



Conseil d'administration

340^e session, Genève, octobre-novembre 2020

Section institutionnelle

INS

Seizième question à l'ordre du jour

Rapports du Comité de la liberté syndicale

392^e rapport du Comité de la liberté syndicale

► Table des matières

	Paragraphes
Introduction.....	1-177
Cas en suivi	15-174
Cas n° 3121 (Cambodge)	16-20
Cas n° 3041 (Cameroun) (clos)	21-23
Cas n° 3142 (Cameroun)	24-25
Cas n° 3212 (Cameroun)	26-28
Cas n° 3231 (Cameroun) (clos)	29-31
Cas n° 3114 (Colombie)	32-44
Cas n° 3256 (El Salvador) (clos)	45-48
Cas n° 2673 (Guatemala) (clos)	49
Cas n° 2700 (Guatemala) (clos)	50-51
Cas n° 2708 (Guatemala) (clos)	52
Cas n° 2840 (Guatemala) (clos)	53-56
Cas n° 3035 (Guatemala) (clos)	57-58
Cas n° 3305 (Indonésie) (clos)	59-63
Cas n° 2566 (Iran, République islamique d')	64-75
Cas n° 3283 (Kazakhstan).....	76-87
Cas n° 2637 (Malaisie)	88-91
Cas n° 2850 (Malaisie) (clos)	92-94

Cas n° 3126 (Malaisie) (clos)	95-97
Cas n° 3140 (Monténégro) (clos).....	98-102
Cas n° 2096 (Pakistan).....	103-109
Cas n° 2889 (Pakistan).....	110-113
Cas n° 2902 (Pakistan).....	114-120
Cas n° 3289 (Pakistan).....	121-124
Cas n° 3127 (Paraguay) (clos).....	125-127
Cas n° 2856 (Pérou)	128-129
Cas n° 2528 (Philippines)	130-140
Cas n° 2652 (Philippines)	141-148
Cas n° 2716 (Philippines)	149-153
Cas n° 3159 (Philippines) (clos)	154-156
Cas n° 3236 (Philippines)	157-160
Cas n° 3022 (Thaïlande)	161-171
Cas n° 3164 (Thaïlande)	172-174

Cas n° 3210 (Algérie): Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement de l'Algérie présentées par le Syndicat national autonome des travailleurs d'électricité et du gaz (SNATEG), appuyées par l'Internationale des services publics (ISP), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), IndustriALL Global Union (IndustriALL), la Confédération syndicale internationale (CSI), la Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGAGA) et la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP).....	178-216
Conclusions du comité.....	198-215

Recommandations du comité	216
---------------------------------	-----

Cas n° 3294 (Argentine): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par l'Association du personnel judiciaire de la catégorie professionnelle (APPJ) appuyée par la Fédération des associations du personnel d'encadrement de la République argentine.....	217-234
Conclusions du comité.....	228-233

Recommandation du comité	234
--------------------------------	-----

Cas n° 3302 (Argentine): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par l'Association des employés et fonctionnaires du pouvoir judiciaire de la nation (AEPJN).....	235-251
Conclusions du comité.....	246-250

Recommandation du comité	251
--------------------------------	-----

Cas n° 3203 (Bangladesh): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI).....	252-265
Conclusions du comité.....	259-264
Recommandations du comité.....	265

Cas n° 3263 (Bangladesh): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI), l'IndustriALL Global Union (IndustriALL) et UNI Global Union (UNI).....	266-287
Conclusions du comité.....	278-286
Recommandations du comité.....	287

Cas n° 3344 (Brésil): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Brésil présentée par l'Internationale des services publics (ISP), la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), la Nouvelle centrale syndicale des travailleurs (NCST), l'Union générale des travailleurs (UGT), la Centrale des syndicats brésiliens (CSB), la Centrale des travailleurs et des travailleuses du Brésil (CTB), Force syndicale (FS), la Centrale syndicale et populaire (CONLUTAS), l'Intersyndicale Confédération des services publics du Brésil, la Confédération des travailleurs de la fonction publique fédérale (CONDSEF), la Confédération des travailleurs de la fonction publique municipale (CUT-CONFETAM-CUT), la Confédération nationale des travailleurs de la sécurité sociale de la CUT, la Fédération nationale des travailleurs de justice des États (FENAJUD), la Fédération des syndicats de travailleurs des universités brésiliennes (FASUBRA), la Fédération nationale des travailleurs de l'aménagement urbain (FNU) et le Syndicat des fonctionnaires de la science, de la technologie, de la production et de l'innovation dans la santé publique (ASFOC-SN).....	288-298
Conclusions du comité.....	295-297
Recommandations du comité.....	298

