonctionnaires (y compris les enseignants), des membres de la police, des travailleurs du secteur des transports aériens et maritimes, des juges et des travailleurs domestiques du droit à la liberté syndicale. A titre d'exemple, l'organisation plaignante allègue que le gouvernement a refusé l'enregistrement de la Confédération cambodgienne des syndicats (CCU) en tant que confédération syndicale au motif que la plupart de ses membres sont des enseignants, et que ce refus d'enregistrement montre que le gouvernement ne respecte pas la convention n° 87. A l'appui de cette allégation, la CSI indique que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) avait précédemment fait remarquer que la loi en vigueur réglementant les syndicats continuait à ne pas respecter, loin s'en faut, les conventions n°s 87 et 98 et que, lors de la 100^e session de la Conférence internationale du Travail, la Commission de l'application des normes de la Conférence a prié instamment le gouvernement d'adopter une nouvelle loi sur les syndicats, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, qui serait compatible avec ses obligations au titre des conventions n°s 87 et 98. Selon l'organisation plaignante, le nouveau projet de loi sur les syndicats permettrait aux groupes susmentionnés de travailleurs et à d'autres d'être enfin en mesure d'exercer leurs droits syndicaux, mais l'organisation plaignante affirme que, alors que la rédaction de

la loi est achevée depuis novembre 2011, le gouvernement n'a fait aucun effort pour garantir son adoption.

- 204.** L'organisation plaignante allègue également un recours considérablement accru aux contrats à durée déterminée (CDD), notamment dans l'industrie du vêtement. Selon l'organisation plaignante, la décision de l'industrie du vêtement de passer des contrats à durée indéterminée (CDI) aux CDD a provoqué une grande insécurité de l'emploi pour de nombreux travailleurs, a porté atteinte aux relations professionnelles et a eu l'effet non recherché d'empêcher la formation de nouveaux syndicats et d'affaiblir le pouvoir des syndicats existants de l'industrie du vêtement. Citant un rapport de l'Université de Yale, l'organisation plaignante indique que cette tendance reflète la décision prise par l'ensemble de l'industrie du vêtement de reclassifier les travailleurs qui sont désormais embauchés sous CDD à court terme sans cesse renouvelés. Selon la CSI, bien que cette pratique viole l'article 67 de la loi sur le travail de 1997, elle est largement admise dans les faits et s'accompagne de multiples incidences juridiques, entre autres d'une diminution des droits et avantages des travailleurs sous CDD, des licenciements facilités et des préavis raccourcis, des difficultés à prouver des représailles antisyndicales et des indemnités moindres que celles accordées à un travailleur au bénéfice d'un CDI en cas de résiliation du contrat de travail. Par ailleurs, l'organisation plaignante affirme que le passage aux CDD nuit à la liberté syndicale et à la négociation collective, car il crée une grande instabilité chez les travailleurs qui redoutent raisonnablement que leurs contrats ne soient renouvelés s'ils n'obéissent pas à leur employeur, y compris s'ils adhèrent à un syndicat. L'organisation plaignante signale aussi que, en raison de leur nature à court terme, les CDD nuisent à l'organisation d'un syndicat, à l'élection des dirigeants syndicaux et à leur efficacité. La CSI indique qu'en 2012 un nouveau protocole d'accord a été conclu entre l'Association des fabricants de vêtements du Cambodge (GMAC) et plusieurs syndicats, protocole qui comprend un engagement à conclure un accord séparé sur la question des contrats à durée déterminée, mais qu'aucune initiative visant à lancer ces négociations n'a été adoptée.

B. Réponse du gouvernement

- 205.** Dans sa communication en date du 22 mai 2015, le gouvernement rappelle l'historique de l'élaboration du projet de loi sur les syndicats, qui a commencé à la fin de 2010 avec une longue série de consultations tripartites, facilitées par l'OIT, entre les représentants des syndicats, les représentants des employeurs et le ministère du Travail et de la Formation professionnelle. L'OIT a également été priée de fournir des commentaires sur le projet de loi, et les travailleurs, tout comme les employeurs, ont été consultés à diverses étapes du processus de rédaction, ce qui témoigne de son caractère rigoureux et inclusif. Le gouvernement affirme que le projet de loi fait l'objet d'une discussion bientôt terminée de la réunion interministérielle et que son adoption est déterminante pour créer les éléments du partenariat tripartite, du respect, de la compréhension et de la confiance, qui sont les éléments fondateurs d'un dialogue social constructif et de relations professionnelles durables. Par ailleurs, selon le gouvernement, le projet de loi sur les syndicats vise à défendre des droits et intérêts des travailleurs et des employeurs, à garantir le droit à la négociation collective entre les travailleurs et les employeurs, à améliorer les relations professionnelles et à garantir l'emploi et le développement national. Tout en exprimant son engagement continu à promouvoir la liberté syndicale, le gouvernement déclare aussi que le nouveau projet de loi n'a pas été conçu pour les employeurs ou les travailleurs mais pour servir l'intérêt national et garantir la paix sociale et la stabilité.
- 206.** S'agissant des CDD, le gouvernement prend acte des préoccupations exprimées par l'organisation plaignante mais précise que, en vertu de l'article 65 de la loi sur le travail de 1997, les employeurs peuvent conclure tout type de contrat d'emploi, CDD ou CDI, selon ce qui est convenu. Le gouvernement déclare en outre que, sur le plan juridique, la loi sur le travail prévoit les mêmes prestations pour tous les travailleurs indépendamment du type de

leur contrat d'emploi et que la sécurité de l'emploi d'un travailleur est mieux protégée par son comportement et sa performance professionnelle que par un CDI, car il est peu probable qu'un employeur mette fin au contrat d'un travailleur hautement performant, alors qu'un travailleur ayant commis une faute grave ou ayant une performance médiocre peut être licencié même s'il est employé dans le cadre d'un CDI. Le gouvernement ajoute qu'il peut être même plus facile de mettre fin au contrat d'un travailleur au bénéfice d'un CDI, car il ne faut pour cela qu'un préavis et une raison valable liée au comportement ou à la capacité professionnelle du travailleur, tandis qu'il n'est pas possible de mettre fin à un CDD avant le terme du contrat, à moins que le contrat ne soit pleinement payé conformément à la loi, et à moins que le travailleur n'y consente, qu'il ait commis une faute grave ou que l'on se trouve dans une situation de force majeure. De plus, le gouvernement affirme que le ministère du Travail et de la Formation professionnelle ne permet pas aux employeurs de recourir aux CDD à mauvais escient, et que l'article 12 de la loi sur le travail interdit aux employeurs d'utiliser l'appartenance syndicale comme argument pour embaucher, définir ou assigner des tâches, accorder des prestations sociales, prendre des mesures disciplinaires ou mettre fin au contrat d'emploi d'un travailleur quelconque. D'autres dispositions de la loi sur le travail prévoient aussi une protection pour les syndicats et les travailleurs.

C. Conclusions du comité

- 207.** *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations d'absence de progrès liée au fait que le gouvernement ne prend pas de mesures pour garantir l'adoption du projet de loi sur les syndicats, ce qui perpétue l'exclusion des fonctionnaires (y compris des enseignants), des membres de la police, des travailleurs du secteur des transports aériens et maritimes, des juges et des travailleurs domestiques du droit à la liberté syndicale, ainsi que sur des allégations de recours accru aux CDD dans l'industrie du vêtement, ce qui crée une insécurité de l'emploi et nuit à la liberté syndicale et à la négociation collective.*
- 208.** *S'agissant de l'adoption du projet de loi sur les syndicats, le comité note que, selon l'organisation plaignante, le gouvernement n'a fait aucun effort pour garantir l'adoption de la loi alors que sa rédaction avait déjà été achevée en novembre 2011. Le comité observe en outre que, comme indiqué par l'organisation plaignante, la Commission de l'application des normes de la Conférence, à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail, a instamment prié le gouvernement d'approuver une nouvelle loi sur les syndicats qui serait compatible avec ses obligations au titre des conventions n^{os} 87 et 98.*
- 209.** *Le comité accueille favorablement le plus grand engagement du gouvernement dans les procédures du comité suite à son audition en juin 2015, en vertu du paragraphe 69 de ses procédures, et prend note des observations détaillées du gouvernement sur l'élaboration du projet de loi, en particulier les diverses consultations tripartites et les multiples invitations adressées aux employeurs et aux travailleurs à soumettre leurs commentaires sur le projet de loi, ainsi que les consultations menées avec l'OIT. Il note également que, selon le gouvernement, le processus de rédaction a été rigoureux et inclusif et que le nouveau projet de loi reflète de nombreuses recommandations de l'OIT et vise à défendre les droits et intérêts des travailleurs et employeurs, à garantir le droit à la négociation collective, à améliorer les relations professionnelles et à garantir l'emploi et le développement national. Le comité note également l'engagement du gouvernement à promouvoir de façon continue la liberté syndicale et à garantir la paix sociale et la stabilité.*
- 210.** *Tout en accueillant favorablement le recours du gouvernement au tripartisme et l'inclusion des partenaires sociaux dans le processus de rédaction du nouveau projet de loi sur les syndicats, le comité déplore le retard prolongé dans son adoption. Le comité rappelle aussi que, en vertu des articles 2 et 9 de la convention n^o 87, 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. En conséquence, les*

fonctionnaires, les enseignants, les juges, les travailleurs du secteur des transports aériens et maritimes et les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des autres travailleurs, devraient bénéficier du droit à la liberté syndicale, que ce soit en vertu du projet de loi sur les syndicats ou d'autres mesures législatives pertinentes. Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour accélérer l'adoption du projet de loi sur les syndicats et prie le gouvernement de fournir une copie du dernier projet de loi à la CEACR pour examen de son application au titre des conventions n^{os} 87 et 98 ratifiées.

- 211.** *Pour ce qui est de l'allégation relative au large recours aux CDD, notamment dans l'industrie du vêtement, le comité note les allégations de l'organisation plaignante au sujet des répercussions négatives de ces contrats sur la sécurité de l'emploi, les relations professionnelles et la formation et le fonctionnement des syndicats. Le comité observe tout particulièrement l'affirmation de l'organisation plaignante selon laquelle, bien que cette pratique viole l'article 67 de la loi sur le travail de 1997, elle est largement admise dans les faits et s'accompagne de multiples incidences juridiques, en autres d'une diminution des droits et avantages des travailleurs sous CDD, des licenciements facilités et des préavis raccourcis, des difficultés à prouver des représailles antisyndicales et des indemnités moindres que celles accordées à un travailleur au bénéfice d'un CDI en cas de résiliation du contrat de travail. Le comité prend note particulièrement du fait que l'organisation plaignante estime que le passage aux CDD nuit à la liberté syndicale et à la négociation collective en créant une grande instabilité pour les travailleurs qui redoutent que leurs contrats ne soient renouvelés s'ils n'obéissent pas à leur employeur, y compris s'ils adhèrent à un syndicat. En raison de la nature à court terme des contrats, d'autres préoccupations sont soulevées par l'organisation plaignante relatives à l'organisation et au fonctionnement d'un syndicat, en particulier l'élection des dirigeants syndicaux et leur efficacité. Le comité note que la GMAC s'est déjà engagée en 2012 à conclure un accord séparé sur la question des CDD, mais qu'aucune initiative visant à engager ces négociations n'a été adoptée.*
- 212.** *Le comité observe que le gouvernement prend acte des préoccupations de l'organisation plaignante relatives aux CDD mais insiste sur différents points: la loi sur le travail de 1997 prévoit les mêmes prestations pour tous les travailleurs quel que soit leur contrat; en vertu de l'article 65 de la loi sur le travail, employeurs et travailleurs peuvent conclure tout type de contrat; et, en tout état de cause, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle ne permet pas aux employeurs de recourir à des CDD à mauvais escient. Le comité prend note en outre de l'indication du gouvernement selon laquelle la loi sur le travail prévoit une protection pour tous les travailleurs; et l'article 12 de ladite loi interdit aux employeurs d'utiliser l'appartenance syndicale comme argument pour embaucher, définir ou assigner des tâches, accorder des prestations sociales, prendre des mesures disciplinaires ou mettre fin au contrat d'emploi d'un travailleur quelconque.*
- 213.** *Le comité rappelle que les contrats à durée déterminée ne devraient pas être utilisés délibérément à des fins antisyndicales et que, dans certaines circonstances, le renouvellement répété de contrats à durée déterminée pendant plusieurs années peut être un obstacle à l'exercice des droits syndicaux. [Voir, par exemple, 375^e rapport, cas n^{os} 3065 et 3066 (Pérou), paragr. 481, et 374^e rapport, cas n^o 2998 (Pérou), paragr. 723.] Notant les préoccupations exprimées par l'organisation plaignante selon lesquelles les contrats à durée déterminée ont d'importantes répercussions négatives sur les droits syndicaux et le fait que cette question a été reconnue par la GMAC et plusieurs syndicats qui ont convenu de conclure un accord séparé sur la question, le comité encourage le gouvernement à prendre toutes les mesures appropriées pour promouvoir les négociations en la matière entre les parties en vue d'aboutir à un accord sur le recours aux CDD et de suivre la situation pour faire en sorte que les travailleurs de l'industrie du vêtement soient à même d'exercer librement leurs droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour accélérer l'adoption du projet de loi sur les syndicats et prie le gouvernement de fournir une copie du dernier projet de loi à la CEACR pour examen de son application au titre des conventions n^{os} 87 et 98 ratifiées.*
- b) *Le comité rappelle que les contrats à durée déterminée ne devraient pas être utilisés délibérément à des fins antisyndicales et que, dans certaines circonstances, le renouvellement répété de contrats à durée déterminée pendant plusieurs années peut être un obstacle à l'exercice des droits syndicaux. Notant les préoccupations exprimées par l'organisation plaignante selon lesquelles les contrats à durée déterminée ont d'importantes répercussions négatives sur les droits syndicaux et le fait que cette question a été reconnue par la GMAC et plusieurs syndicats qui ont convenu de conclure un accord séparé sur la question, le comité encourage le gouvernement à prendre toutes les mesures appropriées pour promouvoir les négociations en la matière entre les parties en vue d'aboutir à un accord sur le recours aux CDD et de suivre la situation pour faire en sorte que les travailleurs de l'industrie du vêtement soient à même d'exercer librement leurs droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*

CAS N° 3107

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

Plainte contre le gouvernement du Canada présentée par le Syndicat uni du transport (ATU)-Local 113

Allégations: L'organisation plaignante allègue que ses membres employés par la Commission de transport de Toronto (CTT) ont été privés de leur droit fondamental de grève et de leur droit à négocier librement les termes et conditions de leur emploi, en vertu d'une loi (loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto) qui déclare que la CTT est un service essentiel

215. La plainte figure dans une communication du Syndicat uni du transport (ATU)-Local 113, en date du 5 décembre 2014.

- 216.** Le gouvernement du Canada a transmis les observations du gouvernement de l'Ontario dans une communication en date du 28 octobre 2015.
- 217.** Le Canada a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. En revanche, il n'a pas ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 218.** Dans sa communication en date du 5 décembre 2014, l'ATU-Local 113 explique qu'il est un syndicat en vertu de la loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario. Il représente les travailleurs du transport et de la maintenance dans le secteur du transport public de l'Ontario (Canada), y compris les employés de la Commission de transport de Toronto (CTT). La CTT est un organisme de transport public fournissant des services d'autobus, de tramway, de transport adapté et de transport rapide à Toronto (Ontario). A l'heure actuelle, environ 10 066 employés de la CTT sont représentés par Local 113 (6 719 dans les départements du transport et 3 347 dans les départements de la maintenance).
- 219.** L'organisation plaignante explique par ailleurs que Local 113 et la CTT entretiennent depuis longtemps une relation de négociation collective respectueuse et ont négocié environ 55 conventions collectives depuis les années 1920. Avant l'adoption, en 2011, de la loi faisant état du caractère «essentiel» des membres de Local 113 employés par la CTT, Local 113 avait mené pendant des décennies d'âpres négociations afin d'améliorer la protection et les conditions de travail de ses membres. Les travailleurs syndiqués de la CTT ont mené des actions de grève à huit reprises au cours des soixante-deux dernières années:
- 1952 – grève de dix-neuf jours;
 - 1970 – grève de douze jours;
 - 1974 – grève de vingt-trois jours; retour au travail imposé par voie législative;
 - 1978 – grève de huit jours; retour au travail imposé par voie législative;
 - 1991 – grève de huit jours;
 - 1999 – grève de deux jours; retour au travail imposé par voie législative;
 - 2006 – grève d'un jour; retour au travail imposé par voie législative;
 - 2008 – grève de deux jours; retour au travail imposé par voie législative.
- 220.** A cet égard, l'organisation plaignante allègue ce qui suit: lorsque Local 113 a mené des actions de grève contre la CTT, dans cinq cas sur huit, la province de l'Ontario a introduit et mis en œuvre rapidement une loi de retour au travail, mettant ainsi fin au conflit social; avec le temps, même les courtes grèves ont été stoppées par des lois de retour au travail politiquement opportunes; enfin, malgré l'absence totale d'éléments de preuve indiquant que les grèves menées par Local 113 mettaient ou risquaient de mettre en danger dans tout ou partie de la population la vie, la santé ou la sécurité de la personne, il est devenu politiquement souhaitable pour les gouvernements de limiter les actions de grève menées à la CTT ou d'y mettre un terme.
- 221.** L'organisation plaignante allègue en outre que, le 16 décembre 2010, la ville de Toronto a prié la province de l'Ontario de déclarer le caractère essentiel des transports publics à Toronto, interdisant ainsi les actions de grève des membres de Local 113. Le rapport des

services du personnel de la ville de Toronto élaboré avant cette demande a fait apparaître un certain nombre de points clés s'agissant des grèves à la CTT:

- a) d'après la Division municipale du développement économique, de la culture et du tourisme, une grève à la CTT se traduirait principalement par une diminution de la production totale de biens et services de la ville, du fait d'un allongement des temps de trajet et de la modification des modalités de travail des navetteurs;
- b) les services d'incendie, les services médicaux d'urgence et les services de police de la ville de Toronto ont tous décrit la façon dont une grève à la CTT affecte leur capacité à traiter efficacement les urgences. Tous les services ont indiqué qu'une grève des employés de la CTT et une interruption des services de la CTT avaient des répercussions notables sur leur délai et leur capacité de réponse;
- c) le bureau de santé publique de Toronto [...] ne dispose pas de données permettant de quantifier les conséquences sanitaires d'une grève des transports à Toronto.

222. D'après l'organisation plaignante, une motion présentée au conseil municipal de Toronto pour que la province de Toronto déclare la CTT comme un service essentiel met clairement en évidence les motivations de la demande: «les récents sondages ont systématiquement montré que plus de 75 pour cent des Torontois sont favorables à ce que la CTT soit déclarée “service essentiel” (ce chiffre atteint parfois 90 pour cent)». D'après l'organisation plaignante, lorsque le ministre du Travail d'alors a présenté le texte à l'Assemblée législative de l'Ontario, il a mentionné «l'impact économique des interruptions du travail» et a noté que les «interruptions des services de la CTT affectent lourdement l'économie de la ville».

223. Le 22 février 2010, le ministre du Travail de l'Ontario d'alors a présenté la loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto, qui a ensuite reçu la sanction royale le 30 mars 2011. Conformément aux sections 1 et 15 de la loi, l'interdiction des actions de grève autrement légales s'applique à tous les employés de la CTT. La loi stipule ce qui suit:

1. 1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi. [...]
 - «employé»: Un employé de l'employeur. («employee»)
 - «employeur»: La Commission de transport de Toronto. («employer»)
15. 1) Malgré la loi de 1995 sur les relations de travail, les employés à qui la présente loi s'applique ne doivent pas se mettre en grève et leur employeur ne doit pas [leur refuser l'entrée à l'entreprise].

224. La loi prévoit également un arbitrage obligatoire pour le règlement des conflits en suspens, y compris un certain nombre de critères restrictifs qui, d'après l'organisation plaignante, limitent la discrétion et la flexibilité de l'arbitre:

4. Si le ministre a informé les parties que le conciliateur n'est pas parvenu à conclure une convention collective, les questions encore en litige entre les parties sont tranchées par arbitrage conformément à la présente loi.
10. [...]
 - 2) Pour rendre sa sentence, l'arbitre prend en considération tous les facteurs qu'il estime pertinents, notamment les critères suivants:
 1. La capacité de payer de l'employeur compte tenu de sa situation financière.
 2. La mesure dans laquelle des services devront peut-être être réduits, compte tenu de la décision ou de la sentence arbitrale, si les niveaux de financement et d'imposition actuels ne sont pas relevés.
 3. La situation économique prévalant en Ontario et dans la cité de Toronto.

4. La comparaison, établie entre les employés et des employés comparables des secteurs public et privé, des conditions d'emploi et de la nature du travail exécuté.
 5. La capacité de l'employeur d'attirer et de garder des employés qualifiés.
 6. Les objets de la loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public.
- 225.** L'organisation plaignante fait référence au cas n° 1768 concernant l'Islande, dans lequel le comité a jugé que la loi islandaise prescrivant à un arbitre de «tenir compte des conventions en vigueur concernant les salaires et les conditions de travail dans la marine marchande et de l'évolution générale des salaires dans le pays», au moment de fixer les niveaux de salaire, était incompatible avec les libertés syndicales fondamentales, car elle «ne confère pas à [l'arbitre] une souplesse d'interprétation», et a estimé que l'arbitrage obligatoire doit être «véritablement indépendant, ce qui signifie que les résultats des arbitrages ne doivent pas être prédéterminés par des critères législatifs».
- 226.** L'organisation plaignante soutient qu'avec la sanction royale, les membres de Local 113 employés par la CTT ont perdu leur droit de grève acquis de longue date et ont obtenu un système d'arbitrage dans lequel l'arbitre doit respecter bon nombre de critères restrictifs. La loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto a entraîné le gel immédiat des négociations de fond et a eu un effet inhibiteur sur toutes les négociations futures.
- 227.** La loi prévoit également qu'un examen aura lieu dans l'année qui suit le cinquième anniversaire de son entrée en vigueur:
22. Dans l'année qui suit le cinquième anniversaire de l'entrée en vigueur de la présente loi, le ministre fait entreprendre un examen de l'application de la présente loi et demande un rapport sur les résultats de l'examen.
- 228.** L'organisation plaignante indique que cet examen devrait avoir lieu fin 2015 ou début 2016. Les conclusions et recommandations du comité seraient extrêmement pertinentes dans ce contexte.
- 229.** D'après l'organisation plaignante, en 2011 les négociations se sont poursuivies pendant quelque temps, mais aucun progrès notable n'a été accompli. En comparaison avec des précédents cycles de négociation au cours desquels les parties n'étaient pas parvenues à négocier des conventions collectives dans leur intégralité et avaient eu recours à la grève, lors du cycle de négociations de 2011, beaucoup moins de points ont fait l'objet d'un accord. Les parties n'ayant pas réussi à conclure de convention collective en 2011, le conflit a été confié à un arbitre du travail, conformément à la loi. Même si les parties sont parvenues à négocier une convention collective en 2014, l'impossibilité pour Local 113 d'utiliser la menace de l'action de grève a eu un effet inhibiteur sur les négociations et a profondément modifié le pouvoir de négociation de Local 113.
- 230.** Faisant référence aux cas examinés par le comité, l'organisation plaignante rappelle que le comité a systématiquement et constamment jugé que, pour les travailleurs, le droit de grève est un moyen fondamental et légitime de défendre leurs intérêts sociaux et économiques, et qu'il s'agit d'«un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87» (cas n° 1954, paragr. 405). L'organisation plaignante rappelle en outre que le comité a donné une définition étroite des «services essentiels» en concluant qu'un service est essentiel uniquement si son interruption «met en danger la vie, la sécurité de la personne ou la santé dans tout ou partie de la population» (voir, par exemple, cas n° 1989, paragr. 324), et que le fait que l'interruption d'un service causerait d'importants dommages économiques n'est «pas déterminant» pour juger du caractère essentiel d'un service (cas n° 1963, paragr. 230):

[L]e fait d'établir un lien entre les restrictions aux actions revendicatives et l'entrave aux échanges et au commerce permet de porter atteinte à une large gamme d'actions légitimes. Certes, l'impact économique des actions revendicatives et leurs effets sur les échanges et le commerce sont regrettables; cependant, ils ne suffisent pas à rendre le service visé «essentiel», et le droit de grève devrait donc être maintenu.

231. L'organisation plaignante fait également référence aux cas dans lesquels le comité avait jugé que les services de transport de passagers n'étaient pas des «services essentiels» aux fins de la restriction du droit de grève (cas n° 2078: transports publics municipaux à Vilnius, Lituanie; cas n° 2057: transports publics municipaux à Bucarest, Roumanie; cas n° 2324: services de transbordeurs en Colombie-Britannique, Canada; cas n° 1768: services de transbordeurs en Islande; cas n° 2212: services de transbordeurs en Grèce; cas n° 2044: services de transbordeurs au Cap-Vert; et cas n° 2741: travailleurs du transport à New York, Etats-Unis). L'organisation plaignante souligne que le comité, qui a toujours considéré que le «secteur des transports, y compris celui d'une grande métropole, ne constitue pas un service essentiel au sens strict du terme», a parfois reconnu que, dans certaines circonstances, le maintien d'un service minimum pourrait être approprié dans les transports métropolitains (cas n° 2741, paragr. 767-68).

B. Réponse du gouvernement

232. Dans sa communication en date du 28 octobre 2015, le gouvernement du Canada fait part des observations suivantes formulées par le gouvernement de l'Ontario.

233. Le gouvernement de l'Ontario indique que la loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto est entrée en vigueur le 30 mars 2011. Elle prévoit un système équitable et neutre d'arbitrage obligatoire rendu par un tiers indépendant pour le règlement des conflits que les parties ne peuvent résoudre par l'intermédiaire du processus normal de négociation collective. D'après le gouvernement de l'Ontario, les parties jouent un rôle clé et jouissent des droits importants ci-après au titre de la loi: elles peuvent choisir l'arbitre et la méthode d'arbitrage; elles ont toute possibilité de présenter leurs éléments de preuve ainsi que des remarques; et elles peuvent, à tout moment avant que l'arbitre ne rende une sentence, convenir que l'arbitrage devrait recommencer devant un arbitre différent.

234. Le gouvernement de l'Ontario soutient que la loi a été adoptée en réponse à une demande des élus de la ville de Toronto pour traiter la situation particulière de Toronto et de son système de transports ainsi que pour répondre aux besoins des habitants et des visiteurs. Cette situation est notamment caractérisée par le rôle essentiel que joue la CTT dans la vie de la cité et dans la protection de la santé et de la sécurité des habitants. Le gouvernement rappelle notamment que: i) Toronto est la plus grande ville du Canada; ii) la CTT est le plus grand système de transports au Canada et le troisième plus grand en Amérique du Nord; iii) la région du Grand Toronto affiche la plus grande concentration d'établissements de santé du pays – 40 hôpitaux, 84 établissements de soins de longue durée et 21 centres de soins communautaires; iv) chaque jour ouvrable, environ 1,5 million de personnes, dont beaucoup de travailleurs du secteur de la santé, utilisent les services de la CTT; et v) un rapport de 2008 commandé par l'ATU-Local 113 lui-même a mis en lumière les répercussions environnementales et sanitaires associées à une perturbation totale des services de la CTT. Ce rapport a notamment estimé que, sans ces services, on compterait plus de 178 000 voitures supplémentaires sur les routes de Toronto et environ 350 000 nouveaux déplacements en voiture chaque jour ouvrable (d'où des conséquences sur la santé et l'environnement liées aux événements tels que les accidents de la route, le brouillard de pollution, etc.).

- 235.** Le gouvernement de l'Ontario souligne qu'il est attaché à des relations professionnelles équilibrées, stables et productives. Il estime que la loi n'entrave pas le droit d'association ou de négociation collective des employés. En effet, la loi encourage expressément les parties à poursuivre les négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective. Le gouvernement indique qu'il a examiné avec attention la demande des élus de la ville de Toronto et a tenu des consultations avec la ville, la CTT et ses agents négociateurs, dont l'ATU-Local 113. Les parties prenantes, y compris l'ATU-Local 113, et le grand public ont eu la possibilité d'exprimer leurs vues concernant la proposition par une communication directe au gouvernement et par la voie législative. En Ontario, le processus législatif est public et démocratique. Au cours de ce processus, un comité permanent de l'Assemblée législative, composé de membres de tous les partis politiques, a tenu des auditions pour recueillir l'avis du public. L'ATU-Local 113, notamment, a présenté des remarques à cette occasion. Toutes les remarques ont été prises en considération par le gouvernement. Après avoir attentivement étudié la demande de la ville et ses motivations, la réalité de la situation et les contributions des parties prenantes y compris l'ATU-Local 113, le gouvernement a apporté une réponse juste et pondérée.
- 236.** Le gouvernement de l'Ontario conclut que la CTT joue un rôle essentiel, unique et primordial dans la vie des Torontois; la perte des services de la CTT est bien plus qu'un désagrément ou qu'une simple question économique. Le gouvernement considère que la loi respecte la liberté de s'associer et de négocier collectivement, et encourage en effet les solutions négociées librement. Elle constitue un moyen équitable, neutre et indépendant de régler les problèmes qui ne peuvent pas l'être par la voie de la négociation collective.