Cas n° 3183 (Burundi): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Burundi présentée par la Confédération des syndicats libres du Burundi (CSB)	299-308
Conclusions du comité.....	304-307
Recommandations du comité.....	308

Cas n° 3348 (Canada): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Canada présentée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) appuyée par le Congrès du travail du Canada (CTC)	309-405
Conclusions du comité.....	387-404
Recommandations du comité	405

Cas n° 3362 (Canada): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Canada présentée par le Syndicat des Métallos appuyée par le Congrès du travail du Canada (CTC), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et IndustriALL Global Union	406-445
Conclusions du comité.....	439-444
Recommandation du comité	445

Cas n° 3184 (Chine): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la Chine présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI).....	446-495
Conclusions du comité.....	477-494
Recommandations du comité	495

Annexe I: Liste des 31 personnes détenues ou portées disparues en lien avec la campagne menée par les travailleurs de l'entreprise JASIC

Annexe II: Liste complémentaire de personnes détenues ou disparues, dressée d'après la communication de la CSI datée du 11 février 2020

Cas n° 3216 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par la Confédération générale du travail (CGT) et le Syndicat des travailleurs officiels de l'Unité administrative spéciale de remise en état et d'entretien des routes de Bogota (SINTRAUNIOBRAS)	496-511
Conclusions du comité.....	504-510
Recommandation du comité	511

Cas n° 3230 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par la Confédération générale du travail (CGT) et le Syndicat des travailleurs de la coopérative de transports Velotax (SINTRAVELOTAX)	512-518
Conclusions du comité.....	517
Recommandation du comité	518

Cas n° 3211 (Costa Rica): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica présentée par la Centrale sociale Juanito Mora Porras (CSJMP), la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN), la Centrale des travailleurs du Costa Rica (CMTC) et la Confédération unitaire des travailleurs (CUT).....	16019-544
Conclusions du comité.....	534-543
Recommandation du comité.....	544

Cas n° 3292 (Costa Rica): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica présentée par la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Universités des Amériques (CONTUA) et le Syndicat des fonctionnaires de l'Université du Costa Rica (SINDEU).....	545-577
Conclusions du comité.....	568-576
Recommandation du comité.....	577

Cas n° 3215 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des travailleurs de la CONAMYPE (SITCO) et la Coordination syndicale salvadorienne (CSS).....	578-591
Conclusions du comité.....	586-590
Recommandation du comité.....	591

Cas n° 3318 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat des employés du service du procureur pour la défense des droits de l'homme d'El Salvador (SEPRODEHES).....	592-607
Conclusions du comité.....	604-606
Recommandation du comité.....	607

Cas n° 3321 (El Salvador): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par le Syndicat national des travailleurs pénitentiaires (SITRAPEN).....	608-620
Conclusions du comité.....	616-619
Recommandations du comité.....	620

Cas n° 2869 (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 Confédération de l'Unité syndicale du Guatemala (CUSG).....	621-633
Conclusions du comité.....	627-632
Recommandations du comité.....	633

Cas n° 3303 (Guatemala): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Syndicat des travailleurs du tourisme (STIGT)	634-654
Conclusions du comité.....	645-653
Recommandations du comité.....	654

Cas n° 2508 (République islamique d'Iran): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République islamique d'Iran présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) (première organisation plaignante en 2006, la CISL a intégré la Confédération syndicale internationale (CSI)) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).....	655-677
Conclusions du comité.....	669-676
Recommandations du comité.....	677

Cas n° 3353 (Irlande): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Irlande présentée par l'Association irlandaise des enseignants du secondaire (ASTI)	678-727
Conclusions du comité.....	712-726
Recommandation du comité.....	727

Cas n° 3081 (Libéria): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Libéria présentée par le Syndicat des industries pétrolières, chimiques et énergétiques et des services généraux du Libéria (POCEGSUL).....	728-736
Conclusions du comité.....	733-735
Recommandations du comité.....	736

Cas n° 3291 (Mexique): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Mexique présentée par le Syndicat unique national indépendant des travailleurs de LICONSA au Mexique (SUNITEL)	737-772
Conclusions du comité.....	763-771

Recommandations du comité	772
---------------------------------	-----

Cas n° 3357 (Monténégro): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Monténégro présentée par l'Union des syndicats libres du Monténégro (UFTUM)	773-788
Conclusions du comité.....	784-787

Recommandation du comité	788
--------------------------------	-----

Cas n° 3343 (Myanmar): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Myanmar présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)	789-821
Conclusions du comité.....	809-820