C. Conclusions du comité

- 237.** *Le comité note que, dans sa communication en date du 5 décembre 2014, l'ATU-Local 113 allègue que ses membres employés par la Commission de transport de Toronto (CTT) ont été privés de leur droit fondamental de grève et de leur droit à négocier librement les termes et conditions de leur emploi, en vertu d'une loi (loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto) qui déclare que la CTT est un service essentiel et interdit de ce fait tout recours à l'action de grève.*
- 238.** *Le comité note qu'en vertu de la section 15 de la loi «les employés à qui la présente loi s'applique ne doivent pas se mettre en grève». Conformément à la section 1 de la loi, cette législation s'applique aux employés de la CTT.*
- 239.** *Le comité note les informations communiquées par le gouvernement de l'Ontario pour justifier l'interdiction des grèves dans le système de transports de Toronto et en particulier les informations concernant le rôle de la CTT dans la vie de la cité.*
- 240.** *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. Il rappelle également que le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne. Le comité a estimé que les transports métropolitains ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme. Il rappelle que le transport de voyageurs et de marchandises ne constitue pas un service essentiel au sens strict du terme; il s'agit toutefois d'un service public d'une importance primordiale où l'imposition d'un service minimum en cas de grève peut se justifier. A cet égard, un service minimum pourrait être approprié comme solution de rechange possible dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n'apparaît pas justifiée et où, sans remettre en cause le droit de grève de la plus*

*grande partie des travailleurs, il pourrait être envisagé d'assurer la satisfaction des besoins de base des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 522, 576, 587, 607 et 621.]*

- 241.** *En ce qui concerne l'arbitrage obligatoire (section 4 de la loi), le comité observe que ce cas ne porte pas sur un recours ponctuel à l'arbitrage obligatoire, mais plutôt sur une interdiction générale du droit de grève dans un secteur qui ne peut être considéré, dans son intégralité, comme essentiel, contrairement aux principes susmentionnés. Le comité rappelle qu'un système d'arbitrage obligatoire par les soins de l'administration du travail, lorsqu'un différend n'a pas été réglé par d'autres moyens, peut avoir pour résultat de restreindre considérablement le droit des organisations de travailleurs d'organiser leur activité et risque même d'imposer une interdiction absolue de la grève, contrairement aux principes de la liberté syndicale. Il rappelle également que l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail est acceptable soit s'il s'intervient à la demande des deux parties au conflit, soit dans les cas où la grève peut être limitée, voire interdite, à savoir dans les cas de conflit dans la fonction publique à l'égard des fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat ou dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger dans tout ou partie de la population la vie, la santé ou la sécurité de la personne. En outre, le comité considère que les dispositions selon lesquelles, à défaut d'accord entre les parties, les points de la négociation collective restés en litige seront réglés par arbitrage ne sont pas conformes au principe de la négociation volontaire énoncé à l'article 4 de la convention n° 98. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 568, 564 et 993].*
- 242.** *Le comité note également l'allégation supplémentaire de l'organisation plaignante traitant de questions autres que celles soulevées ci-dessus, selon laquelle la section 10(2) de la loi limite la discrétion et la flexibilité de l'arbitre en ce qu'elle prévoit certains critères que «l'arbitre prend en considération». Le comité considère que les critères que l'arbitre est tenu de prendre en considération au titre de la loi semblent lui ménager une discrétion et une flexibilité suffisantes, étant entendu qu'il ne devrait être fait référence à l'arbitrage que conformément aux principes susmentionnés.*
- 243.** *Au vu de l'examen du fonctionnement de la loi qui doit être mené prochainement, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que le gouvernement de l'Ontario révisé la loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto, en consultation avec les partenaires sociaux, d'une manière permettant de garantir les droits des travailleurs de la CTT conformément aux principes susmentionnés. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandation du comité

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

Au vu de l'examen du fonctionnement de la loi qui doit être mené prochainement, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que le gouvernement de l'Ontario révisé la loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto, en consultation avec les partenaires sociaux, d'une manière permettant de garantir les droits des travailleurs de la CTT. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

CAS N° 3017

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

Plainte contre le gouvernement du Chili**présentée par**– **la Fédération n° 3 des travailleurs de l'entreprise SQM****et appuyée par**– **la Fédération des travailleurs du cuivre (FTC)**– **la Confédération des travailleurs de la métallurgie de l'industrie et des services (CONSTRAMET) et**– **la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT)**

Allégations: L'organisation plaignante fait état des mesures suivantes de l'entreprise chimique et minière du Chili S.A. (SQM) et de ses filiales: restrictions à l'accès de son président aux lieux de travail, réductions unilatérales de congés syndicaux et discrimination dans ce domaine, inobservation de conventions collectives, licenciements antisyndicaux, exclusion et remise en question de l'action syndicale, et utilisation d'une prime pour promouvoir la négociation collective anticipée non réglementée et entraver l'exercice du droit de grève

245. La plainte figure dans les communications des 28 mars, 21 mai et 9 octobre 2013 de la Fédération n° 3 des travailleurs de l'entreprise SQM.

246. Le gouvernement a adressé ses observations dans une communication en date du 26 février 2015.

247. Le Chili a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

248. Dans ses communications des 28 mars, 21 mai et 9 octobre 2013, la Fédération n° 3 des travailleurs de l'entreprise SQM fait état des mesures suivantes de l'entreprise chimique et minière du Chili S.A. (SQM) et de ses filiales: restrictions à l'accès de son président aux lieux de travail, réductions unilatérales de congés syndicaux et discrimination dans ce domaine, inobservation de conventions collectives, licenciements antisyndicaux, exclusion et remise en question de l'action syndicale, et utilisation d'une prime pour promouvoir la négociation collective anticipée non réglementée et entraver l'exercice du droit de grève. De plus, l'organisation plaignante fait état de la passivité de l'autorité compétente et affirme qu'elle ne répond pas à ses demandes.

249. Premièrement, l'organisation plaignante indique que, depuis huit ans, l'entreprise empêche le président de la fédération n° 3, M. Nelson Pérez, d'entrer sur les lieux de travail de la

SQM, ce qui est non seulement antisyndical mais aussi discriminatoire puisque l'entreprise le permet aux dirigeants syndicaux des deux autres fédérations.

- 250.** Deuxièmement, l'organisation plaignante fait état de réductions unilatérales et de discrimination de la part de l'entreprise lorsqu'elle accorde des congés syndicaux. En vertu de pratiques ininterrompues pendant plus de trente ans – ce qui selon l'organisation plaignante constitue une clause tacite –, l'entreprise accordait et payait des congés syndicaux au-delà des minima prévus par la loi. L'organisation plaignante indique que, en décembre 2010, l'entreprise a annoncé la modification unilatérale des conditions contractuelles des dirigeants syndicaux, c'est-à-dire des conditions requises pour demander des congés syndicaux, et indiqué que dorénavant les heures de congés syndicaux seraient déduites du salaire. L'organisation plaignante affirme que ces déductions n'ont été appliquées qu'à ses dirigeants.
- 251.** Troisièmement, l'organisation plaignante fait état de licenciements de ses affiliés et de ses dirigeants en raison de leur affiliation et de leur participation à des activités syndicales, l'entreprise recourant sans discernement à l'article 161 du Code du travail (licenciement pour répondre aux besoins de l'entreprise). L'organisation plaignante affirme que, chaque fois que ses affiliés participent à une assemblée et expriment leurs vues au sujet des conditions de travail dans l'entreprise, ils sont licenciés le lendemain. L'entreprise évoque ses besoins et des restructurations inexistantes, mais son objectif est de dissuader les travailleurs d'exprimer leurs vues et de s'affilier aux syndicats qui constituent l'organisation plaignante. De plus, l'organisation plaignante indique que, après la négociation collective engagée par deux de ses syndicats (syndicats n^{os} 1 et 2 des usines d'Antofagasta pour la fabrication de carbonate et d'hydroxyde de lithium) qui a débouché sur un accord en mai 2013 avec la médiation de l'inspection du travail, 36 affiliés ont été licenciés au terme de leur période d'immunité liée à la négociation. Les licenciements ont été successifs, au début et à la fin de la période de travail posté de ces travailleurs, dans le but d'intimider les travailleurs qui restaient (l'organisation plaignante adresse de nombreux actes de conciliation établis avec la médiation de l'inspection du travail dans lesquels les travailleurs licenciés allèguent l'application injustifiée de l'article 161 du Code du travail). L'organisation plaignante ajoute que, en 2012, un autre syndicat affilié à sa fédération (le syndicat de Nueva Victoria de Iquique) aurait connu le même sort, 28 de ses affiliés ayant été licenciés une fois terminée leur période d'immunité. L'entreprise évoque ses besoins pour justifier les licenciements, mais l'organisation plaignante estime qu'il s'agit de mesures de discrimination antisyndicale à l'encontre des dirigeants et des syndicats qui dénoncent des pratiques abusives. Enfin, l'organisation plaignante dénonce le fait que, sur le lieu de travail de Salar del Carmen, on a menacé de licenciement les travailleurs qui ne changeraient pas de syndicat, et ceux qui ne l'ont pas fait l'ont été (l'organisation plaignante signale le cas du licenciement de trois de ses affiliés et indique que les personnes ayant changé de syndicat ont conservé leur emploi). L'organisation plaignante affirme que, après ces licenciements, à Salar del Carmen, les dirigeants syndicaux sont les seuls travailleurs à rester affiliés à ses syndicats.
- 252.** Quatrièmement, l'organisation plaignante affirme que, au détriment de ses affiliés, l'entreprise ne respecte pas plusieurs dispositions de la convention collective relatives aux tenues de travail (l'entreprise ne les fournit pas sous prétexte qu'il n'y en a pas à la bonne taille), aux rémunérations (modification unilatérale des rémunérations) et au paiement des congés de maladie.
- 253.** Cinquièmement, l'organisation plaignante affirme que l'entreprise a mis en place une prime de réalisation de l'Objectif rôle général (BCM) dans le but d'empêcher le libre exercice du droit de grève, cette prime étant versée à condition que la négociation collective soit anticipée et non réglementée. L'organisation plaignante indique qu'il ne peut être recouru à la grève que dans le cadre de la négociation collective réglementée. Les organisations

syndicales ont la faculté de négocier collectivement de manière réglementée dans un délai déterminé (quarante à quarante-cinq jours) avant l'expiration d'une convention collective et, pendant cette négociation, les travailleurs peuvent voter en faveur de la dernière offre de l'employeur ou de la grève (ce qui est impossible dans la négociation anticipée non réglementée). L'organisation plaignante ajoute que la mise en place d'une prime qui n'est versée que si la négociation est anticipée et non réglementée enfreint l'exercice de la liberté syndicale puisqu'elle limite la possibilité de recourir à la grève. L'organisation plaignante indique que, en raison de la possibilité de toucher cette prime, les représentants syndicaux ont été obligés ces dernières années de négocier de manière anticipée sous la pression des affiliés qui veulent toucher la prime. L'organisation plaignante ajoute qu'il y a eu même des cas dans lesquels la prime a été versée préalablement étant entendu que, si la condition requise de négociation anticipée n'était pas remplie, le montant de la prime versée serait retenu sur le salaire. L'organisation plaignante indique que cette pratique a été dénoncée devant l'inspection du travail et que, le 18 janvier 2013, le tribunal du travail d'Antofagasta a jugé illégale la condition de versement de la prime BCM et estimé que l'entreprise avait commis des pratiques antisyndicales en privant les travailleurs du droit de décider librement et volontairement du recours ou non à une négociation collective réglementée. L'organisation plaignante ajoute que l'entreprise a contesté cette décision devant la cour d'appel.

254. Sixièmement, l'organisation plaignante affirme que l'entreprise remet sans cesse en question l'action syndicale et exclut sa fédération du dialogue sur l'adoption de mesures touchant l'ensemble des travailleurs. A ce sujet, l'organisation plaignante indique que l'entreprise, d'une manière discriminatoire, ne l'a pas invitée à participer à une réunion qu'elle a tenue avec les deux autres fédérations au sujet du versement de la prime. De plus, l'organisation plaignante affirme que ses affiliés et ses dirigeants ont été l'objet du dénigrement incessant d'une superviseuse. Donnant une version infondée ou faussée de faits qu'elle leur attribuait ou révélant des informations confidentielles, elle a suscité l'indisposition des travailleurs à l'encontre des dirigeants. L'organisation plaignante indique avoir dénoncé cette situation devant l'inspection du travail.

B. Réponse du gouvernement

255. Dans sa communication du 26 février 2015, le gouvernement transmet les observations de la Direction du travail, du ministère des Ressources minières et de l'entreprise SQM au sujet des allégations de l'organisation plaignante.
256. En ce qui concerne la prétendue modification unilatérale d'une clause tacite établie en vertu d'une pratique constante qui consistait à accorder et à payer des congés syndicaux au-delà des minima prévus par la loi, l'entreprise nie tout traitement discriminatoire. Elle reconnaît que, pendant un certain temps, elle a accordé des congés au-delà des minima prévus par la loi et subvenu à leurs coûts. L'entreprise indique que cette pratique avait conduit beaucoup de dirigeants syndicaux à cesser de s'acquitter de leurs services professionnels et que, par conséquent, elle a décidé de mettre un terme à cette pratique et, sans aucune discrimination, d'exiger de tous les dirigeants syndicaux qu'ils accomplissent effectivement leurs services. Le gouvernement ajoute que, trois dirigeants d'un syndicat affilié à l'organisation plaignante ayant déposé une plainte le 16 mai 2013, l'inspection provinciale du travail a estimé qu'il y avait des indices de pratiques antisyndicales. La justice a été saisie et la procédure est arrivée à son terme le 10 mars 2014 à la suite d'une conciliation judiciaire entre les parties qui ont convenu de ce qui suit: i) les dirigeants syndicaux n'utiliseraient dorénavant les congés syndicaux que conformément au Code du travail, sans préjudice des congés syndicaux établis dans les conventions collectives; ii) les congés syndicaux utilisés jusqu'alors au-delà des minima prévus par la loi ne seraient pas considérés comme des fautes ou des absences injustifiées et ne donneraient lieu ni à des sanctions ni au paiement de rémunérations; et iii) les communications formulées par l'entreprise au sujet des congés syndicaux seraient

pleinement applicables. De plus, en vertu d'un accord de médiation du 8 avril 2014, le président de l'organisation plaignante, M. Nelson Pérez, a conclu avec l'entreprise les mêmes accords. La médiation portait également sur une plainte du président de l'organisation plaignante qui affirmait que l'entreprise ne lui confiait pas le travail convenu et ne lui fournissait pas les éléments pour le réaliser – les parties avaient accepté conformément à l'accord de médiation que l'entreprise confierait à M. Nelson Pérez le travail convenu et lui fournirait d'autres éléments pour qu'il puisse se rendre sur les lieux de travail et s'acquitter de ses tâches.

- 257.** Quant aux allégations selon lesquelles des affiliés et des dirigeants auraient été licenciés au motif de leur appartenance au syndicat et de leur participation à des activités syndicales au moyen du recours sans discernement à l'article 161 du Code du travail (licenciement pour répondre aux besoins de l'entreprise), le gouvernement transmet les observations de l'entreprise qui indique que les licenciements ont été effectués en fonction de ses besoins. L'entreprise reconnaît qu'en 2013 le nombre des travailleurs qu'elle occupe directement était passé de 5 700 à 4 600. Les personnes licenciées ont été indemnisées et les tribunaux qui avaient été saisis des conflits que ces licenciements avaient entraînés ont statué en faveur tantôt de l'entreprise, tantôt des travailleurs (il n'a pas été donné de plus amples informations sur ces procédures judiciaires). Par ailleurs, le gouvernement adresse un tableau qui indique la suite donnée aux plaintes portées par l'organisation plaignante. Le tableau mentionne deux plaintes pour recours sans discernement ou injustifié à l'article 161 du Code du travail et indique seulement à ce sujet qu'il n'a pas été trouvé trace de l'enregistrement de ces plaintes.
- 258.** A propos des allégations d'inobservation de la convention collective, le tableau que le gouvernement a adressé sur le traitement des plaintes de l'organisation plaignante fait état de trois plaintes pour inobservation de la convention collective et du fait que toutes les plaintes ont été examinées et ont donné lieu à l'imposition d'amendes.
- 259.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle une prime serait utilisée pour promouvoir la négociation collective anticipée non réglementée et entraver l'exercice du droit de grève, l'entreprise déclare dans ses observations que la prime est versée depuis 2004, qu'elle a été soumise à l'examen de l'entreprise et de l'ensemble des organisations de travailleurs et qu'elle n'a jamais été considérée comme une atteinte à la liberté syndicale. De plus, l'entreprise affirme n'avoir jamais empêché ou entravé la négociation collective réglementée. De son côté, le gouvernement indique ce qui suit: i) l'affaire a été soumise aux tribunaux qui, en janvier 2013, ont estimé que l'entreprise avait commis des pratiques antisyndicales en assujettissant le paiement de la prime à la négociation non réglementée; les tribunaux ont condamné l'entreprise à une amende de 150 unités fiscales mensuelles et souligné que l'entreprise devait faire dépendre le versement de la prime exclusivement de circonstances objectives liées à la rentabilité de l'entreprise et ne pas imposer de conditions ayant trait à la négociation collective; et ii) l'entreprise a intenté devant la cour d'appel d'Antofagasta un recours en nullité de la décision des tribunaux qui a été rejeté, puis un recours devant la Cour suprême en unification de la jurisprudence qui a été déclaré irrecevable. Par conséquent, le gouvernement conclut que la justice a donné suite à la plainte principale de l'organisation plaignante présentée au comité. Il précise que la condamnation de l'entreprise au versement d'une amende a été enregistrée à la Direction du travail et publiée dans des journaux de diffusion nationale.
- 260.** A propos des allégations selon lesquelles l'action syndicale serait sans cesse remise en question et l'organisation plaignante exclue du dialogue sur l'adoption de mesures touchant tous les travailleurs, le comité note que, d'une manière générale, la structure matricielle de l'entreprise lui permet de maintenir un dialogue constant avec les travailleurs et leurs représentants, et que l'entreprise applique une politique de «portes ouvertes» qui est la même pour tous. Quant à la mise en place de la prime, l'entreprise indique qu'elle a été analysée en détail et sans aucune discrimination par l'entreprise et par tous les syndicats et fédérations,

y compris l'organisation plaignante. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle une superviseuse dénigrerait constamment les dirigeants syndicaux de l'entreprise, suscitant ainsi l'indisposition des travailleurs à leur encontre, le gouvernement dit que l'autorité compétente a convoqué les dirigeants syndicaux le 21 mars 2013 et que, au cours de l'entretien avec l'avocate chargée de l'affaire, les dirigeants ont indiqué que la note contenant cette allégation devait être considérée comme une notification et non comme une plainte.

261. En conclusion, le gouvernement souligne que, comme il ressort des informations fournies et des mesures mentionnées, l'inspection du travail et les tribunaux compétents ont sanctionné les faits dénoncés par l'organisation plaignante.

C. Conclusions du comité

262. *Le comité note que la plainte porte sur les allégations suivantes: restrictions à l'accès du président de l'organisation plaignante aux lieux de travail, réductions unilatérales de congés syndicaux et discrimination dans ce domaine, inobservation de conventions collectives, licenciements antisyndicaux, exclusion et remise en question de l'action syndicale, et utilisation d'une prime pour promouvoir la négociation collective anticipée non réglementée et entraver l'exercice du droit de grève.*
263. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle on interdirait au président de l'organisation plaignante d'entrer sur les lieux des activités minières de l'entreprise SQM, le comité note que l'organisation plaignante ne fournit pas de détails à ce sujet et que ni le gouvernement ni l'entreprise ne répondent à propos de cette allégation. Le comité constate simplement que, en vertu de l'accord de médiation du 8 avril 2014 conclu entre l'entreprise et le président de l'organisation plaignante, l'entreprise s'est engagée à lui confier le travail convenu et à lui fournir d'autres éléments pour qu'il puisse effectuer ses tâches professionnelles (sans traiter spécifiquement l'allégation du refus d'entrer dans les divers sites miniers en sa qualité de dirigeant syndical). Le comité rappelle le principe en vertu duquel «les représentants des travailleurs devraient avoir accès à tous les lieux de travail dans l'entreprise lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation». [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1104.] Le comité prie l'organisation plaignante de transmettre au gouvernement des informations additionnelles concernant l'allégation selon laquelle on interdirait à son président d'entrer sur les lieux des activités minières de l'entreprise, afin que, s'il demeure un problème, le gouvernement puisse mener une enquête à cet égard. Le comité invite également le gouvernement à obtenir des informations de l'entreprise à cet égard à travers l'organisation d'employeurs concernée et prie le gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*
264. *Quant à l'allégation faisant état de la modification unilatérale et discriminatoire des conditions de congés syndicaux, le comité note que, selon les informations fournies par le gouvernement, à la suite d'une conciliation judiciaire et d'une médiation, les parties ont convenu que les congés syndicaux ne seraient utilisés que selon les termes du Code du travail, sans préjudice des congés syndicaux établis dans les conventions collectives; que les congés syndicaux utilisés jusqu'alors au-delà des minima prévus par la loi ne seraient pas considérés comme des fautes ou des absences injustifiées et ne donneraient lieu ni à des sanctions ni au paiement de rémunérations; et que les communications formulées par l'entreprise au sujet des congés syndicaux seraient pleinement applicables.*
265. *A propos des allégations faisant état de licenciements, au motif infondé des besoins de l'entreprise, de beaucoup des affiliés et dirigeants de l'organisation plaignante en raison de leur affiliation et de leur participation à des activités syndicales, licenciements qui selon l'organisation plaignante auraient entraîné une forte baisse du nombre de ses affiliés, le*

comité prend note des explications de l'entreprise: les licenciements auraient été fonction de ses besoins et les tribunaux qui avaient été saisis des conflits que ces licenciements avaient entraînés ont statué tantôt en faveur de l'entreprise, tantôt en faveur des travailleurs. Le comité regrette que, malgré la gravité de ses allégations et même s'il a adressé les observations de l'entreprise, le gouvernement ne fournisse aucune information détaillée ni sur les allégations ni sur les procédures intentées devant les autorités compétentes à ce sujet, et qu'il se borne à indiquer à propos de deux plaintes qu'il n'a pas été trouvé trace de leur enregistrement. De plus, le comité souhaite rappeler le principe en vertu duquel «l'application des programmes de réduction de personnel ne doit pas être utilisée pour procéder à des actes de discrimination antisyndicale». [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 796.] Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées sur le traitement de ces plaintes, y compris sur toute décision administrative ou judiciaire pertinente, en espérant que, dans le cas où des actes de discrimination antisyndicale auraient été commis, des mesures de réparation appropriée et des sanctions suffisamment dissuasives soient appliquées. Le comité invite l'organisation plaignante à fournir les informations supplémentaires dont elle dispose, y compris sur toute plainte déposée devant la justice dans ce sens.

- 266.** En ce qui concerne les allégations d'inobservation de la convention collective, le comité note que le gouvernement indique que les trois plaintes présentées ont été examinées et qu'elles ont toutes donné lieu à l'imposition d'amendes. Le comité espère que la convention collective est maintenant pleinement respectée.
- 267.** A propos de l'allégation selon laquelle une prime serait utilisée pour promouvoir la négociation collective anticipée non réglementée et entraver l'exercice du droit de grève, le comité note que la justice a estimé en janvier 2013 que l'entreprise avait commis des pratiques antisyndicales en assujettissant le paiement de la prime à la négociation non réglementée; les tribunaux ont condamné l'entreprise à une amende de 150 unités fiscales mensuelles (environ 9 000 dollars des Etats-Unis) et disposé que l'entreprise devait faire dépendre le versement de la prime exclusivement de circonstances objectives liées à la rentabilité de l'entreprise, sans imposer de conditions ayant trait à la négociation collective.. Le comité n'a pas reçu d'informations de la part de l'organisation plaignante qui indiqueraient que la décision de justice n'aurait pas été pleinement appliquée.
- 268.** Au sujet des allégations d'ordre général selon lesquelles l'entreprise remet sans cesse en question l'action syndicale et exclut l'organisation plaignante du dialogue sur l'adoption de mesures touchant tous les travailleurs, le comité observe que ces allégations diffèrent des observations de l'entreprise, laquelle affirme maintenir un dialogue constant avec les travailleurs et leurs représentants et appliquer une politique de «portes ouvertes» qui est la même pour tous. Notant aussi, comme l'indique le gouvernement, que beaucoup des faits dénoncés par l'organisation plaignante ont été sanctionnés par l'inspection provinciale du travail d'Antofagasta et par les tribunaux compétents, le comité invite le gouvernement à prendre les initiatives nécessaires pour faciliter le dialogue entre l'entreprise et l'organisation plaignante afin de prévenir des conflits analogues à l'avenir et de promouvoir l'exercice de la liberté syndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.
- 269.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle une superviseuse dénigrerait constamment les dirigeants syndicaux de l'entreprise, suscitant ainsi l'indisposition des travailleurs à leur rencontre, le comité note que, selon le gouvernement, les dirigeants auraient indiqué que la communication qui contenait cette allégation devait être considérée comme une notification et non comme une plainte. Ne disposant ni d'autres informations ni d'éléments de preuve et à moins que l'organisation plaignante ne fournisse des informations complémentaires suffisantes pour réaffirmer et fonder cette allégation, le comité n'en poursuivra pas l'examen.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité prie l'organisation plaignante de transmettre au gouvernement des informations additionnelles relatives à l'allégation selon laquelle on interdirait à son président d'entrer sur les lieux des activités minières de l'entreprise afin que, s'il subsiste un problème, le gouvernement puisse mener une enquête à cet égard. Le comité invite également le gouvernement à obtenir des informations de l'entreprise à cet égard à travers l'organisation d'employeurs concernée et prie le gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*
- b) *En même temps qu'il reconnaît les efforts des autorités compétentes pour traiter les allégations relatives aux congés syndicaux, le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la résolution des allégations de licenciements antisyndicaux au moyen du recours sans discernement à l'article 161 du Code du travail, y compris sur toute décision administrative ou judiciaire pertinente, en espérant que, dans le cas où des actes de discrimination antisyndicale auraient été commis, des mesures de réparation appropriée et des sanctions suffisamment dissuasives soient appliquées. Le comité invite l'organisation plaignante à fournir les informations supplémentaires dont elle dispose, y compris sur toute plainte déposée devant la justice dans ce sens.*
- c) *Le comité invite le gouvernement à prendre les initiatives nécessaires pour faciliter le dialogue entre l'entreprise et l'organisation plaignante afin de prévenir des conflits analogues à l'avenir et de promouvoir l'exercice de la liberté syndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*

CAS N° 3053

RAPPORT DÉFINITIF

Plainte contre le gouvernement du Chili

présentée par

– le Syndicat n° 1 des travailleurs des entreprises Carozzi S.A.

appuyée par

– la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des licenciements antisyndicaux et d'autres pratiques antisyndicales au sein des entreprises Carozzi S.A.

271. La plainte figure dans une communication du Syndicat n° 1 des travailleurs des entreprises Carozzi S.A. en date du 24 mai 2013, appuyée par la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT) dans une communication en date du 12 novembre 2013.

272. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 26 février 2015.
273. Le Chili 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

274. Dans une communication en date du 4 mai 2013, le Syndicat n° 1 des travailleurs des entreprises Carozzi S.A. allègue des pratiques antisyndicales ayant cours au sein desdites entreprises depuis le mois d'août 2010 (date de la fin d'un processus de négociation collective au cours duquel l'organisation plaignante a mené une grève (du 14 juillet au 6 août 2010)) dans le but de mettre en péril l'existence du syndicat et d'entraver les activités de ce dernier.
275. L'organisation plaignante indique avoir déposé une plainte administrative en date du 11 mars 2011 auprès de l'inspection du travail pour les pratiques antisyndicales suivantes: discrimination économique et pressions exercées par l'entreprise afin de dissuader les travailleurs de s'affilier à l'organisation plaignante ou de les encourager à s'en désaffilier ou à changer de syndicat, et licenciements motivés par la participation à la grève de 2010 et par le refus de donner suite à une demande formulée par l'entreprise visant à ce que le changement de tenue de travail soit effectué en dehors des heures de travail.
276. L'organisation plaignante indique que l'inspection du travail (rapport d'enquête n° 0506/2011/578) a constaté les faits suivants: i) le syndicat a exercé son droit de grève dans le cadre d'un processus de négociation collective du 14 juillet au 6 août 2010 au cours duquel le syndicat s'est prévalu de la possibilité prévue à l'article 369 du Code du travail d'exiger de l'entreprise que soit conclue une nouvelle convention collective dont les dispositions seraient les mêmes que celles des conventions qui étaient alors en vigueur; ii) en janvier 2011, le syndicat et l'entreprise ont mené à bien un nouveau processus de négociation collective à partir d'une plainte pour pratiques antisyndicales déposée par le syndicat auprès de l'inspection du travail; ce processus a abouti à la conclusion d'une convention collective en date du 17 janvier qui prévoyait, entre autres, le versement d'une prime de fin de conflit de 200 000 pesos chiliens; iii) entre la fin de la grève au mois d'août 2010 et le mois de février 2011, 123 ruptures de contrat de travail ont été annoncées par l'entreprise, dont 83 en invoquant des raisons économiques (concernant 53 membres de l'organisation plaignante), 16 par accord mutuel, 16 pour départ volontaire (concernant 4 membres de l'organisation plaignante) et 8 en invoquant un abandon de poste (3 membres); iv) au cours de cette même période, 168 nouveaux contrats ont été conclus (y compris pour 141 agents chargés de la protection alors qu'il avait été mis fin au contrat de travail de 53 travailleurs qui exerçaient ces fonctions); v) entre le mois d'août 2010 et le mois de février 2011, 126 travailleurs ont renoncé à leur affiliation à l'organisation plaignante, qui est passée de 552 à 345 membres; vi) en 2010, il a été procédé à deux réajustements de salaires en faveur des adhérents à une autre organisation syndicale présente au sein de l'entreprise; le premier en juillet 2010 (il s'agissait selon l'entreprise d'un réajustement légal appliqué à tous les travailleurs, à l'exception des affiliés à l'organisation plaignante qui ont été exclus au motif que l'article 369 du Code du travail, qui avait sous-tendu l'élargissement de la convention demandé par l'organisation plaignante, disposait que cet élargissement ne s'appliquerait pas aux dispositions relatives au réajustement des rémunérations et à d'autres avantages) et le second en décembre 2010 (fruit de la négociation collective menée par cet autre syndicat qui a abouti à la conclusion d'une convention collective le 16 décembre 2010 prévoyant, entre autres, le versement d'une prime de fin de conflit de 320 000 pesos chiliens aux adhérents); et vii) il ressort de l'analyse de la rémunération versée au mois de janvier 2011 à dix travailleurs qui avaient renoncé à leur affiliation à l'organisation plaignante que, sur les dix

travailleurs ayant reçu la somme de 200 000 pesos chiliens, un seul s'est vu prélever 75 pour cent de la cotisation syndicale en faveur de l'organisation plaignante tandis que, pour les autres travailleurs, ce prélèvement a été effectué en faveur des autres organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise.

- 277.** L'organisation plaignante fait valoir les conclusions juridiques suivantes formulées par l'avocat chargé de l'enquête de l'inspection du travail: i) le fait que l'entreprise n'ait pas procédé au réajustement du salaire du mois de juillet 2010 des travailleurs affiliés à l'organisation plaignante n'est pas justifié puisque, contrairement à ce que l'entreprise a avancé, les dispositions du Code du travail invoquées (article 369) ne proscrivent pas de tels réajustements; ii) tous les travailleurs ayant bénéficié de la prime de 200 000 pesos chiliens négociée par l'organisation plaignante auraient dû être soumis au prélèvement de 75 pour cent de la cotisation syndicale en faveur de l'organisation en question, la décision de l'entreprise étant par conséquent peu raisonnable; et iii) le fait que, alors que 53 des 70 licenciements ont été dictés par des motifs économiques et par les besoins de l'entreprise, ces mêmes facteurs ont permis le recrutement de 168 nouveaux travailleurs au cours de la même période, pose problème.
- 278.** L'organisation plaignante précise que, lors d'un processus de médiation mené le 10 mai 2011, l'entreprise a réfuté les constatations de l'inspection du travail et les indices mis en évidence par cette dernière et que, de ce fait, une plainte a été déposée auprès du tribunal compétent le 17 mai 2011. L'organisation plaignante joint à sa plainte le jugement rendu le 12 décembre 2011 par le Tribunal du travail de Valparaíso selon lequel l'entreprise s'est livrée à des pratiques antisyndicales à l'égard de l'organisation plaignante dans la mesure où il a été prouvé que les licenciements auxquels il a été procédé concernaient majoritairement des membres de l'organisation plaignante, que des pressions ont été exercées pour faire en sorte que les membres renoncent à leur affiliation à l'organisation et qu'une discrimination économique a été opérée, pratiques qui ont entravé le bon fonctionnement du syndicat en dissuadant les travailleurs de s'affilier à l'organisation plaignante ou en incitant les membres à se désaffilier de cette dernière. Par conséquent, le tribunal a infligé à l'entreprise une amende de 30 unités fiscales.
- 279.** Par ailleurs, l'organisation plaignante dénonce le fait que certains de ses affiliés ont été licenciés pour avoir exercé leur droit d'endosser leur tenue de travail durant les heures de travail (l'entreprise avait déclaré que les travailleurs devaient changer de tenue avant d'accéder au lieu de travail). Pour appuyer sa position, l'organisation plaignante fait référence à l'avis rendu par la division juridique de la Direction du travail en date du 4 janvier 2011 qui confirme le bien-fondé du paiement du temps destiné au changement de tenue auquel les travailleurs sont tenus de procéder pour accomplir leurs fonctions. Pour étayer ses allégations, l'organisation plaignante joint à sa plainte un jugement rendu par le Tribunal du travail de Valparaíso en date du 27 novembre 2012 selon lequel le licenciement de trois travailleurs affiliés à l'organisation plaignante (M. Torres Gajardo, M. Azúa Flores et M^{me} Silva Flores) au motif qu'ils avaient persisté, après trois avertissements, à entrer sur le lieu de travail et à le quitter en vêtements de ville et non en vêtements de travail, était injustifié.
- 280.** Enfin, l'organisation plaignante fournit un exemple supplémentaire de discrimination antisyndicale: une travailleuse (M^{me} Tabilo Cisternas) a été licenciée le 19 octobre 2011, 13 jours après avoir rejoint le syndicat (qui enregistrait alors sa première affiliation depuis la grève de 2010). L'organisation plaignante joint à sa plainte le jugement rendu par le Tribunal du travail de Valparaíso en date du 21 juin 2012 qui a considéré que ce licenciement constituait un acte de discrimination antisyndicale et a condamné l'entreprise à verser des indemnités pour licenciement abusif majorées de 30 pour cent (929 162 pesos chiliens) ainsi qu'un dédommagement de 3 786 474 pesos chiliens (soit un total d'environ 6 400 dollars E.-U.).

B. Réponse du gouvernement

- 281.** Dans une communication en date du 26 février 2015, le gouvernement indique que, outre la plainte du 11 mars 2011 mentionnée précédemment, entre 2012 et 2014 l'organisation plaignante a déposé plusieurs plaintes pour atteinte aux droits fondamentaux à l'issue desquelles différentes procédures administratives et judiciaires ont été engagées, notamment: i) une plainte déposée le 18 juillet 2012 pour licenciement de membres du syndicat du fait de leur affiliation et non-prélèvement de 75 pour cent de la cotisation syndicale (l'inspection du travail a constaté uniquement le licenciement de membres du syndicat, et le Tribunal du travail de Valparaíso, par jugement du 29 juin 2013, a considéré que l'existence d'une pratique antisyndicale n'était pas prouvée); ii) une plainte déposée le 24 mai 2012 pour licenciement illégal de travailleurs protégés par l'immunité syndicale durant une négociation collective (il a été demandé à l'entreprise de mettre un terme à cette pratique, de réintégrer les travailleurs et de leur verser leur rémunération, demandes auxquelles l'entreprise s'est conformée); iii) une plainte déposée le 5 août 2013 alléguant le non-paiement intégral des permis syndicaux (l'inspection du travail n'a pas confirmé l'existence d'une telle pratique); iv) une plainte déposée le 26 septembre 2013 pour discrimination fondée sur des actes d'organisation (l'inspection du travail a constaté l'existence d'un mécanisme distinct de traitement des travailleurs affiliés à l'organisation plaignante et, bien que les parties ne soient pas parvenues à un accord, l'inspection a estimé que la mesure de compensation offerte par l'entreprise était suffisante et a décidé de ne pas porter la plainte devant le tribunal compétent); v) une plainte déposée le 28 octobre 2013 pour actes de discrimination (l'inspection du travail a mis en évidence des indices de pratiques pouvant porter atteinte aux droits syndicaux du fait de l'inclusion dans la convention collective d'une clause sur le paiement des heures de congés syndicaux plus avantageuse pour l'un des syndicats que pour les deux autres, ce qui a donné lieu à une conciliation judiciaire à l'issue de laquelle l'entreprise s'est engagée à garantir un traitement égalitaire entre les différents syndicats); et vi) une plainte déposée le 26 février 2014 pour pratiques antisyndicales et discriminatoires fondées sur l'affiliation syndicale (le Tribunal du travail de Valparaíso, dans son jugement rendu le 26 janvier 2015, a conclu que l'existence d'activités antisyndicales n'était pas prouvée).
- 282.** Le gouvernement fait valoir que, par courrier daté du 5 février 2015, l'entreprise a indiqué que les faits dénoncés par l'organisation plaignante en ce qui concerne les licenciements ne sont pas avérés, que, outre l'organisation plaignante, elle compte deux autres syndicats et qu'elle s'est toujours engagée à respecter les formes d'organisation de ses travailleurs en leur offrant tous les moyens nécessaires pour qu'ils puissent exercer leurs activités syndicales.
- 283.** Le gouvernement conclut en soulignant que l'inspection du travail a effectué toutes les démarches nécessaires, conformément à la législation en vigueur, et que les plaintes concernant des indices de violation de la liberté syndicale ont été portées devant les tribunaux compétents. Le gouvernement ajoute que le tribunal compétent a pour sa part débouté le syndicat de ses plaintes à l'issue d'une procédure régulière.
- 284.** Enfin, le gouvernement indique qu'il a déposé une proposition de révision de la réglementation relative à la qualification des pratiques antisyndicales et déloyales pendant les processus de négociation collective et aux sanctions visant de telles pratiques dans le cadre du projet de loi destiné à moderniser le système des relations professionnelles qui a été porté devant le pouvoir législatif le 29 décembre 2014 et grâce auquel le gouvernement espère pouvoir corriger les lacunes de la législation en ce qui concerne la protection de la liberté syndicale.

C. Conclusions du comité

285. *Le comité note que les allégations de pratiques antisyndicales présentées par l'organisation plaignante ont fait l'objet d'enquêtes de la part de l'inspection du travail et prend note des différentes décisions judiciaires rendues. S'agissant des résultats des procédures engagées, le comité note que l'inspection du travail a mis en évidence dans ses rapports des indices de discrimination antisyndicale à différentes occasions. Bien que dans deux jugements cités par le gouvernement concernant des plaintes postérieures à celles mentionnées par l'organisation plaignante dans la présente plainte, et auxquelles cette dernière n'avait pas fait référence, le tribunal compétent ait estimé que l'existence d'une discrimination syndicale n'avait pas été prouvée, dans d'autres jugements présentés par l'organisation plaignante le tribunal compétent a considéré que l'entreprise s'était livrée à des actes de discrimination antisyndicale, tant de manière générale (citant diverses pratiques visant à entraver le bon fonctionnement du syndicat et à amoindrir l'affiliation à ce dernier) que concrète (licenciements d'affiliés au syndicat).*
286. *Tout en observant que les allégations de l'organisation plaignante ont été portées devant les autorités administratives et judiciaires nationales compétentes et en exprimant sa préoccupation au sujet des actes de discrimination antisyndicale constatés par les décisions rendues par ces autorités, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires (par exemple en facilitant le dialogue entre l'entreprise et l'organisation plaignante) pour prévenir l'apparition de nouveaux conflits analogues et en particulier pour empêcher tout acte de discrimination antisyndicale au sein de l'entreprise en question.*
287. *Le comité observe, d'une part, que le tribunal compétent a infligé à l'entreprise concernée une amende s'élevant selon le gouvernement à l'équivalent de 2 000 dollars E.-U. et que, d'autre part, il a été prouvé que les licenciements auxquels il a été procédé concernaient majoritairement des membres de l'organisation plaignante, que des pressions ont été exercées pour faire en sorte que les membres renoncent à leur affiliation à l'organisation et qu'une discrimination économique a été opérée, pratiques qui ont entravé le bon fonctionnement du syndicat et ont amoindri l'affiliation à ce dernier. Compte tenu de la gravité des faits, le comité exprime sa préoccupation quant au fait que la sanction imposée n'est pas suffisamment dissuasive pour empêcher que de tels actes se reproduisent à l'avenir, étant donné notamment le caractère réitéré des actes qualifiés par le tribunal de pratiques antisyndicales. A cet égard, le comité salue la volonté exprimée par le gouvernement de réviser la réglementation relative à la qualification des pratiques antisyndicales et aux sanctions visant de telles pratiques afin de corriger les lacunes de la législation, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, et prie le gouvernement de faire état des mesures adoptées à cet égard à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) dont l'attention est attirée sur les aspects législatifs du présent cas.*

Recommandations du comité

288. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Tout en observant que les allégations de l'organisation plaignante ont été portées devant les autorités administratives et judiciaires nationales compétentes et en exprimant sa préoccupation au sujet des actes de discrimination antisyndicale mis en évidence dans les décisions rendues par ces autorités, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, par exemple en facilitant le dialogue entre l'entreprise et l'organisation plaignante, pour prévenir l'apparition de nouveaux conflits*

analogues et en particulier pour empêcher les actes de discrimination antisyndicale au sein de l'entreprise en question.

- b) *Le comité accueille favorablement la volonté exprimée par le gouvernement de réviser la réglementation relative à la qualification des pratiques antisyndicales et aux sanctions visant de telles pratiques afin de corriger les lacunes de la législation, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, et le prie de faire état des mesures adoptées à cet égard à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) dont l'attention est attirée sur les aspects législatifs du présent cas.*

CAS N° 2620

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement de la République de Corée
présentée par**

- **la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et**
- **la Confédération syndicale internationale (CSI)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a refusé d'enregistrer le Syndicat des travailleurs migrants (MTU) et s'est engagé dans une campagne de répression ciblée contre ce syndicat, procédant successivement à l'arrestation de ses présidents Anwar Hossain, Kajiman Khapung et Toran Limbu, de ses vice-présidents, Raj Kumar Gurung (Raju) et Abdus Sabur et de son secrétaire général Abul Basher Moniruzzaman (Masum), puis à l'expulsion de la plupart d'entre eux. Les organisations plaignantes allèguent que tout ceci s'est déroulé dans un climat de discrimination généralisée à l'encontre des travailleurs migrants dans l'intention de créer une main-d'œuvre sous-payée et facile à exploiter

- 289.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2015 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 374^e rapport, paragr. 286-305, approuvé par le Conseil d'administration à sa 323^e session.]
- 290.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication en date du 18 septembre 2015.
- 291.** La République de Corée n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

292. A sa réunion de mars 2015, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 374^e rapport, paragr. 305]:

- a) Le comité déplore que l'appel interjeté par le gouvernement contre la décision de la Haute Cour de Séoul en faveur de l'enregistrement du MTU soit encore en instance plus de huit ans après son introduction. Le comité s'attend une nouvelle fois fermement à ce que le jugement de la Cour suprême concernant le statut du MTU soit rendu sans délai supplémentaire et qu'il prendra dûment en considération les allégations selon lesquelles le refus d'enregistrement du MTU a été assorti d'une campagne de répression ciblée à l'encontre de ses dirigeants et de ses adhérents. Entre-temps, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à ce que les conclusions du comité, en particulier celles ayant trait aux droits syndicaux des travailleurs migrants, soient portées à l'attention de la Cour suprême et de communiquer copie de la décision de la cour dès qu'elle aura été rendue.
- b) Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement fasse tout son possible pour procéder sans délai à l'enregistrement du MTU et le prie de fournir tous les renseignements utiles sur ce point.
- c) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement d'entreprendre un examen approfondi de la situation quant au statut des travailleurs migrants en pleine concertation avec les partenaires sociaux concernés, de façon à garantir et protéger pleinement les droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective de tous les travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non, et ce en conformité avec les principes de la liberté syndicale, ainsi qu'à privilégier le dialogue avec les partenaires sociaux concernés afin de trouver des solutions négociées aux difficultés auxquelles ces travailleurs sont confrontés. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des progrès réalisés à cet égard.
- d) Le comité invite les organisations plaignantes à fournir toute information complémentaire qu'elles considèrent utile à la compréhension par le comité du fonctionnement actuel du MTU.
- e) Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut, s'il le souhaite, se prévaloir de l'assistance technique du Bureau relativement aux questions soulevées dans le cas présent.

B. Réponse du gouvernement

293. Dans sa communication en date du 18 septembre 2015, le gouvernement indique que, le 25 juin 2015, la Cour suprême a rendu un jugement relatif au refus d'enregistrer le Syndicat des travailleurs migrants (MTU). Selon le gouvernement, la Cour suprême a décidé en formation plénière que «les personnes qui tirent un salaire ou un revenu équivalent de l'exercice d'un emploi de tout type constituent des travailleurs en vertu de la loi sur les syndicats et l'harmonisation des relations du travail (TULRAA) et, même s'il s'agit d'un étranger ou d'une étrangère n'ayant pas le droit à l'emploi, il/elle ne saurait être considéré(e) comme extérieur(e) au champ des travailleurs tel que prescrit par la TULRAA, et ainsi un travailleur étranger ou une travailleuse étrangère ne bénéficiant pas d'un titre de séjour lui permettant de travailler peut constituer une organisation syndicale ou s'y affilier». Le gouvernement déclare que la Cour suprême précise aussi dans son jugement que le fait de permettre à des travailleurs étrangers sans titre de séjour valable de s'affilier à des syndicats ne signifie pas que ces travailleurs ont l'autorisation d'accéder à un emploi ou que leur séjour en République de Corée est légalisé. Un communiqué de presse sur cette décision, établi par le Bureau des relations publiques de la Cour suprême, est joint au rapport du gouvernement. Le gouvernement ajoute qu'à la suite de ce jugement il s'est penché sur la question de savoir si les nouveaux statuts présentés par le MTU sont conformes à la TULRAA et a délivré un certificat d'enregistrement le 20 août 2015. Il déclare en outre que, dans la mesure où le

MTU est devenu un syndical légal par enregistrement, un nouvel examen de la plainte n'est plus nécessaire.

C. Conclusions du comité

- 294.** *Le comité rappelle que ce cas concerne des allégations selon lesquelles le gouvernement a refusé d'enregistrer le Syndicat des travailleurs migrants (MTU) et s'est engagé dans une campagne de répression ciblée contre ce syndicat, procédant successivement à l'arrestation de ses dirigeants, puis à l'expulsion de la plupart d'entre eux, dans un climat de discrimination généralisée à l'encontre des travailleurs migrants.*
- 295.** *S'agissant de la recommandation a), le comité accueille favorablement le jugement attendu de longue date rendu par la Cour suprême le 25 juin 2015 rejetant l'appel interjeté par le gouvernement contre la décision de la Haute Cour de Séoul en faveur de l'enregistrement du MTU et statuant qu'un travailleur étranger non titulaire d'un titre de séjour peut constituer une organisation syndicale ou s'y affilier. En particulier, le comité note avec intérêt les extraits ci-après du communiqué de presse du Bureau des relations publiques de la Cour suprême: i) «les personnes qui tirent un salaire ou un revenu équivalent de l'exercice d'un emploi de tout type constituent des travailleurs en vertu de la loi sur les syndicats et l'harmonisation des relations du travail (TULRAA) et, même s'il s'agit d'un étranger ou d'une étrangère n'ayant pas le droit à l'emploi, il/elle ne saurait être considéré(e) comme extérieur(e) au champ des travailleurs tel que prescrit par la TULRAA, et ainsi un travailleur étranger ou une travailleuse étrangère ne bénéficiant pas d'un titre de séjour lui permettant de travailler peut constituer une organisation syndicale ou s'y affilier»; et ii) «on ne saurait interdire à une personne de constituer une organisation syndicale ou de s'y affilier du simple fait que la personne concernée est un travailleur étranger non titulaire d'un titre de séjour valable». Le comité note en outre que la Cour suprême établit une distinction entre «mettre en œuvre les lois sur le contrôle de l'immigration et l'emploi des étrangers, par exemple en appliquant des restrictions à l'emploi ou en renvoyant des étrangers n'ayant pas le droit à l'emploi» et «garantir les droits des travailleurs au titre de la TULRAA», et prend note du raisonnement de la Cour suprême: «en application de la loi sur le contrôle de l'immigration, les étrangers devraient être titulaires d'un titre de séjour leur permettant de travailler pour pouvoir être employés en République de Corée, et un étranger employé sans titre de séjour légitime valable est passible d'un renvoi et d'une sanction; toutefois, le but visé est d'interdire aux employeurs d'embaucher des étrangers en situation irrégulière et non pas de refuser aux étrangers n'ayant pas le droit à l'emploi les droits résultant des services qu'ils ont effectivement fournis ou de leur refuser l'ensemble des droits auxquels ils peuvent aspirer en tant que travailleurs au titre de la TULRAA».*
- 296.** *En ce qui concerne la recommandation b), le comité note avec satisfaction l'indication du gouvernement selon laquelle, à la suite du jugement de la Cour suprême, le ministère de l'Emploi et du Travail a examiné les nouveaux statuts présentés par le MTU et a délivré un certificat d'enregistrement le 20 août 2015.*
- 297.** *S'agissant de la recommandation c), tout en s'attendant fermement à ce que le jugement de la Cour suprême sur le droit de tous les travailleurs migrants de constituer des organisations syndicales et de s'y affilier soit pleinement respecté dans la pratique, le comité veut croire que le gouvernement poursuivra un examen de la situation quant au statut des travailleurs migrants en pleine concertation avec les partenaires sociaux concernés, y compris le MTU, de façon à garantir et protéger pleinement les droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective de tous les travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non.*

Recommandation du comité

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

Tout en s'attendant fermement à ce que le jugement de la Cour suprême sur le droit de tous les travailleurs migrants de constituer des organisations syndicales et de s'y affilier soit pleinement respecté dans la pratique, le comité veut croire que le gouvernement poursuivra un examen de la situation quant au statut des travailleurs migrants en pleine concertation avec les partenaires sociaux concernés, y compris le MTU, de façon à garantir et protéger pleinement les droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective de tous les travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non.

CAS N° 2923

RAPPORT INTÉIMAIRE

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par

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

Allégations: Assassinat d'un dirigeant syndical

299. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2015 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 375^e rapport, paragr. 268 à 282, approuvé par le Conseil d'administration à sa 324^e session (juin 2015).]

300. Le gouvernement a envoyé de nouvelles observations par une communication en date du 29 septembre 2015.

301. El Salvador a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Examen antérieur du cas

302. Lors de son examen antérieur du cas en juin 2015, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 375^e rapport, paragr. 282]:

- Tout en déplorant profondément et en condamnant l'assassinat du dirigeant syndical Victoriano Abel Vega, le comité prie à nouveau le gouvernement de le tenir informé de l'avancement des poursuites pénales et de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour veiller à l'accélération de l'enquête afin de faire la lumière sur les faits, d'identifier les coupables et de leur infliger des sanctions proportionnelles conformément à la loi de manière à prévenir et à éviter que ce type d'actes délictueux ne se reproduise. Le comité prie le gouvernement et toutes les autorités compétentes de prendre toutes les mesures disponibles en vertu de la loi pour identifier les responsables de cet assassinat et pour que

les motivations syndicales alléguées de cet assassinat soient également mieux examinées dans le cadre des enquêtes.

- Dans ce sens, étant donné que les organisations plaignantes ont établi un lien entre l'assassinat de ce dirigeant syndical et ses activités syndicales, et en particulier le fait qu'il avait incité à la constitution d'un syndicat dans la municipalité de San Sebastián (entravée, selon les allégations, par l'encouragement à licencier les fondateurs et par le silence de l'autorité administrative du travail devant les plaintes syndicales), le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête à cet égard et de le tenir informé des résultats.
- Enfin, le comité appelle à nouveau l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

303. Dans sa communication du 29 septembre 2015, le gouvernement indique que l'assassinat de M. Victoriano Abel Vega a été condamné à de multiples reprises dans le pays, que le gouvernement respecte et garantit la liberté syndicale et que le ministère public et la police nationale civile poursuivent l'enquête. Bien que, en vertu du principe de la séparation des pouvoirs, le ministère public agisse en toute indépendance, le gouvernement, dans le but de faciliter l'enquête et de donner effet aux recommandations du comité, a porté la présente plainte à la connaissance du ministère public, soulignant sa gravité et la nécessité d'accorder la priorité absolue à l'élucidation de cette affaire, et lui a de nouveau demandé des informations sur les mesures prises. Par note du 12 mai 2015, le ministère public a fourni des informations sur les actes accomplis dans le cadre de l'enquête, notamment plusieurs expertises et auditions de témoins, indiquant toutefois que les auteurs du délit n'avaient pas encore été identifiés et que l'enquête se poursuivait, la division centrale des enquêtes (DCI) de la police nationale civile ayant été chargée de procéder à de nouvelles investigations, dont les résultats ne sont pas encore connus. Compte tenu de ce qui précède, en juillet 2015, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale s'est entretenu avec le ministère public pour attirer son attention sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas et sur la nécessité de faire avancer et aboutir l'enquête. A l'issue de cet entretien, le ministère public a manifesté son intention d'accélérer l'enquête. Le gouvernement indique qu'il tiendra le comité informé de tout progrès concernant cette dernière.

304. En ce qui concerne l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle il y aurait un lien entre l'assassinat du dirigeant syndical et ses activités syndicales, et en particulier le fait qu'il avait incité à la constitution d'un syndicat dans la municipalité de San Sebastián Salitrillo, le gouvernement déclare de nouveau que cette allégation est dénuée de fondement étant donné que, selon les registres du Département national des organisations sociales, le syndicat de la municipalité de San Sebastián Salitrillo a été constitué le 18 novembre 2010, et que le syndicat et son comité de direction sont actuellement en activité.

305. En ce qui concerne le silence de l'autorité administrative du travail allégué par les organisations plaignantes, le gouvernement indique qu'il n'a trouvé aucun dossier dans le registre tenu à cet effet par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale car, dans la mesure où le Code du travail n'est pas applicable à la fonction publique municipale, ce sont les commissions municipales qui connaissent des plaintes formées par les fonctionnaires et employés municipaux pour violation des droits consacrés par la législation en vigueur (en l'occurrence, la loi sur la fonction publique municipale). Le gouvernement explique que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale doit s'abstenir d'examiner les demandes d'inspection concernant la violation des droits du travail dans les municipalités. Enfin, le gouvernement indique qu'il existe d'autres instances compétentes pour connaître des plaintes des travailleurs des municipalités, à savoir le Procureur général de la République, le Procureur chargé de la défense des droits de l'homme et le ministère public.

C. Conclusions du comité

- 306.** *Le comité rappelle que, dans le présent cas, les organisations plaignantes allèguent l'assassinat, le 16 janvier 2010 dans la ville de Santa Ana, de M. Victoriano Abel Vega (secrétaire général du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Santa Ana (SITRAMSA)), tombé sous les balles alors qu'il sortait des bureaux du service de ramassage des ordures, où il s'était rendu pour présenter une lettre demandant l'autorisation d'assister à une réunion syndicale à la Centrale autonome des travailleurs salvadoriens (CATS). Les organisations plaignantes font valoir que, à la sortie, cinq personnes attendaient M. Victoriano Abel Vega, qui avait déjà reçu des menaces de mort pour son activité syndicale, pour l'assassiner, avant de prendre la fuite dans un véhicule qui les attendait. Lors de son examen antérieur du cas, le comité a noté que la déclaration du gouvernement selon laquelle l'identité du ou des responsables n'avait toujours pas été établie et que, dès lors que l'enquête était encore ouverte, la DCI continuait de chercher des sources permettant d'établir l'identité des auteurs ou des complices du fait délictueux.*
- 307.** *Le comité souhaite rappeler 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 lesquelles 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 **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 48.]*
- 308.** *Le comité prend note des observations complémentaires du gouvernement selon lesquelles: 1) le gouvernement a attiré à plusieurs reprises l'attention du ministère public sur la gravité et l'urgence du présent cas; 2) malgré les démarches entreprises, il n'a pas été possible d'identifier les coupables, l'enquête reste ouverte et le ministère public a manifesté sa volonté d'accélérer cette dernière.*
- 309.** *Le comité regrette profondément que, bien qu'il se soit écoulé plus de six ans depuis l'assassinat du dirigeant syndical Victoriano Abel Vega, qui a eu lieu le 16 janvier 2010, les autorités n'ont toujours pas identifié les auteurs et les complices de cet acte abject. Notant que malgré les démarches entreprises l'enquête semble n'avoir fait aucun progrès tangible, le comité prie instamment et fermement le gouvernement et toutes les autorités compétentes de prendre sans délai toutes les mesures à leur disposition pour identifier les responsables de l'assassinat.*
- 310.** *Le comité souligne une nouvelle fois la gravité des faits allégués, déplore profondément et condamne à nouveau l'assassinat de ce dirigeant syndical et réitère la recommandation formulée à sa réunion de juin 2014 priant urgemment et fermement le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la procédure pénale, et espère dans un futur proche constater des progrès tangibles en ce qui concerne l'élucidation des faits, l'identification des coupables et l'application à ces derniers de sanctions proportionnelles conformément à la loi de manière à prévenir et à éviter que ce type d'actes délictueux ne se reproduise.*
- 311.** *En ce qui concerne les allégations selon lesquelles l'assassinat du dirigeant syndical était lié à ses activités syndicales, et en particulier au fait qu'il avait incité à la constitution d'un syndicat dans la municipalité San Sebastián Salitrillo (SITMASSS), le comité avait déjà noté dans son examen antérieur du cas les déclarations du gouvernement selon lesquelles le Syndicat de la municipalité de San Sebastián Salitrillo s'était constitué le 18 novembre 2010 et que le syndicat et son comité de direction étaient toujours en activité. Tenant compte des informations fournies par les organisations plaignantes à propos du militantisme syndical de M. Victoriano Abel Vega, qui est attesté par sa demande de participation à une réunion de la CATS qui se tenait le jour où il a été assassiné, et du fait qu'il avait reçu des menaces*

de mort pour ses activités syndicales, le comité considère que la constitution ultérieure du SITMASSS et le fait que son comité de direction est actuellement en activité ne sont pas des éléments suffisants pour rejeter les allégations selon lesquelles il y aurait un lien entre l'assassinat du dirigeant syndical et ses activités syndicales, et en particulier le fait qu'il avait incité à la constitution d'un syndicat. Le comité avait déjà fait observer à cet égard que le dirigeant syndical Victoriano Abel Vega a été assassiné le 16 janvier 2010 et que les activités visant à inciter à la constitution dudit syndicat étaient antérieures à l'assassinat. Le comité se voit donc obligé de demander à nouveau au gouvernement de veiller à ce que les déclarations des organisations plaignantes sur les motivations antisyndicales de cet assassinat soient examinées de manière adéquate dans le cadre des enquêtes pénales.

- 312.** *En ce qui concerne les allégations concernant le licenciement des fondateurs du syndicat et le silence de l'administration (les organisations plaignantes ont allégué dans la plainte que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale n'avait pas donné suite à leurs demandes d'inspection), le comité note, que d'après les déclarations du gouvernement, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ne dispose d'aucune preuve de l'existence d'un dossier à ce sujet, car la compétence en matière de contrôle dans le cadre municipal n'appartient pas à ce ministère, mais à des organes municipaux (les commissions municipales), ainsi qu'à d'autres organes de l'Etat. Le comité regrette cependant que, outre ces informations, le gouvernement n'indique pas qu'il a pris des mesures pour donner effet à la recommandation du comité préconisant d'enquêter sur les allégations de licenciement des fondateurs du syndicat, par exemple auprès des instances compétentes qu'il mentionne dans ses dernières observations. Le comité prie instamment le gouvernement de soumettre aux autorités compétentes les allégations de licenciement des fondateurs du syndicat et, à cet effet, il invite les organisations plaignantes à fournir de plus amples informations sur ces allégations, ainsi que sur toute plainte formée à leur sujet. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandations du comité

- 313.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité demande au Conseil d'administration d'approuver les recommandations suivantes:*
- a) Tout en déplorant profondément et en condamnant l'assassinat du dirigeant syndical Victoriano Abel Vega, le comité prie instamment et fermement le gouvernement de le tenir informé de l'état d'avancement des poursuites pénales et espère dans un futur proche constater des progrès tangibles en ce qui concerne l'élucidation des faits, l'identification des coupables et l'application à ces derniers de sanctions proportionnelles conformément à la loi de manière à prévenir et à éviter que ce type d'actes délictueux ne se reproduise. Le comité prie instamment et fermement le gouvernement et toutes les autorités compétentes de prendre sans délai toutes les mesures disponibles en vertu de la loi pour identifier les responsables de l'assassinat et pour que les motivations syndicales alléguées de cet acte soient également mieux examinées dans le cadre des enquêtes.*
 - b) Dans ce sens, étant donné que les organisations plaignantes ont établi un lien entre l'assassinat de ce dirigeant syndical et ses activités syndicales, et en particulier le fait qu'il avait incité à la constitution d'un syndicat dans la municipalité de San Sebastián, le comité prie le gouvernement de soumettre aux autorités compétentes les allégations de licenciement des fondateurs du syndicat et, à cet effet, il invite les organisations plaignantes à fournir de plus amples informations sur ces allégations, ainsi que sur toute plainte formée en*

rapport avec ces dernières. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- c) *Enfin, le comité appelle à nouveau l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 3136

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement d'El Salvador
présentée par
le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Institut salvadorien
de réhabilitation intégrale (SITRAISRI)**

Allégations: Refus d'enregistrer le conseil de direction générale du syndicat au moyen de directives discrétionnaires

314. La plainte figure dans la communication du Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Institut salvadorien de réhabilitation intégrale (SITRAISRI) en date du 3 juin 2015.
315. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 28 septembre 2015.
316. El Salvador a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

317. Dans sa communication du 3 juin 2015, le SITRAISRI signale que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a formulé des directives discrétionnaires concernant l'enregistrement du conseil de direction du syndicat et la délivrance d'autorisations et de cartes aux membres élus de ce conseil, ce qui constitue une violation du droit à la garantie de l'immunité syndicale.
318. L'organisation plaignante indique que, le 24 mars 2015, elle a déposé auprès du Département national des organisations sociales du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale une demande portant sur l'enregistrement de son conseil de direction générale et la délivrance d'autorisations et de cartes pour les dirigeants du SITRAISRI, démarche qui, selon l'organisation plaignante, devrait être menée à bien dans un délai de quinze jours ouvrables. Elle ajoute que, le 29 avril 2015, soit dix-neuf jours ouvrables plus tard, elle a reçu une décision du département en question dans laquelle il était indiqué que, avant de se prononcer sur la demande d'enregistrement, le département n'avait pas été en mesure, à partir des documents présentés, de s'assurer du respect par les membres du conseil de direction de certaines conditions à remplir en vertu de l'article 225 du Code du travail, à savoir: i) être salvadorien de naissance; ii) être âgé de plus de 18 ans; et iii) n'être ni employé de confiance ni représentant patronal. Le département demandait par conséquent que lui soit remises des copies des pièces d'identité des dirigeants élus ainsi que des copies de leurs

fiches de paie récentes, ou de leurs certificats de travail, dans lesquelles seraient indiquées les fonctions exercées par ces derniers.

- 319.** L'organisation plaignante considère que la décision constitue un refus d'enregistrer la nouvelle direction qui bénéficie du droit constitutionnel à l'immunité syndicale et empêche celle-ci d'exercer ce droit. Elle estime que la législation en vigueur ne prévoit pas l'obligation de présenter les documents demandés dans la décision en question. Selon le SITRAISRI, la décision manque de fondement juridique et impose une obligation discrétionnaire qui, de fait, prive le syndicat de dirigeants.
- 320.** Le SITRAISRI estime en outre que cette demande de documents supplémentaires formulée par le ministère du Travail constitue un changement arbitraire d'approche qui porte atteinte à la sécurité juridique. L'organisation plaignante indique que, depuis sa création en 2010, le SITRAISRI avait présenté cinq demandes d'enregistrement et de délivrance d'autorisations et de cartes, qui avaient connu une issue favorable sans que des copies des pièces d'identité et des fiches de paie des personnes élues ne soient demandées.

B. Réponse du gouvernement

- 321.** Dans sa communication du 28 septembre 2015, le gouvernement souligne que la décision du 29 avril 2015 contestée par l'organisation plaignante ne constitue pas un refus, mais une invitation à compléter la demande par l'intermédiaire des documents nécessaires. A cet égard, le gouvernement indique que la demande adressée au SITRAISRI de présenter des copies des pièces d'identité et des fiches de paie des personnes élues a été formulée dans le seul but de vérifier: i) la nationalité et la majorité de ces personnes, au moyen des pièces d'identité; et ii) les fonctions exercées par ces personnes au sein de l'institution, au moyen des fiches de paie ou des certificats de travail, afin de s'assurer que ces dernières ne sont ni des employés de confiance ni des représentants patronaux.
- 322.** Le gouvernement signale que, conformément à la jurisprudence nationale, l'enregistrement des conseils de direction ne constitue pas un acte discrétionnaire, mais une démarche administrative réglementée. Il précise que, pour mener à bien cette démarche, il convient de suivre les prescriptions légales et que, même si les dispositions en vigueur ne prévoient pas explicitement la remise des documents susmentionnés, la présentation de ces documents est nécessaire afin de s'assurer du respect des conditions prévues par la Constitution du pays (nationalité salvadorienne – art. 47) et par le Code du travail (entre autres, obligation d'être majeur et de n'exercer les fonctions ni d'employé de confiance ni de représentant patronal – art. 225).
- 323.** Le gouvernement reconnaît que les administrations précédentes n'avaient pas procédé à la vérification de certaines des prescriptions légales relatives à l'enregistrement des conseils de direction. Il estime cependant que ces omissions avaient entraîné de graves problèmes dans la pratique, dont l'existence de conseils de direction composés de ressortissants étrangers, d'employés de confiance ou de représentants patronaux.
- 324.** Enfin, le gouvernement indique que, le 26 juin 2015, l'organisation plaignante a complété la demande présentée, en fournissant les pièces d'identité et les fiches de paie sollicitées dans la décision du 29 avril 2015. Il signale que, une fois les documents requis reçus, il a été procédé à l'enregistrement du conseil de direction du SITRAISRI et à la délivrance des autorisations aux membres de ce conseil le 6 juillet 2015. Le gouvernement estime par conséquent que la plainte est sans objet ou infondée.

C. Conclusions du comité

325. *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante fait état du refus d'enregistrer le conseil de direction générale du SITRAISRI au moyen de directives discrétionnaires formulées dans une décision du Département national des organisations sociales du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Il note en outre que, selon le gouvernement, la décision rendue ne constitue pas un refus discrétionnaire d'enregistrer le conseil de direction mais une simple invitation à présenter les documents nécessaires (pièces d'identité nationales et fiches de paie), afin de s'assurer du respect des conditions applicables aux membres d'un conseil de direction, conformément à la Constitution du pays et au Code du travail. De plus, le comité observe que, selon le gouvernement, une fois les pièces d'identité nationales et les fiches de paie en question présentées, il a été procédé, peu de jours après, à l'enregistrement du conseil de direction et à la délivrance des autorisations aux membres de ce conseil.*
326. *A cet égard, le comité souhaite rappeler que les conditions prévues par le droit national en matière d'enregistrement d'un conseil de direction doivent être conformes aux principes de la liberté syndicale, en particulier au droit des travailleurs de choisir librement leurs représentants. Le comité note que le gouvernement indique qu'il a exigé la présentation de copies de pièces d'identité et de fiches de paie afin de s'assurer du respect des prescriptions légales applicables aux membres des conseils de direction, à savoir : être salvadorien de naissance, être majeur et n'être ni employé de confiance ni représentant patronal. Pour ce qui est de l'obligation d'être salvadorien de naissance, le comité doit rappeler le principe en vertu duquel «[i]l y aurait lieu de conférer une plus grande souplesse aux dispositions législatives, afin de permettre aux organisations d'élire librement et sans entraves leurs dirigeants, et aux travailleurs étrangers d'accéder aux fonctions syndicales, du moins après une période raisonnable de résidence dans le pays d'accueil». [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 420.] Le comité observe en outre que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a prié le gouvernement de prendre des mesures pour réviser l'article 47, paragraphe 4, de la Constitution du pays, l'article 225 du Code du travail et l'article 90 de la loi sur la fonction publique, lesquels établissent l'obligation d'être «salvadorien de naissance» pour devenir membre du conseil de direction d'un syndicat. Pour ce qui est de l'obligation d'être majeur pour faire partie d'un conseil de direction, le comité estime qu'il s'agit d'une restriction au droit des travailleurs de choisir librement leurs représentants.*
327. *Etant donné qu'El Salvador a ratifié la convention n° 87, le comité prie le gouvernement de transmettre des informations détaillées à la CEACR sur les mesures prises pour rendre la législation concernant la formation et l'enregistrement des conseils de direction conforme aux principes de la liberté syndicale et porte à l'attention de la CEACR les aspects législatifs du présent cas.*

Recommandation du comité

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

Etant donné qu'El Salvador a ratifié la convention n° 87, le comité prie le gouvernement de transmettre des informations détaillées à la CEACR sur les mesures prises pour rendre la législation concernant la formation et l'enregistrement des conseils de direction conforme aux principes de la liberté syndicale et porte à l'attention de la CEACR les aspects législatifs du présent cas.

CAS N° 3094

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

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

- **la Fédération syndicale des employés de banque, de services et de l'Etat (FESEBS) et**
- **le Syndicat des travailleurs de l'Institut de développement municipal (SITRAINFOM)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que l'Institut de développement municipal et le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale refusent de reconnaître la validité de la convention collective signée par l'Institut de développement municipal, méconnaissant ainsi le droit à la négociation collective des travailleurs de cet institut

- 329.** La plainte figure dans des communications datées du 14 juillet 2014, du 12 novembre 2014, du 4 mai 2015 et du 28 janvier 2016 présentées conjointement par la Fédération syndicale des employés de banque, de services et de l'Etat (FESEBS) et le Syndicat des travailleurs de l'Institut de développement municipal (SITRAINFOM).
- 330.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication en date du 5 août 2015.
- 331.** Le Guatemala a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 332.** Dans leur communication en date du 14 juillet 2014, les organisations plaignantes dénoncent le fait que l'Institut de développement municipal (INFOM) et le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale refusent de reconnaître la validité de la convention collective signée par l'INFOM et le SITRAINFOM, méconnaissant ainsi le droit à la négociation collective des travailleurs de cet institut.
- 333.** A cet égard, les organisations plaignantes fournissent les informations suivantes: i) entre 2008 et 2012, le SITRAINFOM et l'INFOM ont été parties à un conflit collectif de caractère économique et social portant sur la négociation de la septième convention collective sur les conditions de travail de l'institut, conflit dont a été saisi le premier tribunal du travail et de la prévoyance sociale; ii) en octobre 2012, les deux parties ont signé un accord par le biais duquel chacune s'est engagée à constituer une commission de négociation de la convention collective sur les conditions de travail et à négocier directement cette convention, le syndicat renonçant à la procédure de conciliation en instance devant le premier tribunal du travail et de la prévoyance sociale; iii) le 13 juin 2013, le Président de la République a nommé le nouveau directeur de l'INFOM, M. German Estuardo Velásquez Pérez; iv) le 13 septembre 2013, le directeur de l'INFOM et les représentants du syndicat ont conclu un accord par le biais duquel les parties se sont engagées à constituer chacune une commission de négociation

en vue de poursuivre la procédure de négociation et de signer la septième convention collective sur les conditions de travail au plus tard le 20 octobre 2013; v) le 19 septembre 2013, le directeur a officiellement constitué la nouvelle commission de négociation de l'INFOM; vi) le 20 octobre 2013, soit cinq ans après le début de la procédure de négociation, les représentants dûment mandatés de l'INFOM et du SITRAINFORM ont signé publiquement la septième convention collective sur les conditions de travail de l'INFOM; vii) en décembre 2013, faisant état de problèmes techniques liés à la clôture des comptes de l'année en cours, le directeur, reconnaissant la validité de la convention, a proposé un avenant prévoyant que les obligations figurant dans la convention entreraient en vigueur en janvier 2014; viii) le 16 décembre 2013, les deux parties ont signé ledit avenant; ix) en janvier 2014, le comité de direction de l'INFOM a refusé de reconnaître la convention conclue (alors qu'il avait, par décision n° 255-2012, autorisé le directeur à négocier la nouvelle convention avec le syndicat), faisant valoir qu'il n'avait pas eu connaissance de la négociation et que le directeur n'était pas habilité à mener cette dernière; x) conséquemment, le comité de direction de l'INFOM a ordonné au directeur de renégocier la convention déjà signée; xi) le 13 mars 2014, conformément à la réglementation en vigueur, le SITRAINFORM a soumis la convention collective au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale en vue de son homologation; xii) le 18 mars 2014, par décision n° 87-2014, le ministère du Travail a approuvé l'homologation de la convention, dont les clauses devaient prendre effet le 20 octobre 2013; xiii) l'INFOM a formé un recours en révision contre la décision n° 87-2014, demandant que la convention soit radiée du registre public; xiv) en violation de l'article 275 du Code du travail, qui dispose qu'en l'absence de décision du ministère du Travail dans un délai maximal de huit jours les recours en révision sont réputés rejetés, le ministère du Travail a rendu le 6 mai 2014 la décision n° 141-2014 donnant une suite favorable au recours en révision de l'INFOM, annulé la décision n° 87-2014 et radié la convention collective du registre public.

- 334.** Au sujet des faits susmentionnés, les organisations plaignantes allèguent que la radiation de la convention collective n'est pas fondée sur les motifs prévus par la réglementation en vigueur en matière d'homologation et que le retard pris par le ministre du Travail pour rendre la décision n° 141-2014 démontre que la procédure qui a abouti à la décision en question est entachée de trafic d'influence. Au vu de ce qui précède, les organisations plaignantes demandent que soit reconnue la validité de la convention collective signée le 20 octobre 2013.
- 335.** Dans leur communication du 12 novembre 2014, les organisations plaignantes allèguent que la direction de l'INFOM a exercé des pressions sur le SITRAINFORM et ses membres pour qu'ils renoncent définitivement au contenu de la convention collective signée en octobre 2013. A cet égard, les organisations plaignantes fournissent les informations suivantes: i) le 28 juillet 2014, la direction de l'INFOM a lancé une campagne contre la convention et a proposé de manière unilatérale à chaque travailleur de prétendus avantages économiques en remplacement de ceux déjà négociés dans la convention; ii) à partir du 13 août 2014 sont apparues, tant sur les réseaux sociaux que dans les locaux de l'entreprise, diverses communications signées par un groupe se faisant appeler «Compañeros adelante proactivos», qui contiennent des accusations anonymes contre les représentants du syndicat et réclament la convocation d'une assemblée générale en vue d'amener le SITRAINFORM à renoncer à demander l'application de la convention; iii) les demandes des représentants du SITRAINFORM tendant à ce que l'INFOM mène une enquête pour identifier les auteurs des accusations anonymes et installe des caméras de surveillance dans ses locaux n'ont reçu aucune réponse; iv) le 28 août 2014, devant le silence de l'INFOM, les représentants syndicaux ont saisi le ministère public pour harcèlement, coercition, menace et répression antisyndicale. Les organisations plaignantes considèrent que, en violation des conventions nos 98 et 154 de l'OIT ratifiées par le Guatemala, les faits dénoncés sont constitutifs de discrimination antisyndicale et confirment qu'il y a entrave au droit de négociation collective au sein de l'INFOM.

- 336.** Dans leur communication du 4 mai 2015, les organisations plaignantes ajoutent que le 24 octobre 2015, le SITRAINFOM a saisi le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale d'un recours en réexamen de la décision n° 141-2014 radiant la septième convention collective de l'INFOM du registre public, mais à ce jour les autorités n'ont fourni aucune réponse.
- 337.** Dans une communication additionnelle du 28 janvier 2016, les organisations plaignantes affirment que, à partir de juillet 2015, les commissions de négociation du SITRAINFOM et de l'INFOM, avec l'appui de la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective, ont pris des initiatives supplémentaires pour conclure un accord définitif sur le contenu et les modalités d'entrée en vigueur du septième pacte collectif de conditions de travail. Les organisations plaignantes manifestent toutefois que, au cours de cette période, le comité de direction de l'institution a multiplié les violations au droit de négociation collective. Elles allèguent en particulier que, en dépit d'avoir approuvé une version modifiée du pacte le 14 septembre 2015 et faisant fi des injonctions de la Commission spéciale de traitement des conflits et du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale lui-même, le comité de direction de l'INFOM a, depuis lors, recours à des mesures dilatoires afin d'éviter de donner application à l'accord signé.

B. Réponse du gouvernement

- 338.** Dans sa communication en date du 5 août 2015, le gouvernement se réfère à l'annulation, par le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, de l'homologation de la septième convention collective sur les conditions de travail signée par le SITRAINFOM et l'INFOM. A cet égard, le gouvernement fait savoir que c'est en raison de la complexité technique du cas que le ministre du Travail a mis plusieurs semaines avant de se prononcer sur le recours en révision présenté par l'INFOM contre l'homologation de la convention. Il ajoute que l'annulation de l'homologation de la convention est fondée sur le fait que cette dernière a été signée par les commissions de négociation du syndicat et de l'INFOM, mais n'a pas été approuvée par le comité de direction de cette institution publique autonome, contrairement à ce qui est prévu dans le procès-verbal n° 1 (deuxième paragraphe) et dans le procès-verbal n° 10 (troisième paragraphe) signés respectivement le 24 septembre 2013 et le 18 octobre 2013 par les deux commissions de négociation. Le gouvernement précise que, dans ces deux procès-verbaux, il est clairement spécifié que la procédure de négociation collective parviendra à son terme une fois que la convention élaborée par les commissions de négociation aura été approuvée par le comité de direction de l'INFOM, la plus haute instance de l'institut. Le gouvernement indique que, par une décision du 20 février 2014, le comité de direction de l'INFOM, se fondant sur un avis de la direction financière de l'institut, a demandé au directeur de constituer une nouvelle commission de négociation chargée de veiller à ce que le contenu de la convention collective ne compromette pas la capacité financière à long terme de l'institut. Le gouvernement fournit enfin les informations suivantes: i) si, dans un premier temps le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale a homologué la convention (avant de revenir sur sa décision), c'est parce que le syndicat n'a pas communiqué la documentation relative à la procédure d'approbation de la convention conclue par les parties et parce que les avenants à la convention signés après l'adoption de cette dernière ne figuraient pas dans la demande d'homologation; ii) après avoir communiqué les procès-verbaux relatifs à la procédure d'approbation de la convention, le ministre a pu constater que la procédure de négociation n'avait pas abouti à l'approbation de la convention par l'autorité compétente de l'INFOM; iii) le recours en réexamen présenté par le syndicat a été tranché par une décision du ministre du Travail en date du 19 novembre 2014, dans laquelle il était indiqué que le système juridique guatémaltèque ne connaît en matière administrative que les recours en révocation et en révision, mais pas le recours en réexamen; iv) la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective a soumis à médiation le présent cas, en organisant le 9 juillet 2015 une première réunion entre les parties; v) à la suite de cette

réunion, le comité de direction de l'INFOM a fait une proposition chiffrée pour assurer la viabilité à long terme de la septième convention collective sur les conditions de travail de l'institut, proposition à laquelle le syndicat n'a pas encore répondu; vi) en réponse à la plainte formée le 4 août 2014 par le SITRAINFORM devant le procureur chargé des droits de l'homme, le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale a rendu dans le délai requis un rapport circonstancié relatif à la négociation de la septième convention collective sur les conditions de travail de l'INFOM.

C. Conclusions du comité

339. *Le comité observe que le présent cas concerne la négociation et la signature d'une convention collective sur les conditions de travail au sein de l'Institut de développement municipal (INFOM), institution publique autonome, l'annulation de l'homologation de cette convention par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, ainsi que la dénonciation de pressions exercées sur les représentants du SITRAINFORM pour qu'ils acceptent la renégociation de la convention.*
340. *Le comité observe qu'il ressort des éléments fournis par les organisations plaignantes et par le gouvernement que: i) en 2012, après plusieurs années de conflit relatif à la négociation de la septième convention collective sur les conditions de travail de l'INFOM, les parties ont décidé d'abandonner la procédure en cours devant les tribunaux et de revenir à la négociation directe; ii) à cet effet, chaque partie a constitué une commission de négociation, et les deux commissions ont signé le 20 octobre 2013 la septième convention collective sur les conditions de travail de l'INFOM; iii) les commissions de négociation ont signé en décembre 2013 un avenant à la convention relatif à la date d'entrée en vigueur effective de cette dernière; iv) le 13 mars 2014, le syndicat a soumis la convention collective au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale en vue de son homologation; v) le 18 mars 2014, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a rendu une décision d'homologation de la convention, décision contre laquelle le comité de direction de l'INFOM a formé un recours; vi) le 6 mai 2014, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a admis le recours de l'INFOM et annulé l'homologation de la convention collective; vii) le recours en réexamen formé par le SITRAINFORM n'a pas été jugé recevable; et viii) il n'est fait aucunement mention d'une éventuelle action en justice contre les décisions susmentionnées du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.*
341. *De plus, le comité note que les organisations plaignantes présentent les allégations suivantes: i) la négociation et la signature de la convention collective ont satisfait pleinement aux conditions requises par la loi, comme le montre l'homologation de la convention, dans un premier temps, par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale; ii) la signature, en décembre 2013, d'un avenant à la convention relatif à la date d'entrée en vigueur effective de cette dernière démontre que les deux parties à la négociation reconnaissent la pleine validité de la convention; et iii) le retard pris par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale pour statuer sur le recours en révision formé par l'INFOM (un mois et demi au lieu des huit jours ouvrables prévus par l'article 275 du Code du travail) montre que la décision du ministère d'annuler l'homologation de la convention résulte d'un trafic d'influence et non de l'application de la loi.*
342. *Le comité note également que le gouvernement a fourni les informations suivantes: i) le syndicat n'avait pas joint à sa demande d'homologation la documentation relative à la procédure d'approbation de la convention conclue par les parties, dans laquelle il était indiqué que, une fois signée par les commissions de négociation, la convention entrerait en vigueur après son approbation par le comité de direction de l'institut; ii) par décision du 20 février 2014, le comité de direction de l'INFOM, se fondant sur un avis de la direction financière de l'institut, a demandé au directeur de ce dernier de constituer une nouvelle commission de négociation chargée de veiller à ce que le contenu de la convention collective*

ne compromette pas la capacité financière à long terme de l'institut, et iii) le ministère a pu par conséquent constater que la procédure de négociation n'avait pas abouti à l'approbation de la convention par le comité de direction de l'INFOM, autorité compétente en la matière.

- 343.** *Sur la base des différents éléments décrits ci-dessus, le comité observe en particulier que: i) il ressort des accords signés par les commissions de négociation et des décisions de l'INFOM adoptées à partir de 2012 pour relancer et faire progresser la négociation par voie directe de la septième convention collective sur les conditions de travail que les accords signés par la commission de négociation de l'INFOM devaient être approuvés par le comité de direction de l'institut («négociation ad referendum»); et ii) l'usage consistant à signer des conventions collectives «ad referendum», en subordonnant leur conclusion définitive à leur approbation ultérieure par la plus haute instance de la partie à la négociation est pris en considération dans la législation guatémaltèque, notamment dans certaines dispositions du Code du travail. Toutefois, le comité observe également que: i) le texte de la convention collective sur les conditions de travail signé le 20 octobre 2013 ne prévoit pas expressément que sa conclusion définitive est subordonnée à son approbation par le comité de direction de l'INFOM; ii) la signature, en décembre 2013, d'un avenant à la convention relatif à la date d'entrée en vigueur effective de cette dernière semble indiquer que les commissions de négociation ont voulu donner à la convention qu'elles ont signée en octobre 2013 un caractère définitif, et non «ad referendum»; et iii) le comité de direction de l'INFOM a mis plusieurs mois avant de se prononcer sur le contenu de la convention signée par sa commission de négociation et d'opter finalement pour la renégociation du texte.*
- 344.** *Au vu de ce qui précède, le comité constate en premier lieu qu'il existe un conflit sur la validité de la convention collective signée le 20 octobre 2013, relatif à la question de savoir si l'approbation de la convention par le comité de direction de l'INFOM était nécessaire pour que la convention entre en vigueur. A cet égard, le comité observe que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a décidé dans un premier temps d'homologuer la convention avant, finalement, d'annuler cette décision. Il observe également qu'à ce jour le conflit n'a pas fait l'objet d'une action en justice, mais a été soumis à une procédure de médiation dans le cadre de la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective. A cet égard, le comité prend note des informations additionnelles envoyées par les organisations plaignantes dans une communication du 28 janvier 2016, dénonçant que le comité de direction de l'INFOM ne respecte pas les accords conclus devant la Commission spéciale de traitement des conflits. Le comité prie par conséquent le gouvernement d'envoyer dans les plus brefs délais ses observations à cet égard et de le tenir informé des résultats obtenus par la Commission spéciale de traitement des conflits. Au cas où la procédure de médiation ne permettrait pas de parvenir à un accord, le comité souligne que le conflit relatif à la validité de la convention collective devrait être tranché par un organe judiciaire et non par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, en particulier dans la mesure où, l'INFOM étant une institution publique, le ministère ne constitue pas un organe indépendant des parties.*
- 345.** *Le comité souhaite ajouter en second lieu que, s'il est pleinement légitime que la négociation et la signature d'une convention collective donne lieu dans un organisme public autonome à un avis financier préalable et que la convention soit approuvée par les autorités compétentes de l'organisme, il n'en est pas moins certain que la procédure de négociation collective doit être claire et faciliter la négociation de bonne foi entre les parties. A cet égard, le comité rappelle 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. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 940.] Par ailleurs, le comité appelle l'attention du gouvernement sur le paragraphe 6 de la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, selon*

lequel les parties à la négociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation, sous réserve de toute disposition concernant des consultations au sein de leurs organisations respectives. Sur la base de ces principes et afin de favoriser la conduite de négociations collectives de bonne foi et le développement harmonieux des relations professionnelles dans le secteur public, le comité considère que les différentes étapes du processus de négociation collective doivent être définies à l'avance avec clarté et que les études concernant la vérification de la viabilité économique du résultat des négociations devraient avoir lieu avant la signature de la convention collective. Dans la mesure où le comité observe que l'usage de la négociation «ad referendum» ne constitue pas une pratique isolée dans le secteur public, il prie le gouvernement de prendre, en concertation avec les organisations syndicales concernées, les mesures nécessaires pour garantir que les procédures de négociation collective dans le secteur public suivent des règles claires qui soient à la fois conformes aux exigences de viabilité financière et au principe de négociation de bonne foi. Rappelant au gouvernement qu'il peut solliciter l'assistance technique du Bureau, le comité le prie de le tenir informé à cet égard.

346. *En ce qui concerne la plainte formée par les organisations plaignantes concernant les pressions et actes de discrimination antisyndicale dirigés contre les représentants du SITRAINFOM pour qu'ils acceptent la renégociation de la convention collective, le comité note que d'après le gouvernement, en ce qui concerne la plainte formée le 4 août 2014 par le SITRAINFOM devant le procureur chargé des droits de l'homme, le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale a rendu dans le délai requis un rapport circonstancié. Le comité observe cependant que le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur la plainte formée le 28 août 2014 par le SITRAINFOM devant le ministère public pour harcèlement, coercition, menace et répression antisyndicale. Rappelant que, lorsqu'elles sont saisies de plaintes pour 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 835], le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que la plainte formée par le SITRAINFOM donne lieu dans les plus brefs délais à toutes les enquêtes nécessaires, et de le tenir informé des résultats de ces dernières.*

Recommandations du comité

347. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité prie le gouvernement de communiquer dans les plus brefs délais ses observations concernant les informations additionnelles envoyées par les organisations plaignantes et de le tenir informé des résultats de la procédure de médiation qui se déroule dans le cadre de la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective en ce qui concerne la septième convention collective sur les conditions de travail de l'INFOM. Au cas où la procédure de médiation ne permettrait pas de parvenir à un accord, le comité souligne que le conflit relatif à la validité de la convention collective devrait être tranché par un organe judiciaire et non par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.*
 - b) *Rappelant qu'il peut solliciter l'assistance technique du Bureau, le comité prie le gouvernement de prendre, en concertation avec les organisations syndicales concernées, les mesures nécessaires pour garantir que les*

procédures de négociation collective dans le secteur public suivent des règles claires qui soient conformes à la fois aux exigences de viabilité financière et au principe de négociation de bonne foi. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- c) *Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que la plainte formée devant le ministère public par le SITRAINFOM donne lieu dans les plus brefs délais à toutes les enquêtes nécessaires, et de le tenir informé des résultats de ces dernières.*

CAS N° 3100

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

**Plainte contre le gouvernement de l'Inde
présentée par
l'Association des policiers civils du Bengale-Occidental (WBCPA)**

Allégations: Menaces, actes d'intimidation et de discrimination antisyndicale contre des dirigeants et des membres de la WBCPA, arrestation, détention et mise en accusation pénale de dirigeants de la WBCPA, répression violente de manifestations, tentative d'empêcher des réunions de l'organisation de travailleurs, ingérence quant au droit de l'organisation d'organiser ses activités et de formuler ses programmes en toute liberté

348. La plainte figure dans une communication en date du 12 août 2014 présentée par l'Association des policiers civils du Bengale-Occidental (WBCPA).
349. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 22 avril et 2 juillet 2015.
350. L'Inde n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

351. Dans sa communication datée du 12 août 2014, la WBCPA se décrit comme une association d'hommes et de femmes employés par le gouvernement de l'Etat indien du Bengale-Occidental pour appuyer les forces de police ordinaires et assumer des missions de garde routinières de courte durée. Elle indique que, le 10 octobre 2013, le gouvernement du Bengale-Occidental a recruté 130 000 hommes et femmes entre 18 et 28 ans en qualité de «volontaires de police civile» et fournit notamment des copies de l'arrêté gouvernemental n° 752-PL/PB/3P-31/12, daté du 28 février 2013, et des *Guidelines for Eligibility, Mode of Induction, Training, Duties and Termination of voluntary services, etc.* (lignes directrices annexées à l'arrêté gouvernemental n° 4129-PL/PB/3P-29/11, daté du 26 septembre 2011),

qui, en vertu de l'arrêté, constituent la base légale sur laquelle les 130 000 volontaires de police civile ont été recrutés et leurs conditions de travail définies.

- 352.** L'organisation plaignante indique que les volontaires ont eu à effectuer cent vingt jours de travail sur une période de six mois, pour un montant journalier de 141,82 roupies indiennes (2,30 dollars E.-U.), soit beaucoup moins que le taux de salaire minimum du gouvernement fixé à 206 roupies ou 3,35 dollars. Elle affirme que même cette faible rémunération est versée de façon irrégulière, souvent avec un retard allant de deux à trois mois. La WBCPA déclare en outre que les recrues n'ont reçu aucune lettre de nomination, que les salaires sont versés sur la base de feuilles d'appel et que, dans la plupart des districts, aucun uniforme ne leur a été fourni. Des missions risquées ont été confiées à ces jeunes hommes et à ces jeunes femmes qui n'ont pas été formés et qui ne bénéficient d'aucune sécurité ou protection juridique. Six recrues ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions, dont Saphikul Sheikh du poste de police de Behrampur, dans le district de Murshidabad, qui a été jeté d'un pont par des chauffeurs de camion en colère alors qu'il essayait de gérer la circulation. Aucune indemnité n'a été versée aux familles des recrues décédées. Les recrues qui sont blessées n'ont aucune garantie de recevoir des soins médicaux.
- 353.** L'organisation plaignante indique que la police civile a commencé à s'organiser en novembre 2013 avec l'aide d'Asanghatit Kshetra Shramik Sangrami Manch (la plate-forme de lutte pour les travailleurs du secteur non organisé). La WBCPA a été créée en décembre 2013 dans le but d'améliorer les conditions de travail de ses membres. Lors des élections législatives de mai 2014 (*Lok Sabha*), les membres de la police civile étaient en service. Le 30 juin, ils ont été renvoyés, à la suite de quoi ils ont organisé une grande manifestation à Kolkata le 10 juillet 2014, à laquelle ont participé 35 000-40 000 personnes. Une délégation de manifestants a rencontré le ministre du Travail, qui a immédiatement fait promulguer un arrêté pour que les membres de la police civile soient affiliés à un régime de sécurité sociale pour travailleurs du secteur non organisé. Le ministre a aussi demandé des renseignements au sujet de ceux qui avaient été blessés ou tués dans l'exercice de leurs fonctions afin de prendre des dispositions en vue d'une indemnisation ou de traitements médicaux et a promis d'étudier les autres demandes des policiers civils avec la ministre en chef dans un délai d'un mois. Ces autres demandes comprenaient la continuité du service, la délivrance de lettres de nomination, le paiement d'un salaire minimum, une caisse de prévoyance, des primes, la couverture par le régime d'assurance publique des salariés (*Employment State Insurance Scheme – ESIS*), une formation adéquate et une protection pendant le service. Le 14 juillet 2014, le gouvernement de l'Etat a publié l'arrêté n° 1940-PL/PB/3P-31/12 prévoyant cent vingt jours de travail au taux de 141,82 roupies pour les membres de la «force volontaire de police civile» de juillet à décembre 2014. L'arrêté stipulait clairement qu'aucun nouveau candidat ne serait recruté et que les 130 000 anciennes recrues garderaient leur travail. La WBCPA a considéré cette décision du gouvernement du Bengale-Occidentale comme une victoire.
- 354.** Cependant, à la suite de ces développements et une fois qu'ils ont été de retour dans leurs régions d'origine, les dirigeants et membres de la WBCPA ont subi des menaces et des actes d'intimidation de la part de leurs supérieurs dans les forces de police et de dirigeants de partis locaux. Il a été fait état de divers incidents dans presque tous les districts du Bengale-Occidental.
- 355.** Le 16 juillet à midi, M. Sanjay Poria, le président de la WBCPA, a été convoqué à son poste de police local à Keshpur, dans le district de Paschim Medinipur, et a été retenu dans le bureau du commissaire de police du district jusqu'à minuit et demi sans être autorisé à informer sa famille ou d'autres membres de la WBCPA de l'endroit où il se trouvait. Pendant ces heures, un groupe de hauts fonctionnaires de police l'a interrogé et menacé à de nombreuses reprises. L'organisation plaignante estime que, s'il a été relâché indemne cette nuit-là, c'est uniquement grâce aux appels téléphoniques répétés de dirigeants syndicaux

soutenant la WBCPA, qui étaient parvenus à suivre la trace de M. Poria. M. Poria n'a pas été réintégré dans ses fonctions à la suite de cet incident. En outre, des poursuites pénales ont été engagées à son encontre.

- 356.** Le même jour, l'officier responsable du poste de police de Khatra, dans le district de Bankura, a dit clairement qu'il n'engagerait aucun membre de la direction de la WBCPA. Cette annonce a donné lieu à une altercation avec toutes les recrues inscrites, et la police a finalement eu recours à une charge à coups de matraque (*lathi*). Des enquêtes de police ont été ouvertes contre deux dirigeants, M. Arijit Mitra et M. Chandranath Bid.
- 357.** L'organisation plaignante indique que, le 17 juillet, la police a fait une descente au Badu Collective, un lieu où 12 familles cohabitent et que de nombreux activistes, dont les membres de la WBCPA, utilisent pour passer la nuit et tenir des réunions non officielles. Des agents du service de renseignement du district ont d'abord posé des questions concernant une réunion de la police civile qui, selon eux, devait se tenir dans ces locaux. Ils ont ensuite été suivis par un déploiement massif de forces de police conduit par le sous-préfet de police. Les policiers étaient armés de bombes de gaz lacrymogène et étaient venus avec des fourgons de police, dans le but d'interrompre la réunion. La communauté vivant au Badu Collective a été prise par surprise, puisqu'elle n'avait aucune information quant à une telle réunion. Elle est par ailleurs restée encerclée par la police toute la journée.
- 358.** L'organisation plaignante indique que, le 19 juillet, le commissaire du district de Malda aurait déclaré que l'ensemble des 4 800 policiers civils du district seraient remplacés par de nouvelles recrues, alors que le gouvernement du Bengale-Occidental avait clairement déclaré que les 130 000 anciennes recrues seraient réintégrées et qu'aucun nouveau candidat ne serait engagé. Cette annonce a soulevé d'importants mouvements de protestation dans de nombreux postes de police. Au poste de police d'Harishchandrapur, les manifestants ont été chargés à coups de matraque, et 12 d'entre eux ont été détenus jusqu'à minuit avant d'être libérés sans inculpation après l'intervention d'un député local. Au poste de police de Baishnabnagar, dans le même district, quelque 500-600 policiers civils se sont présentés après la publication de la nouvelle circulaire du 19 juillet. La décision de la police locale de les remplacer par de nouvelles recrues a conduit à des manifestations de protestation violemment réprimées. En lien avec ces manifestations, une enquête de police a été ouverte contre 13 recrues de police civile, dont cinq jeunes femmes et huit jeunes hommes (Khairul Islam, Sadirul Islam, Souvik Mondal, Dipali Mondal, Champa Mondal, Poly Rani Mondal, Noeti Mondal, Salim Mian, Kunal Singha, Sridam Mondal, Mobarak Hossain, Pijush Kranti Ghosh, Jharna Ghosh).
- 359.** L'organisation plaignante indique que des cas de dirigeants et membres de la WBCPA ayant reçu un traitement similaire ont été rapportés à la suite de la mobilisation du 10 juillet 2014 dans presque tous les districts du Bengale-Occidental et fournit une liste détaillée de 111 postes de police dans lesquels des faits similaires se sont produits: à Bankura, Birbhum, Burwan, Cooch Behar, Darjeeling, Hooghly, Jalpaiguri, Murshidabad, Nadia, North 24 Parganas, North Dinajpur, Paschim Medinipore, Purba Medinipore, Purulia et South 24 Parganas, des recrues de police civile ont été démobilisées (29 recrues au total), d'autres ont été renvoyées pour faute (742 recrues) ou sans aucune justification (171 recrues). D'autres recrues encore ont été menacées de renvoi ou de poursuites pénales (2 491 recrues au total). L'organisation plaignante indique que les fonctionnaires responsables déclaraient avoir reçu l'ordre de ne pas engager les membres de la direction de l'association. Il a été dit oralement ou par écrit aux membres et dirigeants de la WBCPA qu'ils étaient sanctionnés pour avoir syndiqué leurs collègues et pour avoir dirigé le mouvement et la manifestation du 10 juillet, que des enregistrements vidéo avaient été faits de leur participation à la manifestation et que le service de renseignement de la police avait réuni les noms des chefs de file. Les organisateurs au niveau des postes de police ont indiqué que de nombreux membres ont été menacés, et l'organisation plaignante déclare que quelque 1 500 ont été forcés à s'engager

par écrit à rompre immédiatement toute relation avec la WBCPA avant d'être réintégrés dans leurs fonctions.

- 360.** L'organisation plaignante indique par ailleurs que, le 20 juillet 2014, le principal quotidien en langue bengali, le *Bartaman Patrika*, a fait savoir que la ministre en chef du Bengale-Occidental avait alloué 6,5 millions de roupies à une mission de renseignement destinée à identifier les responsables de la WBCPA. Le quotidien ajoutait que le ministère de l'Intérieur avait demandé à son bureau du renseignement d'enquêter en toute discrétion sur cette question et de déployer des informateurs dans chaque district afin de rassembler des informations sur les activités de l'association. L'organisation plaignante affirme que, dans la mesure où ses partisans ont tous agi ouvertement, ont demandé et obtenu l'autorisation de la police en vue d'organiser un grand rassemblement et des conférences de presse, ont rencontré le ministre du Travail et échangé une correspondance avec le gouvernement, la tentative visant à lui attribuer des soutiens secrets ne peut être que malintentionnée.
- 361.** L'organisation plaignante indique que, pour l'heure, 3 000 de ses membres ont déposé des demandes individuelles auprès des fonctionnaires responsables de leurs postes de police, des commissaires de police de district, du directeur général et de l'inspecteur général de la police et du secrétaire au ministère de l'Intérieur du Bengale-Occidental. Elle manifeste son intention de présenter une plainte contre toutes ces personnes au secrétaire au ministère de l'Intérieur, au secrétaire en chef, au ministre du Travail, au ministre de l'Intérieur et à la ministre en chef. La WBCPA conclut en priant le comité de soumettre sa plainte au gouvernement de l'Inde et du Bengale-Occidental afin de veiller à ce que toutes les demandes ci-après soient satisfaites et donc:
- a) que toutes les enquêtes ouvertes contre ses membres soient classées;
 - b) que ses membres qui ont été renvoyés de façon arbitraire soient réintégrés dans leurs fonctions;
 - c) qu'il soit mis un terme aux menaces et aux actes d'intimidation contre ses membres et ses dirigeants; et
 - d) que les membres de la WBCPA soient autorisés à mettre en œuvre leur droit d'organisation et de se battre collectivement pour améliorer leurs conditions de travail.

B. Réponse du gouvernement

- 362.** Dans sa communication en date du 22 avril 2015, le gouvernement de l'Inde indique que, selon les renseignements fournis par le ministère du Travail de l'Etat du Bengale-Occidental, il semble que la WBCPA ne soit pas enregistrée en vertu de la loi de 1926 sur les syndicats. Le gouvernement de l'Etat du Bengale-Occidental a également fait savoir que, dans la mesure où les allégations visent des fonctionnaires de police, la question a été examinée avec le département de l'Intérieur de l'Etat du Bengale-Occidental. Une réunion a été tenue sous la présidence du secrétaire adjoint (*Additional Secretary*) du ministère de l'Intérieur du gouvernement du Bengale-Occidental avec le directeur général concerné, l'inspecteur général de police et le commissaire de police de Kolkata, et il a été demandé aux autorités de présenter un rapport complet au sujet de la plainte. Par ailleurs, le rapport du ministère de l'Intérieur de l'Etat du Bengale-Occidental sera transmis à l'OIT dès sa réception.
- 363.** Dans sa communication en date du 2 juillet 2015, le gouvernement de l'Inde fournit des renseignements complémentaires en réponse à certaines allégations formulées par l'organisation plaignante, selon les informations reçues du gouvernement de l'Etat du Bengale-Occidental. S'agissant du statut de la police civile, le gouvernement indique que les «volontaires civils», auparavant appelés «volontaires de police civile», ont été enrôlés pour

compléter les effectifs de police lors d'occasions spéciales comme des festivals et des situations d'urgence nécessitant de gérer la circulation, assumant des missions de police de routine de courte durée en fonction des besoins. Le gouvernement précise que, contrairement à ce qui figure dans la plainte, il ne s'agit pas d'un emploi régulier pouvant donner lieu à des revendications salariales. Il s'agit d'un service purement volontaire destiné à associer la communauté aux missions de police lors de certaines occasions. Les volontaires perçoivent une rétribution pour les services effectués. Les volontaires civils n'ont aucune obligation de travailler pour le gouvernement en cette qualité. Ils sont libres en tout temps d'accepter un emploi auprès de tout organisme, public ou privé. Le gouvernement indique aussi que, étant donné qu'il s'agit d'un service purement volontaire, lors du processus de recrutement, la notification publiée dans le *Journal officiel* par le gouvernement du Bengale-Occidental ne prévoyait pas la poursuite des fonctions ni la délivrance d'une lettre de nomination, le versement d'un salaire, la participation à une caisse de prévoyance, des primes ou la couverture par l'ESIS, etc. Le gouvernement fait référence à une notification publiée dans le *Journal officiel* par le ministère de l'Intérieur du gouvernement du Bengale-Occidental, qui mentionne clairement qu'aucun volontaire n'effectuera de service volontaire pendant une période de plus de six mois consécutifs, et que le premier groupe de volontaires sélectionnés sera déployé pendant six mois avant d'être remplacé par un nouveau groupe de volontaires pour les six mois suivants, avec l'interruption habituelle.

- 364.** Le gouvernement du Bengale-Occidental rejette les allégations de l'organisation plaignante concernant le décès en service de Saphikul Sheikh, affirmant qu'aucun volontaire civil du poste de police de Behrampur n'a perdu la vie, contrairement à ce qu'affirme la WBCPA.
- 365.** Le gouvernement du Bengale-Occidental nie que M. Sanjay Poria, président de la WBCPA, ait été soumis à une détention forcée et à des menaces de la part de hauts fonctionnaires de police et déclare que ces allégations sont sans fondement et malintentionnées. Il indique que M. Poria a été absent de son poste à compter du 1^{er} juillet 2014 et que, bien qu'il ait été appelé, ne s'est plus présenté à son travail après cette date. Le gouvernement déclare en outre que M. Poria a participé à des actes d'intimidation criminels contre la population sous la juridiction du poste de police de district de Keshpur. Une enquête en bonne et due forme a été menée sur cette affaire et des poursuites ont été engagées contre M. Poria pour des infractions prévues à l'article 506 du Code pénal indien. Il a été mis fin aux fonctions de M. Poria en qualité de volontaire civil le 30 août 2014 pour corruption/extorsion, conformément aux lignes directrices gouvernementales relatives à la cessation du service volontaire.
- 366.** Pour ce qui est des allégations concernant M. Arijit Mitra et M. Chandranath Bid du poste de police de Khatra, dans le district de Bankura, le gouvernement affirme que, le 16 juillet 2014, ceux-ci ont exigé un traitement identique à celui des fonctionnaires de police ordinaires, se sont assis devant l'entrée principale du poste de police de Khatra et ont entravé le passage du personnel de police et des citoyens en général. Ils ont par là même porté atteinte à l'ordre public, faisant preuve d'une grande indiscipline et perturbant la vie normale dans l'espace public. Cet incident a été enregistré par le poste de police de Khatra sous le dossier n° 56/14 en date du 16 juillet 2014, au titre des articles 341, 186 et 34 du Code pénal indien. Un rapport préliminaire de police (*First Information Report*) a été établi contre eux. M. Arijit Mitra et M. Chandranath Bid se sont tous deux rendus à la *Court of Additional Chief Judicial Magistrate* le 17 juillet 2014. Un acte d'accusation a été dressé devant la juridiction. Le gouvernement précise que M. Arijit Mitra et M. Chandranath Bid ont été démis de leurs fonctions en qualité de volontaires civils pour indiscipline et fautes graves.
- 367.** S'agissant des allégations relatives au district de Malda, le gouvernement indique que deux groupes comprenant chacun 4 800 volontaires civils ont été préparés dans le district en vue d'un engagement basé sur une rotation tous les six mois. Le 19 juillet 2014, les volontaires civils se sont livrés à des actes d'agitation et ont bloqué les routes dans plusieurs parties du

district. Ces incidents ont conduit à l'ouverture de deux enquêtes, et des poursuites pénales ont été engagées.

C. Conclusions du comité

- 368.** *Le comité observe que, dans le cas présent, l'organisation plaignante, l'Association des policiers civils du Bengale-Occidental (WBCPA), se décrit comme une association de personnes employées par le gouvernement du Bengale-Occidental en tant que membres de la force volontaire de police civile pour assumer des missions de police et de garde de routine dans le cadre de déploiements de courte durée. Le comité note que le recrutement des policiers civils a été effectué sur la base d'un arrêté gouvernemental qui fixe la rétribution journalière, les conditions d'admission, le processus de nomination, la formation, les devoirs et les motifs justifiant la cessation de service des volontaires de police civile. Le comité observe également que la WBCPA soulève certaines préoccupations des volontaires de police civile au sujet de leurs conditions de travail, notamment l'insécurité de l'emploi, la rétribution journalière inférieure au taux de salaire minimum le plus bas du gouvernement, l'irrégularité des paiements, l'exécution de tâches risquées sans aucune protection, ce qui, dans certains cas, a conduit à des blessures ou à des décès, l'absence d'assurance médicale et l'absence d'indemnisation en cas de blessures ou de décès. La WBCPA déclare qu'elle a été créée pour améliorer les conditions de travail de ses membres et que, à la suite de leur renvoi le 30 juin 2014, elle a organisé une grande manifestation de protestation à Kolkata le 10 juillet, lors de laquelle sa délégation a rencontré le ministre du Travail du gouvernement du Bengale-Occidental, qu'elle a informé des doléances des volontaires de police civile. Le comité observe que, selon l'organisation plaignante, la réunion a donné lieu à une victoire immédiate de la WBCPA, puisque le ministre a fait publier un arrêté en vue d'affilier les volontaires de police civile à un régime de sécurité sociale pour les travailleurs du secteur non organisé et a promis de s'entretenir avec la ministre en chef au sujet de leurs autres demandes, dont la continuité du service et un salaire minimum. Seulement quatre jours plus tard, le 14 juillet, un nouvel arrêté gouvernemental a assuré aux personnes concernées la continuité du service entre juillet et décembre 2014. Toutefois, l'organisation plaignante fait état d'actes d'intimidation et de licenciements collectifs contre ses dirigeants et ses membres dès le 16 juillet 2014, en violation de l'arrêté gouvernemental du 14 juillet.*
- 369.** *Le comité note les observations du gouvernement selon lesquelles le travail des volontaires civils ne constitue pas un emploi régulier pouvant donner lieu à des revendications relatives au paiement d'un salaire. Il s'agit d'un service purement volontaire destiné à associer la communauté aux missions de police lors de certaines occasions. Le gouvernement souligne de plus que les volontaires civils n'ont aucune obligation de travailler pour le gouvernement en cette qualité. Ils sont libres en tout temps d'accepter un emploi auprès de tout organisme, public ou privé. Le gouvernement indique aussi que, étant donné qu'il s'agit d'un service purement volontaire, lors du processus de recrutement, la notification publiée dans le Journal officiel par le gouvernement du Bengale-Occidental ne prévoyait pas la continuité du service ni la délivrance d'une lettre de nomination, le versement d'un salaire, la participation à une caisse de prévoyance, des primes ou la couverture par l'ESIS, etc., et mentionnait que le premier groupe de volontaires sélectionnés serait déployé pendant six mois avant d'être remplacé par un nouveau groupe de volontaires pour les six mois suivants.*
- 370.** *Le comité souhaite d'abord observer qu'il considère que les activités effectuées par les policiers civils du Bengale-Occidental constituent un travail et que, de ce fait, elles sont couvertes par les principes de la liberté syndicale. Le comité note de surcroît que la préoccupation du gouvernement concerne principalement l'existence ou non du droit des volontaires civils de faire valoir des prétentions en matière de salaire et de continuité du service du fait de la nature purement volontaire de ce service. L'organisation plaignante, cependant, affirme que ces questions sont des éléments importants des conditions de travail*

de ses membres, conditions qu'elle a pour mandat d'améliorer et au sujet desquelles elle a négocié – de façon partiellement fructueuse – avec le ministre du Travail du gouvernement du Bengale-Occidental le 10 juillet 2014.

- 371.** *En ce qui concerne l'affirmation du gouvernement selon laquelle le travail des volontaires civils ne constitue pas un emploi régulier, le comité rappelle que, conformément aux principes de la liberté syndicale, tous les travailleurs ont le droit de constituer des organisations et de s'affilier aux organisations de leur choix. Le comité observe que le gouvernement ne semble pas remettre en cause le droit des volontaires civils de constituer une organisation et que, de fait, le gouvernement du Bengale-Occidental a établi des contacts avec l'Association des policiers civils du Bengale-Occidental. Par contre, le gouvernement remet en cause le droit de l'organisation plaignante de formuler des revendications en matière de salaire, remettant ainsi en question implicitement son droit d'exercer sa liberté syndicale en vue de poursuivre et de défendre les intérêts professionnels de ses membres par la négociation collective et d'autres actions collectives.*
- 372.** *S'agissant de la nature volontaire du travail de la police civile dans ce cas, le comité observe que le Rapport sur la situation du volontariat dans le monde (2011), établi par le programme des Volontaires des Nations Unies (UNV), énonce que «les trois critères du libre choix, de la motivation non pécuniaire et des bienfaits pour autrui peuvent être appliqués à toute action pour déterminer s'il s'agit de volontariat». Le comité note que l'arrêté gouvernemental n° 752-PL/PB/3B-31/12, daté du 28 février 2013, fixe pour les volontaires de police civile une rétribution de 141,81 roupies par jour, alors que, d'après les informations communiquées par l'organisation plaignante et non remises en cause par le gouvernement, le taux de salaire minimum du gouvernement à la même période était de 206 roupies. Le comité observe que la rétribution fixée pour les volontaires, quoique inférieure au salaire minimum, semble aller au-delà d'un simple dédommagement symbolique destiné à couvrir les dépenses engagées. Alors que le gouvernement déclare que les volontaires de police civile du Bengale-Occidental sont libres d'accepter un emploi en tout temps et que leur travail a été conçu comme un service purement volontaire destiné à associer la communauté aux missions de police lors de certaines occasions, il ressort de la nature de la plainte que les forces volontaires de police civile attirent essentiellement de jeunes chômeurs qui s'engagent dans ces forces précisément pour recevoir une rétribution en l'absence d'autres sources de revenus. L'on peut par conséquent considérer qu'ils ont une motivation pécuniaire.*
- 373.** *Tout en prenant note de l'indication du gouvernement selon laquelle la nature «purement volontaire» du service et le fait que les volontaires civils puissent accepter un emploi à tout moment excluent toute légitimité de ceux-ci à formuler des revendications salariales, le comité note que la clause 4 de l'arrêté gouvernemental n° 725-PL/PB/3P-31/12 daté du 28 février 2013 a ouvert la voie à l'engagement successif et permanent de volontaires civils, dans la mesure où elle éliminait la condition énoncée dans l'arrêté gouvernemental précédent prévoyant que chaque groupe serait déployé pendant six mois avant d'être remplacé par un nouveau groupe. A cet égard, le comité note aussi les allégations de l'organisation plaignante (non remises en cause par le gouvernement) selon lesquelles le 14 juillet 2014 le gouvernement de l'Etat du Bengale-Occidental a publié l'arrêté n° 1940-PL/PB/3P-31/12 établissant 120 jours de travail au taux journalier de 141,82 roupies pour la «force volontaire de police civile» de juillet à décembre 2014. L'arrêté disposait clairement qu'aucun nouveau candidat ne serait recruté et que les 130 000 recrues précédentes seraient réengagées. Compte tenu de ce qui précède, le comité considère que le travail des volontaires civils, qui implique un dédommagement, la détermination des heures de travail et la continuité du service, doit également assurer à ces travailleurs la protection offerte par les principes de la liberté syndicale, dont le droit de négociation collective.*

374. *En ce qui concerne les allégations relatives à la privation de liberté et à l'interrogatoire du président de la WBCPA, M. Poria, le 16 juillet 2014, le comité note que le gouvernement nie entièrement les allégations de l'organisation plaignante et affirme que M. Poria n'a en aucun cas été soumis à une détention forcée ou à des menaces de la part de hauts fonctionnaires de police. Toutefois, le gouvernement reconnaît l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle des poursuites pénales ont été engagées contre M. Poria. Le comité note aussi que l'organisation plaignante et le gouvernement ne s'accordent pas quant aux motifs de ces poursuites: tandis que l'organisation plaignante affirme que les poursuites sont liées aux activités de M. Poria en tant que président de la WBCPA, le gouvernement maintient que M. Poria s'est livré à des actes d'intimidation criminels contre la population, une infraction visée par l'article 506 du Code pénal indien. De même, pour ce qui est des enquêtes de police ouvertes contre M. Arijit Mitra et M. Chandranath Bid, dirigeants de la WBCPA dans le district de Bankura, le comité note que l'organisation plaignante affirme que les accusations sont infondées, alors que le gouvernement maintient que les défenseurs ont porté atteinte à l'ordre public et ont perturbé la vie normale dans l'espace public, en infraction avec les articles 341 et 186 du Code pénal indien. Compte tenu des divergences entre les déclarations de l'organisation plaignante et celles du gouvernement et afin d'être en mesure d'examiner ces allégations en pleine connaissance de cause, le comité prie le gouvernement de lui communiquer des informations détaillées sur l'évolution et l'issue des procédures pénales engagées contre les dirigeants susmentionnés de la WBCPA et de lui communiquer le texte des jugements rendus, avec les motifs invoqués.*
375. *Pour ce qui est du terme mis aux fonctions des dirigeants de la WBCPA, M. Sanjay Poria, M. Arijit Mitra et M. Chandranath Bid, le comité note que le gouvernement invoque des motifs tels que la corruption/l'extorsion et l'indiscipline et la faute graves, tandis que l'organisation plaignante établit un lien entre ces renvois et les activités de ces personnes en tant que dirigeants de la WBCPA et les demandes qu'elles ont formulées pour le compte des membres de l'association. Le comité note également que l'organisation plaignante mentionne qu'il est fait état dans les postes de police de presque tous les districts de l'Etat du Bengale-Occidental de responsables de postes de police déclarant que l'ordre leur avait été donné de ne pas engager les dirigeants de la WBCPA. Le comité rappelle qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, 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 **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, parag. 799.]*
376. *Le comité note les allégations de l'organisation plaignante au sujet de la discrimination antisyndicale étendue contre les membres de la WBCPA, qui, dans certains cas, s'accompagne de menaces et d'actes d'intimidation. L'organisation plaignante indique en particulier qu'il a été dit oralement ou par écrit aux membres de la WBCPA qu'ils étaient sanctionnés pour avoir syndiqué leurs collègues et pour avoir dirigé le mouvement et la manifestation du 10 juillet, que des enregistrements vidéo avaient été faits de leur participation à la manifestation et que le service de renseignement de la police avait réuni les noms des chefs de file. L'organisation plaignante indique de plus que 29 recrues ont été démobilisées, 742 ont été renvoyées pour faute, 171 ont été renvoyées sans aucune justification, et 2 491 ont été menacées de renvoi ou de poursuites pénales, tandis que 1 500 ont été forcées à s'engager par écrit à rompre immédiatement toute relation avec la WBCPA*

avant d'être réintégrées dans leurs fonctions. Le comité note avec préoccupation que le gouvernement n'a pas répondu à ces allégations. Le comité observe que les menaces directes et les actes d'intimidation à l'encontre de membres d'une organisation de travailleurs et le fait de les forcer à s'engager à rompre tout lien avec l'organisation sous la menace d'un renvoi équivalent à nier les droits syndicaux de ces travailleurs.

377. S'agissant des événements survenus dans le district de Malda, le comité note les indications de l'organisation plaignante selon lesquelles, le 19 juillet 2014, il a été déclaré que les 4 800 volontaires civils du district seraient tous remplacés, en contradiction avec l'arrêté gouvernemental publié cinq jours auparavant, garantissant la continuité du service des personnes déjà engagées. Par rapport à ces mêmes événements, le gouvernement indique que deux groupes comprenant chacun 4 800 volontaires civils ont été préparés dans le district en vue d'un engagement basé sur une rotation tous les six mois. Le gouvernement et l'organisation plaignante indiquent tous les deux que des troubles ont éclaté dans le district à la suite de la décision de remplacer les volontaires civils du premier groupe. Le gouvernement indique d'une manière générale que les volontaires civils se sont livrés à des actes d'agitation et ont bloqué les routes dans plusieurs parties du district, et que ces incidents ont conduit à l'ouverture de deux enquêtes et à l'engagement de poursuites pénales. L'organisation plaignante indique en particulier que, à Harishchandrapur, les manifestants ont été chargés à coups de matraque et que 12 d'entre eux ont été détenus jusqu'à minuit avant d'être libérés sans inculpation après l'intervention d'un député local; que, à Baishnabnagar, les manifestations ont également été réprimées avec violence et qu'une enquête de police a été ouverte contre 13 recrues de police civile. L'organisation plaignante allègue en outre que, le 16 juillet 2014, au poste de police de Khatra, dans le district de Bankura, le refus de l'officier responsable de recruter des dirigeants de la WBCPA a également donné lieu à une altercation avec toutes les recrues inscrites, et que la police a finalement eu recours à une charge à coups de matraque. Le comité note avec préoccupation que le gouvernement n'a fourni aucune information en réponse à cette allégation de l'organisation plaignante relative à la répression violente des manifestations et à l'arrestation de manifestants. Le comité rappelle que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels; que les autorités de police devraient recevoir des instructions précises pour éviter que, dans les cas où l'ordre public n'est pas sérieusement menacé, il soit procédé à l'arrestation de personnes pour le simple fait d'avoir organisé une manifestation ou d'y avoir participé; et que les autorités ne devraient avoir recours à la force publique que dans des situations où l'ordre public serait sérieusement menacé. L'intervention de la force publique devrait rester proportionnée à la menace pour l'ordre public qu'il convient de contrôler, et les gouvernements devraient prendre des dispositions pour que les autorités compétentes reçoivent des instructions appropriées en vue d'éliminer le danger qu'impliquent les excès de violence lorsqu'il s'agit de contrôler des manifestations qui pourraient troubler l'ordre public. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 133, 151 et 140.] Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête sur les allégations de recours à la force par la police en réponse à des manifestations de volontaires civils et de le tenir informé des conclusions de cette enquête. Il prie de plus le gouvernement de lui fournir des informations détaillées sur l'évolution et l'issue des procédures judiciaires engagées contre les 13 manifestants de Baishnabnagar dont les noms sont cités au paragraphe 11 du présent rapport, et de lui transmettre une copie des jugements rendus.

378. Concernant l'allégation relative au décès de Saphikul Sheikh, du poste de police de Behrampur, le comité note que le gouvernement affirme qu'aucun volontaire civil de ce nom n'est décédé tel qu'énoncé dans la plainte. Au vu de la gravité de cette dénonciation, le comité prie le gouvernement de se pencher sur cette allégation afin d'assurer que les faits soient pleinement élucidés et de le tenir informé à cet égard.

379. *Le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle la police a envahi le Badu Collective, un lieu communautaire où 12 familles cohabitent et qui est utilisé par des membres de la WBCPA pour y passer la nuit et comme lieu de réunion officiel, apparemment pour interrompre une réunion de l'organisation qui, selon elle, devait s'y tenir. Notant que le gouvernement n'a pas répondu à cette allégation, le comité s'attend à ce que le droit des organisations de travailleurs de tenir des réunions pour débattre de leurs intérêts professionnels sans ingérence des autorités constitue un élément important de la liberté syndicale soit pleinement garanti à l'avenir.*
380. *Compte tenu des divergences dans les informations fournies et dans les vues exprimées vis-à-vis de d'un certain nombre d'allégations, le comité prie le gouvernement de faciliter les contacts entre le gouvernement du Bengale-Occidental et la WBCPA de manière à ce qu'ils puissent résoudre toutes les questions en suspens par le biais d'un dialogue social constructif et de la négociation collective.*

Recommandations du comité

381. *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 lui communiquer des informations détaillées sur l'issue des procédures judiciaires engagées contre les dirigeants de la WBCPA, M. Sanjay Poria, M. Arijit Mitra et M. Chandranath Bid et de lui transmettre une copie des jugements rendus.*
 - b) *Le comité prie le gouvernement de mener une enquête sur les allégations de recours à la force par la police en réponse aux manifestations des volontaires civils dans les districts de Malda et de Bankura et de le tenir informé des conclusions. Il prie le gouvernement de lui fournir des informations détaillées sur l'évolution et l'issue des procédures judiciaires engagées contre les 13 manifestants de Baishnabnagar dont les noms sont cités au paragraphe 11 du présent rapport, et de lui transmettre une copie des jugements rendus.*
 - c) *Le comité prie le gouvernement de se pencher sur les allégations de la WBCPA concernant le décès d'un volontaire civil, Saphikul Sheikh, et de le tenir informé à cet égard.*
 - d) *Le comité prie le gouvernement de faciliter les contacts entre le gouvernement du Bengale-Occidental et la WBCPA de manière à ce qu'ils puissent résoudre toutes les questions en suspens par le biais d'un dialogue social constructif et de la négociation collective.*

CAS N° 3140

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

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

Allégations: L'organisation plaignante dénonce le licenciement par l'usine d'aluminium de Podgorica (KAP) de M^{me} Sandra Obradovic, présidente du syndicat du KAP et membre du comité exécutif de l'Union des syndicats libres du Monténégro (UFTUM), pour l'exercice d'activités syndicales

- 382.** La plainte figure dans une communication de la Confédération syndicale internationale (CSI) en date du 7 juillet 2015.
- 383.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans ses communications en date du 3 septembre et du 6 novembre 2015.
- 384.** Le Monténégro a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 385.** Dans sa communication en date du 7 juillet 2015, l'organisation plaignante allègue que l'usine d'aluminium de Podgorica (KAP) a licencié M^{me} Sandra Obradovic, présidente du syndicat du KAP et membre du comité exécutif de l'Union des syndicats libres du Monténégro (UFTUM), pour l'exercice d'activités syndicales, en violation de la convention collective alors en vigueur, de la législation nationale et des conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98. L'organisation plaignante note en particulier que, avant d'être licenciée, M^{me} Obradovic avait protesté à plusieurs reprises contre le fait que les salariés du KAP n'avaient pas eu droit à leur congé annuel en raison de la procédure de faillite engagée contre l'entreprise. Elle affirme également que le licenciement de M^{me} Obradovic avait été annoncé par les médias monténégrins avant son licenciement officiel, annoncé le 31 mars 2015, et que la direction du KAP a par la suite présenté toute une série d'arguments peu convaincants (et sans fondement légal) pour justifier ce licenciement, comme la nécessité de réduire les effectifs du département dans lequel travaillait M^{me} Obradovic (laquelle a pourtant été immédiatement remplacée), de rajeunir lesdits effectifs et de mettre à cet effet M^{me} Obradovic, qui n'avait pourtant que 47 ans, en retraite anticipée. L'organisation plaignante indique en outre que M^{me} Obradovic a fait appel de la décision de licenciement auprès du tribunal de commerce du Monténégro et que deux communications, l'une émanant de l'organisation plaignante, l'autre de la Confédération européenne des syndicats (CES), ont été adressées au ministère du Travail et de la Protection sociale en juin 2015, lui demandant d'intervenir auprès de la direction du KAP en vue d'assurer la réintégration immédiate de M^{me} Obradovic et le paiement intégral de ses arriérés de salaires. Selon l'organisation plaignante, le ministère a répondu qu'il avait demandé à l'inspection du travail de se rendre dans l'usine pour enquêter sur le licenciement de plusieurs salariés, mais que le service concerné avait répondu que, étant donné que l'entreprise était en faillite, une autorité exécutive ne pouvait pas interférer dans le travail des autorités judiciaires chargées de superviser la procédure de

faillite; dès lors, l'inspection du travail relevant des procédures administratives, il n'était pas possible de procéder à une visite d'inspection. Dans une communication en date du 10 août 2015, l'organisation plaignante apporte des informations supplémentaires, notamment le jugement du tribunal de commerce du Monténégro en date du 24 juillet 2015, dans lequel le tribunal rejette la plainte de M^{me} Obradovic et sa demande d'annulation de la décision de l'administrateur de la faillite relative à la résiliation de son contrat de travail.

- 386.** L'organisation plaignante indique également dans sa communication en date du 7 juillet 2015 que le conseil exécutif du syndicat du KAP, en consultation avec l'UFTUM, a décidé le 27 avril 2015 que M^{me} Obradovic continuerait d'exercer ses fonctions de présidente du syndicat du KAP en attendant que la justice se prononce sur la légalité de son licenciement. L'organisation plaignante affirme toutefois que lorsque, le 30 avril 2015, M^{me} Obradovic, en sa qualité de présidente du syndicat du KAP, a voulu se rendre dans les locaux du syndicat situés sur le lieu de travail, un agent de sécurité privé en poste à l'entrée de l'usine lui a interdit l'accès au bâtiment. M^{me} Obradovic a donc demandé par écrit à la direction de l'autoriser à accéder aux locaux du syndicat tous les jours ouvrables entre 7 heures et 15 heures, jusqu'à ce que l'affaire concernant la légalité de son licenciement soit tranchée. Selon l'organisation plaignante, la direction a déclaré ne pas pouvoir faire droit à cette requête, étant donné que M^{me} Obradovic n'était plus une employée du KAP et ne pouvait pas de ce fait avoir accès aux locaux du syndicat, lesquels sont situés sur la propriété privée de l'entreprise. L'UFTUM a par conséquent saisi le Médiateur national pour permettre à M^{me} Obradovic d'entrer dans les bâtiments et d'exercer ses fonctions de présidente du syndicat du KAP. L'organisation plaignante précise qu'elle n'a pas encore pu se rendre dans les locaux du syndicat.

B. Réponse du gouvernement

- 387.** Dans sa communication en date du 3 septembre 2015, le gouvernement indique que le ministère du Travail et de la Protection sociale a adressé au KAP, en date du 26 juin 2015, une lettre dans laquelle il demandait des informations sur la situation professionnelle de M^{me} Obradovic. Dans la réponse qu'il adresse au ministère en date du 2 juillet 2015, le KAP indique les éléments suivants: i) une procédure de faillite a été engagée contre l'entreprise, suite à la décision rendue par le tribunal de commerce du Monténégro le 8 juillet 2013; ii) en vertu de l'article 32 de la loi sur les faillites, l'administrateur de la faillite a rendu une décision aux termes de laquelle l'ensemble des dispositions et prescriptions générales émanant de l'entreprise était considéré comme sans effet; iii) conformément à la loi sur les faillites, l'administrateur de la faillite est, à chaque étape de la procédure de faillite, habilité par la loi à résilier un contrat de travail et à passer outre la clause de protection générale prévue par le droit du travail et la convention collective, sa décision étant à cet égard sans appel; iv) conformément à la loi sur les faillites, l'administrateur de la faillite a résilié plus de 600 contrats de travail des personnes qui, après le déclenchement de la faillite, n'étaient plus employées qu'à titre temporaire, y compris M^{me} Obradovic, dont la présence au travail n'était plus nécessaire pendant le déroulement de la procédure de faillite; v) le seul et unique critère retenu pour la résiliation des contrats de travail a été que le maintien de l'emploi de la personne concernée n'était plus jugé nécessaire, et non le fait que la personne concernée exerçait des activités syndicales ou tout autre motif; vi) la loi sur les faillites est une loi spécifique qui régit la procédure de faillite de manière impérative (art. 7(1) de la loi sur les faillites); vii) en cas de faillite, les activités syndicales ne bénéficient pas d'une protection spéciale; et viii) la procédure de faillite relève de l'autorité du tribunal de commerce et toute pression exercée sur les autorités chargées d'administrer la faillite au prétexte qu'une discrimination aurait été exercée contre M^{me} Obradovic constitue une ingérence inadmissible dans la procédure judiciaire. Dans sa lettre, le KAP précise par ailleurs que, conformément à l'article 20 de la loi sur les faillites, toute personne dont c'est le légitime intérêt peut, dans les cinq jours suivant la notification qui lui en aura été faite, formuler une objection auprès du juge des faillites à toute mesure prise par l'administrateur de la faillite, ou auprès de la cour d'appel pour contester une décision du juge des faillites. Le KAP indique également que M^{me} Obradovic a engagé une procédure devant le tribunal de commerce du

Monténégro afin que ce dernier se prononce sur la légalité de la décision relative à la résiliation de son contrat de travail, et que toutes les personnes dont le contrat de travail a été résilié pendant le déroulement de la procédure de faillite ont exercé l'un des droits prévus par le plan social, en choisissant soit une indemnité de licenciement, soit le départ à la retraite; c'est notamment le cas de M^{me} Obradovic qui, remplissant les conditions requises, a droit à une pension de retraite.

C. Conclusions du comité

- 388.** *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations de licenciement antisyndical de M^{me} Sandra Obradovic, présidente du syndicat de l'usine d'aluminium de Podgorica (KAP) et membre du comité exécutif de l'UFTUM, ainsi que sur des allégations concernant le refus de la part de la direction de l'entreprise d'autoriser M^{me} Obradovic à pénétrer dans les locaux du syndicat après son licenciement.*
- 389.** *En ce qui concerne les allégations de licenciement antisyndical, le comité note que l'organisation plaignante fait observer que, si M^{me} Obradovic a été licenciée le 31 mars 2015, c'est parce que, en sa qualité de présidente du syndicat, elle avait protesté à plusieurs reprises contre le refus de la direction d'accorder aux salariés leur congé annuel après l'engagement de la procédure de faillite contre l'entreprise. Le comité observe que, selon l'organisation plaignante, la direction a présenté divers arguments pour justifier le licenciement de M^{me} Obradovic, dont la nécessité de réduire les effectifs du département dans lequel celle-ci était employée, ainsi que la nécessité de rajeunir ces effectifs. L'organisation plaignante allègue cependant – allégation à laquelle l'entreprise n'a pas répondu – qu'une personne a immédiatement été engagée pour remplacer M^{me} Obradovic. Le comité prend également note des indications de l'organisation plaignante, selon lesquelles M^{me} Obradovic a fait appel de la décision concernant la résiliation de son contrat de travail auprès du tribunal de commerce du Monténégro et que deux communications, l'une de l'organisation plaignante, l'autre de la CES, ont été adressées en juin 2015 au ministère du Travail et de la Protection sociale pour lui demander d'intervenir auprès de la direction de l'entreprise en vue d'assurer la réintégration immédiate de M^{me} Obradovic et le paiement intégral de ses arriérés de salaires. Le comité relève en outre que l'organisation plaignante précise que, bien que le ministère du Travail et de la Protection sociale ait demandé aux services d'inspection du travail de se rendre dans l'entreprise pour obtenir des informations concernant la résiliation des contrats de travail de plusieurs salariés, dont M^{me} Obradovic, cette visite d'inspection n'a pas pu avoir lieu car, en tant que démarche administrative, elle aurait été considérée comme interférant dans le travail des autorités judiciaires chargées de surveiller le déroulement de la procédure de faillite.*
- 390.** *Le comité prend note des informations émanant de l'entreprise et fournies par le gouvernement, au sujet des allégations de licenciement antisyndical de M^{me} Obradovic, informations dont il ressort que: i) une procédure de faillite a été engagée contre l'entreprise suite à la décision du tribunal de commerce du Monténégro en date du 8 juillet 2013; ii) en vertu de l'article 32 de la loi sur les faillites, l'administrateur de la faillite a rendu une décision aux termes de laquelle l'ensemble de dispositions et prescriptions générales émanant de l'entreprise est considéré comme sans effet; iii) conformément à la loi sur les faillites, l'administrateur de la faillite est, à chaque stade de la procédure de faillite, habilité par la loi à résilier un contrat de travail et à passer outre la clause de protection générale prévue par le droit du travail et la convention collective, sa décision étant à cet égard sans appel; iv) conformément à la loi sur les faillites, l'administrateur de la faillite a résilié plus de 600 contrats de travail des personnes qui, après la mise en faillite, n'étaient employées qu'à titre temporaire, y compris M^{me} Obradovic, dont la présence au travail n'était plus nécessaire pendant le déroulement de la procédure de faillite; v) le seul et unique critère retenu pour la résiliation des contrats de travail a été le fait que le maintien de l'emploi de la personne concernée n'était plus jugé nécessaire et non pas l'exercice d'activités syndicales; vi) la loi sur les faillites est une loi spécifique qui régit la procédure de faillite de manière impérative (art. 7(1) de la loi sur les faillites); vii) en cas de faillite, les activités syndicales ne bénéficient pas d'une protection spéciale; viii) la procédure*

de faillite relève de l'autorité du tribunal de commerce et toute pression exercée sur les autorités chargées de la mettre en œuvre, au prétexte qu'une discrimination aurait été exercée contre M^{me} Obradovic, constitue une ingérence inadmissible dans la procédure judiciaire; ix) conformément à l'article 20 de la loi sur les faillites, toute personne dont c'est le légitime intérêt peut, dans les cinq jours suivant la notification qui lui en aura été faite, formuler une objection auprès du juge des faillites à toute mesure prise par l'administrateur de la faillite, ou auprès de la cour d'appel pour contester une décision du juge des faillites; x) M^{me} Obradovic a engagé une procédure devant le tribunal de commerce du Monténégro afin que ce dernier se prononce sur la légalité de la décision relative à la résiliation de son contrat de travail; et xi) toutes les personnes dont les contrats de travail ont été résiliés pendant le déroulement de la procédure de faillite ont exercé l'un des droits prévus dans le plan social, en choisissant soit une indemnité de licenciement, soit le départ à la retraite; c'est notamment le cas de M^{me} Obradovic qui, remplissant les conditions requises, a droit à une pension de retraite.

- 391.** Enfin, le comité prend note du jugement que le tribunal de commerce du Monténégro a rendu le 24 juillet 2015, jugement dans lequel il déboute M^{me} Obradovic de sa plainte et rejette sa demande d'annulation de la décision de l'administrateur de la faillite relative à la résiliation de son contrat de travail. Le comité constate que, si M^{me} Obradovic a fait valoir devant le tribunal que la décision concernant son licenciement n'était qu'une mesure de représailles due à ses activités syndicales, l'entreprise, quant à elle, a affirmé qu'elle avait licencié M^{me} Obradovic parce que le maintien de son emploi ne se justifiait plus et parce qu'elle devait réduire autant que possible le coût de la procédure de faillite, et non pas parce qu'elle avait dû procéder à une réduction du personnel ou pour toute autre raison, et que 12 autres contrats de travail avaient été résiliés dans le même secteur. Le comité prend également note du résumé des arguments de l'entreprise établi par le tribunal: i) dès l'annonce de la mise en faillite, le 8 juillet 2013, tous les contrats de travail ont été résiliés, à la suite de quoi les salariés ont été réintégrés à titre temporaire, y compris M^{me} Obradovic, qui est restée au sein de l'entreprise jusqu'au 31 mars 2015, date de son licenciement; ii) étant donné que M^{me} Obradovic n'a pas utilisé les voies légales prévues par la loi sur les faillites pour contester la décision relative à la résiliation de son contrat de travail (en formulant une objection auprès du juge des faillites), mais celles prévues par la législation du travail, la plainte dont elle a saisi le tribunal de commerce du Monténégro est sans fondement légal; et iii) ni la loi sur les faillites ni la législation nationale n'obligent l'employeur à protéger davantage les droits des militants syndicaux et de leurs représentants que ceux des autres salariés. Le comité prend également note de l'argumentaire du tribunal: i) la procédure de faillite est impérativement régie par la loi sur les faillites, qui détermine les conditions et les modalités de la résiliation du contrat de travail des salariés de l'entreprise débitrice mise en faillite; et ii) la loi sur les faillites n'autorise pas le dépôt d'une plainte contre les décisions de l'administrateur de la faillite; conformément à l'article 23.1.6, la seule possibilité prévue est celle de formuler une objection auprès du juge des faillites; et, en vertu de l'article 19, il est possible de recourir, dans un délai de huit jours, contre la décision prise dans le cadre de la procédure de faillite auprès de la juridiction compétente. Le comité prend note de la conclusion du tribunal, lequel a estimé que la plainte déposée par M^{me} Obradovic pour demander l'annulation de la décision de l'administrateur de la faillite relative à son licenciement n'avait pas de fondement légal et devait être rejetée; le comité constate enfin que, la plainte ayant été rejetée pour des raisons de procédure, le tribunal de commerce n'a pas examiné les allégations faisant état d'un licenciement antisyndical.
- 392.** Le comité tient à cet égard à attirer l'attention sur la convention (n° 135) et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dans lesquelles il est expressément déclaré que les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté**

syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 800.] Le comité tient également à souligner l'importance qu'il attache à la priorité à accorder au maintien dans l'emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel afin de garantir la protection effective de ces dirigeants. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 833.] Le comité considère que ces principes valent également dans une procédure de faillite lorsque l'entreprise continue de fonctionner.

- 393.** *Le comité est profondément préoccupé par le fait que le gouvernement n'ait, en l'espèce, jamais examiné les allégations faisant état du caractère antisyndical du licenciement. Les services d'inspection du travail n'ont pas été en mesure de traiter cette question, en raison semble-t-il de la procédure de faillite, et le recours introduit devant le tribunal de commerce a été rejeté pour vice de procédure, l'un des arguments invoqués étant que l'employeur n'était nullement tenu de protéger davantage les représentants syndicaux que les salariés ordinaires. Le comité note en outre que la procédure de faillite a été engagée en 2013; que, dans le cadre de cette procédure, tous les travailleurs ont été réengagés à titre temporaire; que M^{me} Obradovic et 12 autres salariés ont été licenciés en 2015, étant donné, selon l'entreprise, qu'il n'était plus nécessaire de conserver leur emploi; et que l'entreprise n'a pas répondu à l'allégation selon laquelle M^{me} Obradovic aurait été immédiatement remplacée. Le comité constate par ailleurs avec préoccupation que, en dépit de très graves allégations concernant le caractère antisyndical du licenciement de M^{me} Obradovic, l'entreprise n'a avancé aucun argument pour réfuter les allégations explicites qui ont été formulées.*
- 394.** *A la lumière des principes rappelés ci-dessus et compte tenu des circonstances du présent cas où l'entreprise continue de fonctionner, le comité estime que des mesures auraient dû être prises en vue de conserver l'emploi du représentant des travailleurs, en l'occurrence de M^{me} Obradovic. Le comité prie donc le gouvernement de veiller à ce que la procédure de faillite n'entraîne pas de situation rendant impossible tout examen des allégations de licenciement antisyndical, et de réexaminer minutieusement et sans délai les revendications de M^{me} Obradovic, en vue d'assurer, s'il devait apparaître que son licenciement était motivé par ses activités syndicales, sa réintégration à titre de première mesure corrective. Dans les cas où une réintégration s'avère impossible, le gouvernement devrait veiller à ce que soit versée aux travailleurs concernés une indemnisation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 845.] Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à ce sujet.*
- 395.** *En ce qui concerne l'accès aux locaux du syndicat, le comité note que l'organisation plaignante a fait savoir que, lorsque M^{me} Obradovic a essayé de se rendre dans lesdits locaux, le 30 avril 2015, en sa qualité de présidente du syndicat (ce dernier lui ayant demandé de continuer de s'acquitter de cette fonction après son licenciement et en attendant la décision de justice concernant la légalité de son licenciement), elle en a été empêchée par un agent de sécurité privé en poste à l'entrée de l'usine. Le comité note que, comme indiqué par l'organisation plaignante, M^{me} Obradovic a demandé par écrit à la direction de l'autoriser à accéder aux locaux du syndicat tous les jours ouvrables entre 7 heures et 15 heures, en attendant la décision de justice définitive concernant la légalité de son licenciement, mais que la direction de l'entreprise a refusé de faire droit à sa demande, faisant observer que M^{me} Obradovic n'était plus salariée de l'entreprise et ne pouvait plus de ce fait avoir accès aux locaux du syndicat, lesquels sont situés sur la propriété privée de l'entreprise. Le comité observe également que, en août 2015, l'UFTUM a fait appel au Médiateur national pour permettre à M^{me} Obradovic d'entrer dans les bâtiments de l'entreprise et d'exercer ses fonctions de présidente du syndicat, mais que M^{me} Obradovic n'a pas encore pu se rendre dans les locaux du syndicat. Le comité regrette que le gouvernement ne formule aucune observation à propos de l'allégation selon laquelle la direction aurait interdit à M^{me} Obradovic l'accès aux locaux du syndicat et exprime sa préoccupation concernant le fait que, si cela s'avérait fondé, cela pourrait étayer l'allégation de l'organisation plaignante, selon laquelle son licenciement était motivé par ses activités syndicales. Rappelant que les représentants des travailleurs devraient avoir accès à tous les lieux de travail dans l'entreprise lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur*

*permettre de remplir leurs fonctions de représentation [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1104], le comité prie le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que la procédure de faillite en cours ne conduise à aucune discrimination antisyndicale et que M^{me} Obradovic, tant qu'elle exercera la fonction de présidente du syndicat ou toute autre fonction de représentation, dispose d'un accès raisonnable au lieu de travail et aux locaux du syndicat pour y exercer ses attributions, et de faciliter la conclusion d'un accord à ce sujet entre l'employeur et le syndicat. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

Recommandations du comité

396. 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 la procédure de faillite n'entraîne pas de situation rendant impossible tout examen des allégations de licenciement antisyndical, et de réexaminer minutieusement et sans délai les revendications de M^{me} Obradovic en vue d'assurer, s'il devait apparaître que son licenciement était motivé par ses activités syndicales sa réintégration à titre de première mesure corrective ou, si l'autorité judiciaire constatait que la réintégration n'était pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le versement d'une indemnisation adéquate en dédommagement de tous préjudices subis et pour empêcher la répétition de tels actes à l'avenir, ceci de manière à constituer une sanction suffisamment dissuasive contre les actes de discrimination antisyndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*
- b) *Le comité prie le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour assurer que la procédure de faillite en cours ne conduit à aucune discrimination antisyndicale et pour que M^{me} Obradovic, tant qu'elle exercera la fonction de présidente du syndicat ou toute autre fonction de représentation, dispose d'un accès raisonnable au lieu de travail et aux locaux du syndicat pour y exercer ses attributions, et de faciliter la conclusion d'un accord à ce sujet entre l'employeur et le syndicat. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

CAS N° 2889

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

**Plainte contre le gouvernement du Pakistan
présentée par
le Syndicat des travailleurs des télécommunications du Pakistan (C.B.A.) (PTEU)
appuyée par
UNI Global Union**

Allégations: L'organisation plaignante allègue des licenciements antisyndicaux et des tactiques antisyndicales par la direction de la Compagnie de télécommunication pakistanaise (PTCL) et l'incapacité du gouvernement de protéger les employés

- 397.** La plainte figure dans des communications du Syndicat des travailleurs des télécommunications du Pakistan (C.B.A.) (PTEU) en date des 27 juillet et 4 septembre 2011, et du 31 janvier 2012. UNI Global Union s'est associé à la plainte dans une communication en date du 7 juin 2011.
- 398.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date des 14 mars et 7 juin 2012, et du 11 septembre 2015.
- 399.** Le Pakistan a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 400.** Dans ses communications des 27 juillet et 4 septembre 2011, et du 31 janvier 2012, le PTEU explique qu'il est un syndicat de branche au niveau national, qui est enregistré auprès de la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC), et a été élu l'agent de négociation collective à l'issue de référendums nationaux. Il représente les travailleurs de la Compagnie de télécommunication pakistanaise (PTCL). L'organisation plaignante et UNI Global Union expliquent que, en 2006, le gouvernement a partiellement privatisé ladite entreprise en vendant 26 pour cent de ses parts à une compagnie étrangère, Etisalat International, qui a également acquis les droits de la direction en obtenant 53 pour cent des droits de vote. Dans le cadre de la vente, la nouvelle direction a accepté les termes d'un accord, selon lesquels la compagnie maintiendrait les traitements et indemnités, les conditions d'emploi et les autres prestations que le gouvernement du Pakistan peut accorder à ses fonctionnaires ou agents ayant partiellement ce statut.
- 401.** Selon le PTEU, l'entreprise a répercuté les hausses de salaires annoncées de temps en temps par le gouvernement après que le syndicat a soumis des demandes à cet effet. En 2010, en raison de l'inflation galopante, le gouvernement a annoncé une hausse de 50 pour cent du taux du salaire de base. Le syndicat a présenté des demandes pour que cette mesure soit appliquée aux travailleurs de la PTCL. Selon l'organisation plaignante, la compagnie a refusé et, au lieu de cela, a saisi la Haute Cour pour mettre un terme à des activités syndicales légitimes. La Haute Cour s'est prononcée contre la compagnie (ordonnance W.P. n° 17832/10) et a enjoint

la direction de mener des négociations avec le syndicat. L'organisation plaignante transmet une copie de ladite ordonnance.

- 402.** Le PTEU allègue que, au lieu de se conformer à l'ordonnance de la Haute Cour, la direction a porté plainte, en vertu de la loi antiterroriste, contre ses responsables syndicaux, dont M. Hassan Muhammad Rana, le secrétaire général, sur la base de motifs fallacieux. M. Rana et d'autres membres ont été arrêtés, jugés et acquittés. L'organisation plaignante ajoute que la direction de l'entreprise a engagé des poursuites pénales contre les trois responsables du syndicat et transmet une copie de la décision, en date du 24 décembre 2011, dans laquelle la Cour estime que l'«allégation formulée à l'encontre des plaignants est injustifiée, fautive et sans fondement, car les plaignants étaient en détention [suite à leur arrestation en vertu de la loi antiterroriste] lorsque les faits allégués se sont produits, et que toute implication de leur part dans ces faits était impossible». La Cour a acquitté les trois responsables syndicaux.
- 403.** Selon le PTEU et UNI Global Union, suite à une manifestation, l'entreprise a licencié ou rompu le contrat de travail de 313 responsables syndicaux actifs, y compris le secrétaire général, et suspendu plus de 250 syndicalistes ou leur a adressé un avis d'exposé des motifs. Les personnes licenciées étaient des dirigeants syndicaux de la PTCL et des membres qui participaient activement à la campagne en faveur du travail décent et du respect de leurs conditions de travail. L'organisation plaignante allègue que l'entreprise n'a fourni aucun motif valable justifiant le licenciement ou la suspension des travailleurs et que le gouvernement n'est pas intervenu pour aider les parties à s'entendre et sortir de l'impasse, alors qu'il est le principal actionnaire de l'entreprise. L'organisation plaignante soumet une liste de 81 représentants syndicaux n'ayant toujours pas été réintégrés dans leurs fonctions suite à la rupture de leur contrat ou à leur licenciement.
- 404.** Le PTEU ajoute que la stratégie de la direction de l'entreprise est de «donner une leçon» aux responsables et militants syndicaux de sorte que ces derniers ne se livrent pas à des activités syndicales. L'organisation plaignante joint une copie de courriers électroniques internes concernant cinq employés dont les plaintes pour licenciement étaient en instance devant le tribunal du travail et cinq autres employés dont les salaires étaient suspendus. Dans le premier échange de courriels, un cadre écrit ce qui suit: «il est vrai aussi que quelques-uns sont les chefs... et on ne pouvait pas les épargner sans leur donner une bonne leçon, conformément à la stratégie de la direction». Dans le deuxième échange, qui concerne la demande des employés que leurs arguments en vue du versement de leur salaire soient examinés favorablement, la direction exige une attestation confirmant que ces travailleurs «n'exercent aucune activité syndicale et une déclaration écrite sous serment des responsables pour confirmer qu'ils ne participeront à aucune activité syndicale quelle qu'elle soit».

B. Réponse du gouvernement

- 405.** Dans ses communications des 14 mars et 7 juin 2012, le gouvernement fait savoir que la direction de l'entreprise a été priée de rendre compte des allégations formulées dans le présent cas. Selon le gouvernement, la direction a informé que M. Rana n'occupait plus la fonction de secrétaire général de l'organisation plaignante et qu'un nouveau secrétaire général avait été élu. Le gouvernement joint copie d'une communication signée par la nouvelle direction du PTEU, qui explique que M. Rana a perdu son poste le 18 mai 2010, lorsque la majorité des représentants du PTEU ont voté une résolution contre lui pour détournement de fonds. Dans cette communication adressée au Conseiller principal pour les questions intersyndicales auprès du ministère de la Coordination interprovinciale, gouvernement du Pakistan, la direction du PTEU fait savoir que le BIT serait informé en conséquence.
- 406.** Le gouvernement indique que cette question a été transmise pour enquête au greffier de la NIRC, qui a fait savoir que plusieurs cas concernant la procédure électorale et les réunions de l'assemblée générale du PTEU sont en instance devant diverses formations de juges de la

NIRC, et que c'est aux parties qu'il revient de poursuivre l'affaire. Selon le gouvernement, une réunion a eu lieu avec M. Rana le 2 mars 2012. Celui-ci a confirmé que plusieurs cas portés devant la NIRC, y compris des cas portant sur les élections syndicales, étaient encore non résolus. Il a également indiqué que plusieurs cas de pratique déloyale de travail étaient en cours d'instruction devant les tribunaux du travail, que des cas de licenciement et de rupture du contrat de travail étaient en instance devant la Haute Cour de Lahore et la Haute Cour d'Islamabad, et que le tribunal du travail de Multan s'était prononcé en faveur de l'organisation plaignante.

407. Dans sa communication en date du 11 septembre 2015, le gouvernement indique que la NIRC a signalé les progrès suivants:

- 226 travailleurs licenciés ont été réintégrés dans leurs fonctions;
- 39 travailleurs ont quitté leur emploi après avoir reçu les sommes qui leur étaient dues;
- 17 travailleurs ont été réintégrés sur décision de la Haute Cour. L'entreprise a interjeté appel de cette décision devant la Cour suprême; et
- 18 cas sont toujours en instance devant la NIRC. La majorité de ces cas ont été réglés par un juge unique de la commission, et la direction de l'entreprise a fait appel devant la NIRC en formation plénière.

408. Le gouvernement prie le comité de traiter ces informations comme étant provisoires et fait savoir que les décisions définitives seront communiquées au BIT aussitôt que ces cas seront réglés.

C. Conclusions du comité

409. *Le comité note que l'organisation plaignante, dans le présent cas le Syndicat des travailleurs des télécommunications du Pakistan (C.B.A.) (PTEU), appuyé par UNI Global Union, allègue, dans des communications en date des 27 juillet et 4 septembre 2011, et du 31 janvier 2012, des licenciements antisyndicaux et des tactiques antisyndicales par la direction de la PTCL et de l'incapacité du gouvernement de protéger les employés.*

410. *Tout d'abord, le comité note que, dans sa communication en date du 14 mars 2012, le gouvernement indique que M. Rana n'occupe plus la fonction de secrétaire général de l'organisation plaignante et qu'un nouveau secrétaire général a été élu pour le remplacer. Le gouvernement joint copie d'une communication signée par la nouvelle direction du PTEU dans laquelle le syndicat explique que M. Rana a perdu son poste le 18 mai 2010, lorsque la majorité des représentants principaux du PTEU ont voté une résolution contre lui pour détournement de fond et que, par conséquent, ce dernier n'est pas habilité à s'adresser au BIT au nom du syndicat. Dans cette communication, à l'attention du Conseiller principal pour les questions intersyndicales auprès du ministère de la Coordination interprovinciale, gouvernement du Pakistan, la direction du PTEU fait savoir que le BIT serait informé en conséquence de ce qui précède. Toutefois, le comité relève également l'indication du gouvernement selon laquelle des cas concernant la procédure électorale et les réunions de l'assemblée générale du PTEU sont toujours en instance devant la NIRC. Aucune autre information n'a été fournie ni par le gouvernement sur l'issue des procédures concernant ces cas ni par la direction du PTEU, quelle qu'elle soit, pour manifester son intention de retirer la plainte.*

411. *Le comité note que, selon le PTEU, suite à la privatisation de l'entreprise, la nouvelle direction a refusé d'appliquer la hausse des salaires annoncée par le gouvernement, enfreignant ainsi les termes de l'accord conclu entre le syndicat et l'entreprise selon lesquels*

la compagnie maintiendrait les traitements et indemnités, les conditions d'emploi et les autres prestations que le gouvernement pakistanais peut accorder à ses fonctionnaires ou agents ayant partiellement ce statut. Selon le PTEU, lorsque la Haute Cour a ordonné à la direction de mener des négociations avec le syndicat, l'entreprise a refusé et, au lieu de cela, a porté plainte, en vertu de la loi antiterroriste, contre les principaux responsables syndicaux, dont M. Rana, le secrétaire général, sur la base de motifs fallacieux, et engagé des poursuites pénales contre trois autres responsables du syndicat. Selon l'organisation plaignante, M. Rana et les autres membres ont été arrêtés, jugés et acquittés.

- 412.** *Le PTEU allègue également que l'entreprise a utilisé des tactiques antisyndicales et mentionne, en particulier, les cas dans lesquels la direction a demandé une attestation confirmant que les travailleurs n'exerçaient aucune activité syndicale avant d'examiner la possibilité ou non de débloquent le versement de leurs salaires.*
- 413.** *Par ailleurs, selon l'organisation plaignante, suite à une manifestation, l'entreprise a licencié ou rompu le contrat de travail de 313 responsables syndicaux actifs, y compris le secrétaire général, et suspendu plus de 250 syndicalistes ou leur a adressé un avis d'exposé des motifs. L'organisation plaignante soumet une liste de 81 représentants syndicaux n'ayant toujours pas été réintégrés dans leurs fonctions suite à la rupture de leur contrat ou à leur licenciement.*
- 414.** *A cet égard, le comité note les informations fournies par le gouvernement dans sa communication du 11 septembre 2015 selon lesquelles 226 travailleurs ont été réintégrés; 39 travailleurs ont quitté leur emploi après avoir reçu les sommes qui leur étaient dues; 17 travailleurs ont été réintégrés sur décision de la Haute Cour, mais l'entreprise a interjeté appel de cette décision devant la Cour suprême, et 18 cas sont toujours en instance devant la NIRC en formation plénière, suite à l'appel interjeté par l'entreprise. Le comité note que le gouvernement l'a prié de traiter ces informations comme étant provisoires en attendant le règlement de ces cas.*
- 415.** *Tout en notant avec intérêt qu'un certain nombre de cas de licenciements semblent avoir été résolus, le comité constate avec regret l'utilisation de ce qui semble être diverses tactiques pour saper le syndicat et sa direction dans l'entreprise. Le refus de respecter les termes de l'accord conclu au moment de la privatisation; le refus, en violation d'une décision de justice, de mener des négociations de bonne foi avec le syndicat; le fait de porter plainte contre des dirigeants syndicaux en vertu de la loi antiterroriste (abrogée); le fait d'engager des poursuites pénales contre des syndicalistes sur la base d'une allégation que la Cour a par la suite considérée comme «injustifiée, fautive et sans fondement»; les licenciements/ruptures de contrats et suspensions de syndicalistes; et le fait d'exiger des déclarations écrites sous serment pour confirmer que les employés ne participeraient pas aux activités syndicales semblent démontrer le peu de respect de la direction à l'égard des droits syndicaux de ses salariés. Cette conclusion est étayée par la Haute Cour de Lahore dans l'affaire n° W.P. n° 60 de 2012 (Hassan Muhammad Rana c. PTCL et consorts), qui concerne également 14 autres demandes d'ordonnance portant sur les mêmes points de droit et de fait (ainsi que cela est mentionné par l'organisation plaignante dans le présent cas). Le comité relève en particulier les paragraphes 14 à 16 de ladite ordonnance (accessible au public):*

14. ... il n'est établi nulle part que des négociations ont eu lieu, même avec l'agent de négociation collective, pour le règlement du différend entre les parties. La/les lettre[s] ... montre[nt] que le défendeur n° 1 s'adresse aux demandeurs comme (prétendant être un secrétaire général), ce qui signifie que les défendeurs n'ont jamais sérieusement tenté de négocier un règlement à l'amiable avec les demandeurs, qu'ils ont essayé d'imposer leurs propres conditions aux salariés en dépit des engagements qu'ils ont pris devant nous (W.P. n° 17832/10) lorsque la présente Cour s'est prononcée après avoir entendu les parties ...

15. ... Le dossier présenté par les défendeurs ... montre que ces derniers avaient décidé à l'avance de mettre un terme aux services des employés qui ne se pliaient pas à leurs conditions. Exiger des déclarations écrites sous serment pour confirmer que les salariés ne

participeraient pas aux activités syndicales était contraire à la loi; constituer un syndicat et en devenir membre est un droit fondamental des salariés/travailleurs. Refuser ou bafouer le droit des salariés de s'affilier à un syndicat constitue un délit.

16. ... Des demandeurs qui possèdent plus de vingt années de service dans l'entreprise ont été jetés comme des vieux mouchoirs, en violation de leur droit fondamental d'être entendus et jugés équitablement consacré par l'article 10-A de la Constitution. Il est incontestable que les demandeurs n'ont pas été entendus, qu'aucun procès-verbal d'infraction n'a été rédigé à leur encontre et qu'ils ont été licenciés sans autorisation légitime. Au vu de ce qui précède, l'acte par lequel le défendeur a mis fin aux services des demandeurs est dépourvu de légitimité et d'effet juridique et, par conséquent, les demandeurs seront considérés comme étant en fonction ...

- 416.** *Le comité regrette que le gouvernement auquel incombe en dernier ressort la responsabilité de veiller au respect des principes de la liberté syndicale dans le pays et, en particulier en sa qualité d'actionnaire principal, n'ait pas empêché puis réparé comme il se doit ces violations des droits syndicaux, y compris concernant certains cas de licenciements remontant à 2010 et toujours en instance. Il rappelle à cet égard que le gouvernement a la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale et doit veiller à ce que les plaintes pour pratique discriminatoire de cette nature soient examinées dans le cadre d'une procédure qui doit être prompte, impartiale et considérée comme telle par les parties intéressées. Le comité rappelle également que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale contraire à la convention n° 98 devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces. Une lenteur excessive dans le traitement des cas de discrimination antisyndicale et, en particulier, l'absence de jugement pendant un long délai dans les procès relatifs à la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés équivalent à un déni de justice et, par conséquent, à une violation des droits syndicaux des intéressés. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 817 et 826.] Par conséquent, le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que, afin d'éviter un déni de justice, les autres cas en instance soient réglés sans délai. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 417.** *Constatant que le nombre de syndicalistes dont l'organisation plaignante affirme qu'ils ont été licenciés ou dont les contrats de travail ont été rompus ou les fonctions suspendues diffère du nombre indiqué par le gouvernement dans sa réponse, le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de transmettre des informations détaillées sur le nombre de syndicalistes qui ont été licenciés ou dont les contrats de travail ont été rompus ou les fonctions suspendues concernant les faits allégués dans le présent cas, ainsi que sur leur situation professionnelle actuelle.*

Recommandations du comité

- 418.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) Le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que, afin d'éviter un déni de justice, les autres cas en instance soient réglés sans délai. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
 - b) Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de transmettre des informations détaillées sur le nombre de syndicalistes qui ont été licenciés ou dont les contrats de travail ont été rompus ou les fonctions suspendues concernant les faits allégués dans le présent cas, ainsi que sur leur situation professionnelle actuelle.*

CAS N° 2949

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plainte contre le gouvernement du Swaziland

présentée par

- le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA) et
- la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce sa radiation par le gouvernement et la perturbation systématique de ses activités par les forces de sécurité

419. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2014 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 373^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 322^e session (octobre 2014), paragr. 427-470.]
420. La Confédération syndicale internationale (CSI) a envoyé des informations additionnelles relatives à la plainte dans des communications en date du 13 mars 2015 et du 26 février 2016.
421. Le gouvernement a envoyé ses observations dans un communiqué en date du 7 octobre 2015.
422. Le Swaziland a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

423. Lors de son examen antérieur du cas à sa réunion d'octobre 2014, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 373^e rapport, paragr. 470]:
- a) Le comité s'attend à une adoption immédiate de la révision de l'IRA par le Parlement, ce qui permettra de garantir effectivement les droits syndicaux du TUCOSWA ainsi que ceux de toutes les fédérations d'employeurs et de travailleurs qui ont historiquement représenté les intérêts de leurs membres dans le pays. Le comité prie instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates afin de préserver les fédérations d'employeurs et de travailleurs et de leur permettre de fonctionner dans l'attente de la révision de l'IRA par le Parlement, ceci afin de garantir la continuité de ces organisations. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de tout progrès à cet égard.
 - b) Entre-temps, le comité prie à nouveau instamment et fermement le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que le TUCOSWA puisse exercer tous ses droits syndicaux, notamment le droit de prendre part à une action de protestation et d'organiser des manifestations pacifiques pour défendre les intérêts professionnels de ses membres, et pour prévenir tout acte d'ingérence ou mesure de représailles contre ses dirigeants, dans le respect des principes de la liberté syndicale. Le comité s'attend à ce que les droits syndicaux soient pleinement garantis à toutes les fédérations d'employeurs et de travailleurs en activité dans le pays jusqu'à ce que ces dernières puissent obtenir leur enregistrement en vertu de la loi révisée.
 - c) Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de le tenir informé de la décision de la Haute Cour du Swaziland concernant la question de la constitutionnalité du refus du gouvernement d'enregistrer la fédération.

- d) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre immédiatement des mesures pour la libération sans condition de M. Maseko et de prévoir une indemnisation pour les dommages subis.
- e) Le comité est profondément préoccupé par les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles la juge Mumcy qui avait ordonné la libération de M. Maseko aurait, elle aussi, fait l'objet de menace d'arrestation. Observant qu'un pouvoir judiciaire indépendant est essentiel pour garantir le plein respect des droits fondamentaux de la liberté syndicale et de la négociation collective, le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures pour assurer le plein respect de ce principe et de garantir que la juge Mumcy ne fasse pas l'objet de menace dans l'exercice de ses fonctions en vertu du mandat dont elle a la charge.
- f) Le comité exprime sa profonde préoccupation concernant l'absence de véritables progrès dans le cas présent, plus de deux ans après la radiation du TUCOSWA, malgré les recommandations claires du comité et l'assistance technique du BIT. Le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour régler cette affaire de toute urgence et de le tenir informé à cet égard.
- g) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Informations complémentaires des organisations plaignantes

424. Dans une communication en date du 13 mars 2015, la CSI indique que, malgré la modification de la loi sur les relations professionnelles (IRA), le ministère du Travail et de la Sécurité sociale refuse d'enregistrer le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA). Une nouvelle demande d'enregistrement a été déposée le 1^{er} décembre 2014 au titre de la loi sur les relations professionnelles modifiée, et, alors que la Fédération des employeurs du Swaziland et de la Chambre de commerce (FSU-CC) et la Fédération des entreprises du Swaziland (FESBC) ont reçu un accusé de réception et des conseils sur les changements nécessaires à apporter à leurs statuts, le ministère a complètement ignoré les demandes d'enregistrement de la fédération des travailleurs.

425. L'organisation plaignante rappelle que le 8 octobre 2014 le ministre du Travail et de la Sécurité sociale a annoncé une décision du Conseil des ministres suspendant les fédérations, y compris le TUCOSWA. Le ministre a justifié cette décision par le fait que la révision de l'IRA avait été soumise au Parlement dans le cadre d'une procédure d'urgence et que l'enregistrement des fédérations serait autorisé une fois la révision approuvée. En novembre 2014, le Parlement a adopté la loi n° 11 de 2014 portant modification de l'IRA. Néanmoins, selon la CSI, plusieurs recommandations tripartites ayant fait l'objet d'un accord au sein du Conseil consultatif du travail (LAB) ont été abandonnées dans le texte modifié, ce qui donne lieu à de graves obstacles à l'enregistrement du TUCOSWA. L'article 32*bis* (2) de la loi modifiée est particulièrement préoccupant, car il établit que le commissaire au travail peut requérir, en plus des exigences formelles, «toute autre information» qu'il/elle estime utile pour prendre sa décision en ce qui concerne l'enregistrement d'une fédération. En outre, l'article 32*bis* (3) de la loi stipule que le commissaire au travail procédera à l'enregistrement d'une fédération lorsqu'il estimera que les conditions de l'enregistrement sont réunies. Le commissaire au travail n'est lié ni par un délai ni par des critères clairement définis pour décider de l'enregistrement d'une fédération. La législation lui confère donc des pouvoirs discrétionnaires pour décider si une organisation réunit ou non les conditions voulues pour être enregistré, ce qui crée une situation analogue à celle dans laquelle une autorisation préalable est nécessaire. De l'avis de la CSI, ces pouvoirs discrétionnaires sont clairement utilisés pour continuer à refuser l'enregistrement effectif du TUCOSWA en déniaut aux travailleurs swazis le droit de s'associer librement au niveau fédéral depuis pratiquement trois ans.

- 426.** S'agissant de la grande latitude laissée au commissaire au travail par l'IRA, dans sa communication du 26 février 2016, la CSI déclare qu'elle continue de constituer un obstacle en pratique pour les travailleurs, comme l'illustre le refus d'enregistrement des syndicats amalgamés du Swaziland (ATUSWA) depuis deux ans. Selon la CSI, en août 2013, dix syndicats représentant les travailleurs dans le secteur textile ont décidé de fusionner pour former l'ATUSWA et ont dans ce sens approché le commissaire au travail afin de discuter des formalités nécessaires pour son enregistrement. La Constitution de l'organisation a été révisée avec ce dernier, et le commissaire a soulevé un certain nombre de points à revoir. L'ATUSWA a mis en œuvre les recommandations du commissaire et a tenu son congrès constitutif le 7 septembre 2013. La demande d'enregistrement a ensuite été présentée le 23 septembre 2013 conformément aux conditions contenues dans la loi. Le commissaire n'a pas réagi jusqu'au 2 janvier 2014, lorsque le syndicat a été prié de modifier davantage sa Constitution. La CSI dénonce le fait que, depuis lors et durant ces deux dernières années, le commissaire au travail a fixé un nombre de conditions pour l'enregistrement de l'ATUSWA (comme la suppression du terme «amalgamés» du nom du syndicat; la nécessité pour les membres fondateurs du syndicat de fournir une lettre d'emploi de la part de l'employeur) qui vont au-delà de ce que requiert la loi et de ce qui a été demandé aux autres syndicats pour leur enregistrement.
- 427.** La CSI dénonce le fait que la police continue à s'immiscer dans les réunions syndicales organisées par le TUCOSWA. Un grand rassemblement organisé par le TUCOSWA devait avoir lieu le 26 février 2015 au Bosco Skills Centre Hall à Manzini pour examiner des questions relatives à l'enregistrement des syndicats, à la perte des avantages commerciaux conférés par la loi sur la croissance et les opportunités en Afrique, à la reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective et à d'autres droits démocratiques. Selon la CSI, la police a intimidé le propriétaire du centre le 24 février 2015 en lui faisant savoir qu'il ne pouvait pas louer la salle au TUCOSWA sans autorisation policière. La réunion syndicale a été reportée au 28 février 2015 et devait avoir lieu au centre de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT), à Manzini. Néanmoins, ce même jour, la police a installé des barrages routiers dans le pays et placé des policiers en uniforme et en civil devant le centre de la SNAT, où devait se tenir la réunion. Malgré la présence intimidante de la police et les barrages routiers, plus de 100 travailleurs ont réussi à se rendre au centre. La police, dirigée par le commissaire régional et le responsable principal des opérations a insisté sur le fait que la réunion ne pouvait pas avoir lieu.
- 428.** Dans sa communication de février 2016, la CSI dénonce d'autres exemples d'actes d'ingérence de la police dans des actions de manifestation publique de même que lors de réunions syndicales, comme des réunions de délégués du personnel (les 23 et 30 janvier 2016). La police a commencé à justifier ces ingérences par la mise en œuvre de la loi urbaine au lieu de la loi sur l'ordre public qui a fait l'objet de critiques répétées de la part de l'OIT. Ainsi, les syndicats doivent désormais demander à la police deux semaines à l'avance un certificat de non-objection avant chaque manifestation dans une zone urbaine, là où se trouve la plupart des lieux de travail avec une représentation syndicale. De plus, en février 2016, deux syndicalistes de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT) ont été arrêtés et mis en examen pour obstruction pour avoir participé à une manifestation à l'appel de syndicats du secteur public qui réclamaient la publication d'un rapport sur la révision des salaires dans le secteur public.
- 429.** En conclusion, la CSI exprime sa grave préoccupation devant le refus systématique du gouvernement de garantir le droit de constituer librement des organisations syndicales tant en droit que dans la pratique.

C. Réponse du gouvernement

430. Dans une communication en date du 7 octobre 2015, le gouvernement fait savoir que le Parlement a adopté la loi sur les relations professionnelles (modifiée), 2014 (loi n° 11 de 2014 publiée dans la Gazette du gouvernement le 13 novembre 2014), introduisant des dispositions relatives à l'enregistrement des fédérations d'employeurs et de travailleurs. De ce fait, le TUCOSWA ainsi que deux fédérations d'employeurs, à savoir la Fédération des employeurs du Swaziland et de la Chambre de commerce (FSU-CC) et la FESBC, ont été enregistrés en mai 2015. Le gouvernement ajoute qu'une autre fédération, la Fédération des syndicats du Swaziland (FESWATU), a été enregistrée en juin 2015.
431. Selon le gouvernement, l'enregistrement de ces fédérations a jeté les bases nécessaires pour établir des structures tripartites et renforcer les consultations tripartites et le dialogue social. Des structures tripartites essentielles, en particulier le Conseil consultatif du travail et le Comité directeur national sur le dialogue social, ont été inscrites dans la Gazette et sont désormais opérationnelles. Un programme de réunion du Comité de dialogue social a été convenu pour les six mois à venir, et trois réunions ont déjà été organisées à la suite de la reconstitution du comité. Par ailleurs, le Conseil consultatif du travail s'est également réuni et a mené des activités sans entrave et convenu d'un programme de réunions. Le gouvernement ajoute que des travaux sont en cours pour parachever la composition d'autres structures tripartites.
432. S'agissant de la libération de l'avocat du TUCOSWA, M. Maseko, demandée par le comité, le gouvernement indique que M. Maseko a été libéré sans condition le 30 juin 2015 par une décision de la Cour suprême.
433. En ce qui concerne la demande de la CSI tendant à modifier l'article 32 de l'IRA en vue de supprimer la faculté discrétionnaire qu'a le commissaire au travail d'enregistrer des syndicats, le gouvernement indique que cette question n'a été soulevée que durant la session de juin 2015 de la Conférence internationale du Travail. En outre, les travailleurs, lors de la réunion du Comité directeur national sur le dialogue social, le 24 août 2015, ont indiqué qu'ils préciseraient leurs préoccupations dans une note adressée au gouvernement.

D. Conclusions du comité

434. *Le comité rappelle que le présent cas porte sur de graves allégations de radiation d'une fédération de travailleurs par le gouvernement et de perturbations systématiques des activités de cette fédération par les forces de sécurité, notamment au motif qu'il s'agit d'une organisation radiée ne jouissant en conséquence que de droits syndicaux limités. Dans ses précédentes conclusions, le comité avait exprimé sa profonde préoccupation concernant l'absence de véritables progrès dans le cas en cours, plus de deux ans après la radiation du TUCOSWA, malgré les recommandations claires du comité et l'assistance technique du BIT.*
435. *Le comité accueille favorablement l'adoption par le Parlement de la loi sur les relations professionnelles (modifiée), 2014 (loi n° 11 de 2014 publiée dans la Gazette du gouvernement le 13 novembre 2014), introduisant des dispositions relatives à l'enregistrement des fédérations d'employeurs et de travailleurs et, de ce fait, l'enregistrement du TUCOSWA en mai 2015. Le comité note également avec intérêt, dans le rapport du gouvernement, que les deux fédérations d'employeurs, à savoir la FSU-CC et la FESBC, ont également été enregistrées. Enfin, le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle une autre fédération de travailleurs, la FESWATU, a été enregistrée en juin 2015.*
436. *Le comité accueille également favorablement l'indication selon laquelle le TUCOSWA et d'autres fédérations sont désormais représentés dans toutes les structures tripartites qui ont*

été établies, en particulier et surtout le Conseil consultatif du travail et le Comité directeur national sur le dialogue social du Swaziland, et que ces organes se sont déjà réunis et ont pu convenir sans entrave de programmes de réunions pour les mois à venir.

- 437.** *Le comité rappelle ses conclusions antérieures dans lesquelles il a appelé instamment le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour que le TUCOSWA puisse pleinement exercer ses droits syndicaux sans acte d'ingérence ou mesure de représailles. Le comité exprime sa préoccupation concernant l'allégation de la CSI selon laquelle les forces de sécurité ont perturbé, à Manzini, un grand rassemblement organisé en février 2015 par le TUCOSWA pour examiner des questions relatives à l'enregistrement des syndicats, à la perte d'avantages commerciaux conférés par la loi sur la croissance et les opportunités en Afrique, à la reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective et à d'autres droits démocratiques, et se sont ingérées dans des réunions syndicales telles que des réunions de délégués du personnel organisées en janvier 2016, au motif de la violation de la loi urbaine. Le comité note également avec préoccupation l'allégation selon laquelle, en février 2016, deux syndicalistes de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT) ont été arrêtés et mis en examen pour obstruction alors qu'ils participaient à une manifestation à l'appel de syndicats du secteur public. Le comité veut croire que, parallèlement au renforcement des consultations tripartites et du dialogue social, le gouvernement s'efforcera de veiller à ce que toutes les fédérations de travailleurs et d'employeurs, qu'elles soient en train de solliciter leur enregistrement ou qu'elles soient dûment enregistrées au titre de la loi modifiée, puissent pleinement exercer leurs droits syndicaux, y compris le droit de prendre part à une action de protestation et d'organiser des manifestations pacifiques pour défendre les intérêts professionnels de leurs membres sans acte d'ingérence ou mesure de représailles contre leurs dirigeants, dans le respect des principes de la liberté syndicale. En conséquence, le comité prie instamment le gouvernement de fournir ses observations en relation avec les allégations d'arrestation et de mise en examen de deux syndicalistes de la SNAT en février 2016 alors qu'ils participaient à une manifestation à l'appel de syndicats du secteur public.*
- 438.** *Par ailleurs, le comité rappelle sa conclusion antérieure dans laquelle il a pris note de l'arrestation et de la détention de l'avocat du TUCOSWA, M. Thulani Maseko, qui avait été condamné à deux ans de prison par la Haute Cour du Swaziland pour des articles publiés dans la presse dans lesquels il mettait en doute l'impartialité et l'indépendance de la magistrature. Le comité avait exprimé sa profonde préoccupation devant la condamnation de M. Maseko et avait instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires de toute urgence pour sa libération sans condition. Le comité note avec satisfaction que M. Maseko a été remis en liberté sans condition le 30 juin 2015 par une décision de la Cour suprême. Le comité note en particulier que la Cour suprême a fait observer que «ce qui est arrivé dans ce cas constitue une parodie de justice. Indépendamment des questions soulevées en lien avec la nécessité de trouver un équilibre entre la liberté d'expression ou de la presse et la protection d'un procès équitable et de l'autorité des tribunaux, ces questions n'ont pas été convenablement traitées. [...] C'est pour ces raisons que la cour a autorisé le recours et annulé les condamnations et les peines prononcées contre le requérant et ordonné la remise en liberté immédiate des requérants emprisonnés.» (Thulani Maseko et consorts c. Rex, Cour suprême du Swaziland, 30 juin 2015.)*
- 439.** *Le comité note que la CSI mentionne en particulier l'article 32 de la loi modifiée qui prévoit qu'une fédération qui souhaite obtenir son enregistrement doit remplir un formulaire prescrit et fournir une copie de ses statuts au commissaire au travail qui peut également exiger toute autre information. Selon l'organisation plaignante, la législation confère au commissaire au travail des pouvoirs discrétionnaires pour dire si une organisation réunit ou non les conditions requises pour obtenir son enregistrement, ce qui crée une situation analogue à celle dans laquelle une autorisation préalable est nécessaire. Le comité prend également note des observations du gouvernement selon lesquelles cette question n'a jamais*

été soumise à une discussion tripartite avant juin 2015 et que les travailleurs, à l'occasion d'une réunion du Comité directeur national sur dialogue social, le 24 août 2015, ont indiqué qu'ils soumettraient une note précisant leurs préoccupations. Le comité veut croire que cette question sera portée à l'attention de la structure nationale tripartite intéressée pour discussion. Notant que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations est en train de suivre cette question législative dans ses derniers commentaires, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.

440. Cependant, le comité observe que, de l'avis de la CSI dans une communication récente du 26 février 2016, la grande latitude laissée au commissaire au travail continue de constituer un obstacle en pratique pour les travailleurs, comme l'illustre le refus d'enregistrement des syndicats amalgamés du Swaziland (ATUSWA) depuis deux ans. Selon la CSI, en août 2013, dix syndicats représentant les travailleurs dans le secteur textile ont décidé de fusionner pour former l'ATUSWA et ont dans ce sens approché le commissaire au travail afin de discuter des formalités nécessaires pour son enregistrement. Le comité note l'allégation de la CSI selon laquelle, depuis que l'ATUSWA a présenté sa demande d'enregistrement en septembre 2013, le commissaire au travail a fixé un grand nombre de conditions pour l'enregistrement de l'ATUSWA (comme la suppression du terme «amalgamés» du nom du syndicat; la nécessité pour les membres fondateurs du syndicat de fournir une lettre d'emploi de la part de l'employeur) qui vont au-delà de ce que requiert la loi et de ce qui a été demandé aux autres syndicats pour leur enregistrement. A cet égard, le comité souhaite rappeler 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. Par ailleurs, 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. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 307 et 333.] Tout en demandant au gouvernement de transmettre ses observations en réponse aux allégations de la CSI, le comité veut croire que le commissaire au travail s'efforcera de finaliser l'enregistrement de l'ATUSWA sans délai, cela comme partie intégrante de la dynamique de renforcement du dialogue social national débutée avec la révision de l'IRA en mai 2015, et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises dans ce sens.

Recommandations du comité

441. *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité veut croire que, parallèlement au renforcement des consultations tripartites et du dialogue social, le gouvernement s'efforcera de veiller à ce que toutes les fédérations de travailleurs et d'employeurs, qu'elles soient en train de solliciter leur enregistrement ou qu'elles soient dûment enregistrées au titre de la loi modifiée, puissent exercer pleinement leurs droits syndicaux, y compris le droit de prendre part à une action de protestation et d'organiser des manifestations pacifiques pour défendre les intérêts professionnels de leurs membres sans acte d'ingérence ou mesure de représailles contre leurs dirigeants, dans le respect des principes de la liberté syndicale.*
 - b) *Le comité prie instamment le gouvernement de fournir ses observations en relation avec les allégations d'arrestation et de mise en examen de deux syndicalistes de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT) en février 2016 alors qu'ils participaient à une manifestation à l'appel de syndicats du secteur public.*

- c) *Le comité veut croire que le commissaire au travail s'efforcera de finaliser l'enregistrement de l'ATUSWA sans délai, cela comme partie intégrante de la dynamique de renforcement du dialogue social national débutée avec la révision de l'IRA en mai 2015, et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises dans ce sens.*

CAS N° 3128

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

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

- le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU)
- appuyée par
- la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que le greffier a refusé d'enregistrer le Syndicat des travailleurs du tannage de la chaussure et assimilés du Zimbabwe (ZFTAWU) au sein de la Société des chaussures Bata et que la police a interdit une manifestation publique

442. La plainte figure dans des communications en date des 7 avril et 27 mai 2015 du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU). La Confédération syndicale internationale (CSI) s'est associée à la plainte dans une communication en date du 9 avril 2015.
443. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication en date du 21 septembre 2015.
444. Le Zimbabwe a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

445. Dans des communications en date des 7 avril et 27 mai 2015, le ZCTU explique que, en 2012, des travailleurs au nombre de 850 de la Société des chaussures Bata, basée à Gweru, ont quitté le Syndicat des travailleurs de la chaussure en cuir et des professions connexes, car ce dernier n'agissait plus dans leur intérêt. Le 10 mai 2012, ces mêmes travailleurs, sous la conduite de leur représentant choisi, ont constitué le Syndicat des travailleurs du tannage de la chaussure et assimilés du Zimbabwe (ZFTAWU) au sein de la Société des chaussures Bata, afin de représenter les intérêts des travailleurs du tannage des cuirs et peaux pour la chaussure. Le ZFTAWU a adopté ses statuts, conformément à l'article 28 de la loi sur le travail, et présenté une demande d'enregistrement le 21 mai 2012, en vertu des articles 29(1), 33 et 34 de la loi sur le travail. Le 2 août 2013, l'avis de procédure d'accréditation a été publié dans l'avis n° 379/2013 de la Gazette du gouvernement. Le 24 octobre 2014, le greffier a publié dans la Gazette du gouvernement un avis de procédure d'accréditation devant avoir lieu le 19 novembre 2014 et a invité toute personne intéressée à communiquer ses objections en la matière. Le 19 novembre 2014, le Syndicat des travailleurs de la

chaussure en cuir et des professions connexes a fait connaître son opposition à l'enregistrement du nouveau syndicat. Le greffier n'a pas fourni d'exemplaire de la demande d'opposition au ZFTAWU, et les représentants syndicaux de ce dernier n'ont été servis que le jour de la procédure d'accréditation. Le 19 novembre 2014, les représentants du ZFTAWU ont protesté pour ne pas avoir reçu les exemplaires de la demande d'opposition du Syndicat des travailleurs de la chaussure en cuir et des professions connexes. Le greffier a alors demandé au syndicat protestataire de présenter des déclarations écrites, ce qu'il a fait. Le 9 janvier 2015, le greffier a rendu une décision de refus d'enregistrement du ZFTAWU aux motifs qu'une demande d'enregistrement similaire à laquelle il n'avait pas fait droit précédemment avait été confirmée par le Tribunal du travail, qu'il n'y avait pas de changement dans la baisse de la densité de la main-d'œuvre de l'industrie et que les membres du ZFTAWU constituaient une minorité de travailleurs. Le 19 février 2015, le ZFTAWU a saisi le Tribunal du travail en déposant une requête en annulation de la décision du greffier; cette requête est toujours en instance.

- 446.** Le ZCTU estime que la décision du gouvernement de refuser l'enregistrement du ZFTAWU constitue une violation de l'article 2 de la convention n° 87; l'article 65, paragraphe 2, de la Constitution nationale stipule que, «à l'exception des membres des services de sécurité, toute personne a le droit de constituer des syndicats et des organisations de travailleurs ou d'employeurs de son choix et de s'y affilier et de participer aux activités légales de ces syndicats et organisations»; l'article 27(1) de la loi sur le travail stipule que, «sous réserves des dispositions de cette loi, tout groupe de travailleurs peut constituer un syndicat».
- 447.** Le ZCTU explique que le refus d'enregistrer le syndicat prive ce dernier de son statut légal et de la jouissance des droits et privilèges prévus à l'article 29 de la loi sur le travail, à savoir notamment la représentation de ses membres, la négociation collective, le prélèvement des cotisations syndicales par un système de recouvrement. Le ZCTU déplore que l'article 45 de la loi sur le travail accorde un large pouvoir discrétionnaire au greffier pour refuser l'enregistrement d'un syndicat sur la base de certains critères, au nombre desquels celui du syndicat majoritaire au détriment de la minorité.
- 448.** Le ZCTU allègue aussi que le Syndicat national de la métallurgie et des industries connexes du Zimbabwe (NUMAIZ) est demeuré sans enregistrement depuis le 21 juin 2013.
- 449.** Le ZCTU allègue en outre que, les 7 et 15 mars 2015, il a adopté une résolution tendant à organiser et mener une action de protestation devant avoir lieu le 11 avril 2015 dans les six centres régionaux du ZCTU (Harare, Bulawayo, Gweru, Mutare, Masvingo et Chinhoyi). L'action de protestation devait se dérouler sous la forme d'une manifestation publique et de la remise d'une pétition au ministère des Services publics, du Travail et de la Prévoyance sociale. Elle avait pour objet d'attirer l'attention du public et du gouvernement sur plusieurs questions ayant des répercussions sur les travailleurs du Zimbabwe: l'intention du gouvernement de geler et de réduire les salaires et traitements et d'instaurer la flexibilité du marché du travail; le non-versement ou le versement en retard des salaires des travailleurs; le non-reversement des cotisations syndicales; enfin, la détérioration générale de l'économie à l'origine de pertes d'emplois.
- 450.** Le ZCTU, par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux, a informé la police de l'action de protestation prévue. La police de la République du Zimbabwe (ZRP) à Bulawayo et à Masvingo a réagi en interdisant la manifestation, tandis que la ZRP du district de Mutare a émis une interdiction verbale. Le ZCTU a saisi la Haute Cour pour obtenir une ordonnance d'annulation de l'interdiction. Le 10 avril 2015, la Haute Cour a rendu une ordonnance interdisant à la ZRP de faire obstacle ou barrage à la manifestation. Le ZCTU allègue que, la veille de l'action de protestation, des individus non identifiés ont imprimé et distribué de faux communiqués de presse du ZCTU annonçant que l'action de protestation était annulée. Le ZCTU déclare qu'il y a de bonnes raisons de croire que l'appareil d'Etat et le parti au

pouvoir ont joué un rôle dans l'impression et la distribution des faux communiqués de presse du ZCTU, car après avoir perdu devant la Haute Cour le gouvernement n'avait plus d'autre issue que d'entraver l'action de protestation par tout moyen.

- 451.** L'organisation plaignante allègue en outre, que suite à l'annonce par le ZCTU de l'interdiction, le *Herald*, journal du gouvernement, a publié des articles intitulés «Le ZCTU payé pour manifester» et «ZCTU, MDC-T, le paroxysme de la démence». Ces articles, qui constituent des attaques contre le ZCTU, affirment mensongèrement que le ZCTU reçoit de l'argent du BIT pour ses manifestations. Le ZCTU allègue par ailleurs que le ministre de l'Eau et le commissaire politique du ZANU-PF, cités dans la presse, auraient déclaré que l'action de protestation était «une astuce d'une fédération du travail à court d'argent destinée à attirer l'attention de la communauté des donateurs et que les dirigeants syndicaux doivent demander à leurs alliés occidentaux la levée des sanctions frappant l'économie pour qu'elle puisse progresser...» Selon le ZCTU, l'Alliance des jeunes pour l'action (aile gauche du ZANU-PF) a été citée dans la presse, avertissant le ZCTU de ne pas se lancer dans l'action et qualifiant le ZCTU de «cheval de Troie du principal parti d'opposition, le MDC-T».
- 452.** Le ZCTU allègue en outre que la ZRP du district de Mbare a interdit au Syndicat des agents de sécurité du Zimbabwe (ZISEGU), qui lui est affilié, de participer à une manifestation pacifique le 30 avril 2015, après une impasse dans les négociations salariales.
- 453.** Le ZCTU fait valoir que, en interdisant les activités syndicales, le gouvernement viole l'article 3, paragraphes 1 et 2, de la convention n° 87, l'article 4 de la convention n° 98 et l'article 59 de sa propre Constitution qui stipule que: «Toute personne a le droit de manifester et de présenter des pétitions, pour autant que ces droits sont exercés pacifiquement».

B. Réponse du gouvernement

- 454.** Le gouvernement déclare que la décision de ne pas enregistrer le ZFTAWU a été prise une fois que le greffier a été dûment convaincu que l'industrie du cuir n'était pas suffisamment viable pour justifier l'enregistrement d'un nouveau syndicat dans le secteur. Cette décision est conforme à une décision antérieure qui a été confirmée par le tribunal du travail de ne pas enregistrer le Syndicat de la chaussure en cuir et en toile sur la même base. Elle a été prise en application de l'article 45 de la loi sur le travail qui oblige le greffier à examiner, entre autres, les critères suivants durant la procédure d'accréditation:
- a) l'opportunité d'accorder des droits de représentation à une majorité d'employés d'une entreprise, ou d'employeurs dans un secteur d'activités, dans le cadre de négociations portant sur leurs droits et leurs intérêts;
 - b) l'opportunité de réduire au minimum le nombre d'entités avec lesquelles les employés et les employeurs doivent négocier.

Le compte rendu de la procédure d'accréditation montre que le greffier a été convaincu que l'enregistrement du ZFTAWU ne contribuerait pas à promouvoir les intérêts de la majorité des travailleurs du secteur.

- 455.** Le gouvernement indique également que la procédure d'accréditation concernant le NUMAIZ s'est déroulée le 21 septembre 2015, conformément à la législation en vigueur. Le gouvernement fait valoir que le syndicat postulant a perturbé la procédure d'enregistrement en retardant son paiement pour la parution, dans la gazette, de l'avis relatif à la procédure d'accréditation. Une décision en la matière est en cours et sera communiquée aux parties dans les meilleurs délais.

- 456.** Le gouvernement fait savoir que les dispositions législatives relatives à l'enregistrement des syndicats sont en cours de révision. Les amendements proposés visent à donner au greffier des critères spécifiques à examiner pour l'enregistrement d'un syndicat, tels que l'existence d'un statut, l'existence d'un conseil exécutif, une adresse officielle permanente, un registre des membres et des états financiers vérifiés.
- 457.** En ce qui concerne la prétendue interdiction faite au ZCTU d'organiser son action de protestation, le gouvernement indique que le ZCTU a pu tenir sa manifestation dans l'ensemble du pays comme prévu. Dans le cas des provinces de Bulawayo (zone métropolitaine) et de Masvingo, la ZRP a levé son interdiction initiale. En dépit du fait que le ZCTU a adressé une plainte à la Haute Cour, la police a, de sa propre initiative, levé son interdiction initiale, après des consultations internes. De l'avis du gouvernement, cela démontre que la ZRP est capable de garantir le droit d'organisation des travailleurs. Le gouvernement explique également que le calendrier de l'action de protestation a posé des problèmes pratiques et logistiques à la ZRP, car l'action de protestation a pratiquement coïncidé avec la fête de l'indépendance qui tombe le 18 avril. Divers événements étaient organisés dans le pays dans le cadre de cette fête, et les services de police faisaient partie intégrante des préparatifs, d'où la difficulté de garantir une protection policière pour la manifestation du ZCTU du 11 avril 2015.
- 458.** Le gouvernement affirme que la ZRP a agi de bonne foi en interdisant au Syndicat des agents de sécurité du Zimbabwe de manifester, et ce en grande partie à cause du calendrier de la manifestation. Comme indiqué précédemment, l'événement coïncidait avec les commémorations nationales de la Journée de l'indépendance, et, il y avait des motifs raisonnables de penser que la manifestation serait prise en otage par des éléments malveillants au détriment des intérêts du syndicat et de l'ordre public. Par ailleurs, le gouvernement indique que le calendrier de la manifestation prévue coïncidait avec une période durant laquelle les autorités municipales de Harare s'activaient pour maintenir l'ordre public, le plus souvent en déplaçant des vendeurs de rue violents vers d'autres lieux. Le gouvernement fait remarquer que dans le présent cas l'interdiction prononcée ne revient pas à interdire indistinctement les manifestations syndicales.
- 459.** Le gouvernement réfute l'allégation selon laquelle il a distribué des tracts annonçant l'annulation de l'action de protestation du ZCTU, et insiste sur le fait qu'il a autorisé la tenue de l'action de protestation. Il rejette par ailleurs les accusations concernant diverses déclarations soi-disant citées dans les journaux, et explique qu'il ne fait pas appel aux journaux pour faire connaître ses points de vue sur ces questions et que sa véritable position en la matière a été exprimée par la Haute Cour lorsqu'il a permis au ZCTU d'aller de l'avant avec son action de protestation.
- 460.** Le gouvernement fait remarquer que l'amélioration continue de la situation des travailleurs en matière de droit d'organisation est le résultat des efforts permanents déployés par lui-même pour donner plein effet aux conventions ratifiées de l'OIT. Au nombre de ces efforts on peut citer les activités d'échanges menées au niveau national avec les organes chargés de l'application des lois dans le domaine des normes internationales du travail avec l'appui du Bureau international du Travail depuis 2011. Le gouvernement déclare aussi qu'il y a eu des améliorations continues dans les relations entre les syndicalistes et la ZRP dans le cadre des discussions relatives aux modalités de la conduite des manifestations. Le dialogue et la coopération mutuelle devraient se poursuivre. Le gouvernement continue à collaborer avec l'OIT dans les initiatives visant à intégrer les normes internationales du travail dans les activités de la police et demeure convaincu que les organisations de travailleurs continueront à jouir pleinement de la liberté syndicale et du droit d'organisation.
- 461.** En ce qui concerne les soi-disant attaques contre le droit de négociation collective par des rapports des médias sur des réductions et des gels de salaires et la flexibilité du marché du

travail, le gouvernement indique que ces allégations n'ont rien à voir avec ses politiques ou réformes législatives en cours. Il réitère qu'il ne fait pas appel aux médias pour faire connaître ses positions politiques. Il indique qu'il continue à être guidé par les conventions ratifiées de l'OIT pour l'élaboration de ses politiques et textes législatifs. L'article 65, paragraphe 5, de la Constitution nationale défend le droit de négociation collective. Le gouvernement souligne qu'il a relancé le dialogue tripartite lors du Forum de négociation tripartite pour permettre aux partenaires sociaux de contribuer aux programmes économiques et sociaux dans le pays.

C. Conclusions du comité

462. *Le comité prend note des allégations du ZCTU concernant le refus d'enregistrer de nouveaux syndicats (le ZFTAWU et le NUMAIZ) et l'interdiction par la police d'organiser des manifestations syndicales.*

463. *Le comité note que, selon le ZCTU, le ZFTAWU a été créé le 10 mai 2012 pour représenter les intérêts des travailleurs du tannage des cuirs et peaux pour la chaussure. Ce syndicat, qui compte 850 membres, a déposé une demande d'enregistrement le 21 mai 2012 en vertu des articles 29(1), 33 et 34 de la loi sur le travail. Le 2 août 2013, l'avis de procédure d'accréditation a été publié dans l'avis général n° 379/2013 de la Gazette du gouvernement. Le 24 octobre 2014, le greffier a publié dans la Gazette du gouvernement un avis de procédure d'accréditation et a invité toute personne intéressée à communiquer ses objections en la matière. Le Syndicat des travailleurs de la chaussure en cuir et des professions connexes du Zimbabwe s'est manifesté le 19 novembre 2014 pour faire opposition à l'enregistrement. Le 9 janvier 2015, le greffier a rendu une décision de refus d'enregistrement du ZFTAWU aux motifs qu'une demande d'enregistrement similaire à laquelle il n'avait pas fait droit avait été confirmée par le Tribunal du travail, qu'il n'y avait pas de changement dans la baisse de la densité de la main-d'œuvre de l'industrie et que les membres du ZFTAWU constituaient une minorité de travailleurs. Le 19 février 2015, le ZFTAWU a saisi le Tribunal du travail en déposant une requête en annulation de la décision du greffier. Cette requête est toujours en instance.*

464. *Le ZCTU allègue aussi qu'un autre syndicat, le NUMAIZ, est demeuré sans enregistrement depuis le 21 juin 2013.*

465. *Le comité note que, dans sa réponse en date du 21 septembre 2015, le gouvernement mentionne l'obligation faite au greffier en vertu de l'article 45 de la loi sur le travail d'examiner, entre autres, les critères ci-après durant la procédure d'accréditation:*

[...]

- a) *l'opportunité d'accorder des droits de représentation à une majorité d'employés d'une entreprise, ou d'employeurs dans un secteur d'activité, dans le cadre des négociations portant sur leurs droits et leurs intérêts; et*
- b) *l'opportunité de réduire au minimum le nombre d'entités avec lesquelles les employés et les employeurs doivent négocier.*

[...]

466. *Le comité note que le libellé de l'article 45 de la loi sur le travail semble conférer au greffier un pouvoir tout à fait discrétionnaire pour accepter ou refuser une demande d'enregistrement. Le comité est d'avis que le caractère vague de cette disposition législative ne peut qu'encourager les autorités compétentes à faire un usage abusif de leur pouvoir discrétionnaire, ce qui constitue un grave obstacle à la constitution d'organisations et peut revenir à priver les travailleurs et les employeurs du droit de constituer des organisations sans autorisation préalable. En outre, dans les systèmes où le greffier doit se fier à son*

*propre jugement pour déterminer si les conditions pour l'enregistrement d'un syndicat sont respectées – bien que sa décision puisse faire l'objet d'un appel devant les tribunaux –, le comité a estimé que l'existence d'une procédure de recours judiciaire ne semble pas une garantie suffisante; en effet, cela ne modifie pas la nature des pouvoirs conférés aux autorités chargées de l'enregistrement, et les juges saisis d'un tel recours n'auraient eux-mêmes que la possibilité de s'assurer que la législation a été correctement appliquée. Le comité a attiré l'attention sur l'opportunité qu'il y a à définir clairement dans la législation les conditions précises que les syndicats doivent remplir pour pouvoir se faire enregistrer et à prescrire des critères spécifiques pour déterminer si ces conditions sont ou non remplies. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 302.]*

- 467.** *Le comité estime en outre que l'article 45 de la loi sur le travail semble faire obstacle à l'enregistrement d'une nouvelle organisation lorsqu'une autre organisation existe déjà dans une entreprise ou une activité spécifique. Il rappelle à cet égard qu'une disposition autorisant le rejet de la demande d'enregistrement, si un autre syndicat déjà enregistré est suffisamment représentatif des intérêts que le syndicat postulant se propose de défendre, signifie que, dans certains cas, des salariés peuvent se voir refuser le droit de s'affilier à l'organisation de leur choix, contrairement aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 328.]*
- 468.** *Le comité note en outre que la loi sur le travail ne contient pas de disposition portant sur la durée de la procédure d'enregistrement. Il relève que la procédure a duré deux ans et demi dans le cas du ZFTAWU pour constater que sa demande a été rejetée. Le comité estime que la situation en soi 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. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 307.]*
- 469.** *Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les dispositions législatives relatives à l'enregistrement des syndicats sont en cours de révision et que les amendements proposés visent à donner au greffier des critères spécifiques à examiner pour l'enregistrement d'un syndicat, tels que l'existence d'un statut, l'existence d'un conseil exécutif, une adresse officielle permanente, un registre des membres et des états financiers vérifiés.*
- 470.** *Le comité regrette que les dernières modifications apportées à la loi sur le travail (loi n° 5 d'août 2015 (amendement)) n'aient pas porté sur l'article 45. Il encourage le gouvernement, sur la base des principes susmentionnés, à modifier plus avant la loi sur le travail, en consultation avec les partenaires sociaux pour faire en sorte que: i) les conditions d'octroi d'un enregistrement ne reviennent pas à l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable des autorités publiques pour pouvoir constituer une organisation de travailleurs ou d'employeurs; ii) l'on établisse sans ambiguïté que le fait qu'il existe déjà un syndicat représentant la même catégorie de salariés qu'un nouveau syndicat demandant l'enregistrement est en train de grouper ou se propose de grouper, ou le fait que le syndicat existant est titulaire d'un certificat lui reconnaissant la qualité d'organe représentatif pour les négociations collectives pour cette catégorie de travailleurs ne peut justifier un refus du greffier d'enregistrer le nouveau syndicat; iii) le délai prévu pour l'enregistrement d'une organisation soit raisonnable. Le comité prie le gouvernement de tenir la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations informée des progrès réalisés à cet égard et attire l'attention de cette dernière sur les aspects législatifs de ce cas.*
- 471.** *Au vu de ce qui précède, et pour donner plein effet à l'article 65 de la Constitution nationale qui stipule que «toute personne a le droit de constituer des syndicats de son choix et d'y adhérer et de participer aux autres activités légales de ces syndicats...», y compris «le droit de négocier collectivement», le comité demande au gouvernement de prendre les mesures*

nécessaires pour reconsidérer la requête présentée par le ZFTAWU en vue de son enregistrement, en garantissant ainsi à plus de 850 membres présumés le droit de créer l'organisation de leur choix et d'y adhérer sans autorisation préalable. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- 472.** *En ce qui concerne la demande d'enregistrement du NUMAIZ, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle la procédure d'accréditation s'est déroulée le 21 septembre 2015, conformément à la législation en vigueur et qu'une décision en la matière est en cours et sera communiquée aux parties dans les meilleurs délais. Le comité rappelle que l'importance du libre choix des travailleurs pour créer leurs organisations et s'y affilier est telle pour le respect de la liberté syndicale dans son ensemble que ce principe ne saurait souffrir de retard. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 312.] Le comité prie le gouvernement de s'assurer que la procédure sera accélérée, si elle n'a pas encore abouti, et de transmettre la décision du greffier.*
- 473.** *Le comité prend note des allégations du ZCTU concernant l'interdiction frappant trois manifestations régionales du ZCTU le 11 avril 2015, de même qu'une manifestation pacifique organisée par le Syndicat des agents de sécurité du Zimbabwe (ZISEGU) et de la réponse du gouvernement à cet égard. Le comité note que l'interdiction policière frappant l'action de protestation du ZCTU a conduit à la présentation d'une requête à la Haute Cour, qui a ordonné à la police de ne pas perturber l'action syndicale. Le comité note en outre l'indication du gouvernement selon laquelle le ZCTU a pu tenir ses manifestations le 11 avril 2015 comme prévu et que la police a levé son interdiction initiale concernant des manifestations dans deux provinces. S'agissant de l'interdiction frappant la manifestation du ZISEGU le 30 avril 2015, le gouvernement indique que, étant donné que cette activité «coïncidait avec les commémorations de la Journée de l'indépendance», il y avait des motifs raisonnables de penser que la manifestation serait prise en otage par des éléments malveillants au détriment des intérêts du syndicat et de l'ordre public. Le gouvernement indique par ailleurs que le calendrier de la manifestation prévue coïncidait avec la période durant laquelle les autorités municipales de Harare s'activaient pour maintenir l'ordre public, le plus souvent en déplaçant des vendeurs de rue violents vers d'autres lieux. Le gouvernement fait remarquer que, en l'espèce, l'interdiction prononcée ne revient pas à interdire indistinctement les manifestations syndicales.*
- 474.** *Le comité prend note en outre de l'indication du gouvernement selon laquelle il y a eu des améliorations continues dans les relations entre les syndicalistes et la ZRP dans le cadre des discussions relatives aux modalités de la conduite des manifestations. Le gouvernement s'attend à ce que ce dialogue et cette coopération mutuelle se poursuivent, et indique à cet égard qu'il continue à collaborer avec l'OIT dans les initiatives visant à intégrer les normes internationales du travail dans des activités de la police et demeure convaincu que les organisations de travailleurs continueront à jouir pleinement de la liberté syndicale et du droit d'organisation. Au nombre de ces efforts, on peut citer les activités d'échanges menées au niveau national avec les organes chargés de l'application des lois dans le domaine des normes internationales du travail qui ont été soutenues par le Bureau international du Travail depuis 2011.*
- 475.** *Le comité rappelle à cet égard que, lors de sa réunion de mai-juin 2012, lorsqu'il a examiné le cas n° 2862 portant sur l'interdiction d'organiser des défilés à l'occasion de la Journée internationale de la femme et de la Journée internationale du travail, il avait prié le gouvernement d'élaborer et de promulguer sans délai des lignes de conduite claires à l'intention de la police et des forces de sécurité. Constatant avec regret que cela n'a pas été fait et rappelant que l'autorisation de tenir des manifestations publiques, qui constitue un droit syndical important, ne doit pas être arbitrairement refusée, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour l'adoption et la mise en œuvre effectives du code de conduite pour faire en sorte que la police et les forces de sécurité*

suivent des lignes de conduite claires pour ce qui a trait aux droits humains et aux droits syndicaux.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité encourage le gouvernement à modifier la loi sur le travail en consultation avec les partenaires sociaux pour faire en sorte que:***
 - i) *les conditions d'octroi d'un enregistrement ne reviennent pas à l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable des autorités publiques pour pouvoir constituer une organisation de travailleurs ou d'employeurs;***
 - ii) *l'on établisse sans ambiguïté que le fait qu'il existe déjà un syndicat représentant la même catégorie de salariés qu'un nouveau syndicat demandant l'enregistrement est en train de grouper ou se propose de grouper, ou le fait que le syndicat existant est titulaire d'un certificat lui reconnaissant la qualité d'organe représentatif pour les négociations collectives pour cette catégorie de travailleurs ne peut justifier un refus du greffier d'enregistrer le nouveau syndicat;***
 - iii) *le délai prévu pour l'enregistrement d'une organisation soit raisonnable.***

Le comité prie le gouvernement de tenir la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations informée des progrès réalisés à cet égard, et attire l'attention de cette dernière sur les aspects législatifs de ce cas.

- b) *Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour reconsidérer la requête présentée par le ZFTAWU en vue de son enregistrement, en garantissant ainsi à plus de 850 membres présumés le droit de créer l'organisation de leur choix et d'y adhérer sans autorisation préalable. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.***
- c) *En ce qui concerne la demande d'enregistrement du NUMAIZ, le comité prie le gouvernement de s'assurer que la procédure sera accélérée, si elle n'a pas encore abouti, et de transmettre la décision du greffier.***
- d) *Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour l'adoption et la mise en œuvre effectives du code de conduite pour faire en sorte que la police et les forces de sécurité suivent des lignes de conduite claires pour ce qui a trait aux droits humains et aux droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.***

Genève, le 18 mars 2016

(Signé) Professeur Paul van der Heijden
Président

Points appelant une décision: paragraphe 118 paragraphe 313
paragraphe 125 paragraphe 328
paragraphe 185 paragraphe 347
paragraphe 199 paragraphe 381
paragraphe 214 paragraphe 396
paragraphe 244 paragraphe 418
paragraphe 270 paragraphe 441
paragraphe 288 paragraphe 476
paragraphe 298