Recommandations du comité	821
---------------------------------	-----

Cas n° 3372 (Norvège): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Norvège présentée par l'Organisation norvégienne des infirmières (NNO)	822-861
Conclusions du comité.....	848-860

Recommandation du comité	861
--------------------------------	-----

Cas n° 3200 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Fédération des travailleurs municipaux, employés et ouvriers du Pérou (FTM-Perú), le Syndicat des travailleurs, employés des services municipaux de Bellavista (SITRAMUN)	862-877
Conclusions du comité.....	872-876

Recommandation du comité	877
--------------------------------	-----

Cas n° 3224 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Confédération des travailleurs du Pérou (CTP).....	878-889
Conclusions du comité.....	887-888

Recommandation du comité	889
--------------------------------	-----

Cas n° 3239 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) et le Syndicat de l'Unité des travailleurs du Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale – Impôts internes (SINAUT-SUNAT)	890-909
Conclusions du comité.....	903-908
Recommandations du comité.....	909

Cas n° 3345 (Pologne): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Pologne présentée par le Syndicat indépendant et autonome Solidarność (NSZZ Solidarność)	910-924
Conclusions du comité.....	920-923
Recommandation du comité.....	924

Cas n° 3341 (Ukraine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Ukraine présentée par la Fédération des syndicats d'Ukraine (FPU).....	925-967
Conclusions du comité.....	959-966
Recommandations du comité.....	967

Cas n° 3339 (Zimbabwe): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Zimbabwe présentée par le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU)	968-1022
Conclusions du comité.....	1011-1021
Recommandations du comité.....	1022

► Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117^e session (novembre 1951), s'est réuni virtuellement du 26 au 30 octobre 2020, sous la présidence du professeur Evance Kalula.
2. Les membres suivants ont participé à la réunion: M^{me} Batool Hashim Atrakchi (Iraq), M^{me} Valérie Berset Bircher (Suisse), M. Aniefiok Etim Essah (Nigéria), M. Aurelio Linero Mendoza (Panama), M^{me} Nthabiseng Lelisa (Lesotho) et M. Takanobu Teramoto (Japon); le vice-président du groupe des employeurs, M. Alberto Echavarría, et les membres M^{me} Renate Hornung-Draus, M. Thomas Mackall, M. Juan Mailhos, M. Hiroyuki Matsui et M^{me} Jacqueline Mugo; le vice-président du groupe des travailleurs, M. Yves Veyrier (en remplacement de M^{me} Catelene Passchier), et les membres M^{me} Amanda Brown, M. Gerardo Martínez, M. Magnus Norddahl et M. Ayuba Wabba. Les membres de nationalité argentine et colombienne n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs à l'Argentine (cas n^{os} 3294 et 3302) et à la Colombie (cas n^{os} 3216 et 3230).

* * *

3. Compte tenu de la pandémie de COVID-19, le comité n'a pas pu se réunir pour ses réunions prévues en mars et mai 2020. Le comité est actuellement saisi de **169** cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. À la présente réunion, le comité a examiné **32** cas quant au fond et a abouti à des conclusions définitives dans **26** cas (**21** rapports définitifs et **5** rapports dans lesquels le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation) et à des conclusions intérimaires dans **6** cas; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants. Le comité rappelle qu'il adopte des rapports «définitifs» lorsqu'il établit que les questions n'appellent pas d'examen plus approfondi par le comité au-delà de ses recommandations (qui peuvent inclure des mesures de suivi par le gouvernement au niveau national) et que le cas est effectivement clos pour le comité; des rapports «intérimaires» lorsqu'il demande des informations complémentaires de la part des parties à la plainte; et des rapports «où il demande à être tenu informé de l'évolution de la situation» de manière à examiner par la suite le suivi donné à ses recommandations.

Examen des cas

4. Le comité apprécie les efforts fournis par les gouvernements pour présenter leurs observations à temps pour leur examen lors de sa prochaine réunion. Cette coopération efficace avec les procédures du comité a contribué à l'amélioration de l'efficacité du travail effectué par le comité et lui a permis de mener à bien son examen en toute connaissance de cause. Le comité rappelle par conséquent aux gouvernements d'envoyer des informations relatives aux cas visés au paragraphe **6** et toute observation supplémentaire relative aux cas visés au paragraphe **8** le plus rapidement possible afin de permettre leur traitement efficace. Les communications reçues après le **1^{er} février 2021** ne pourront pas être prises en compte lorsque le comité examinera les cas lors de sa prochaine réunion.

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

5. Le comité estime nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur les cas n^{os} 2508 (République islamique d'Iran), 2528 (Philippines) et 3203 (Bangladesh) en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

Appels pressants: réponses tardives

6. En ce qui concerne les cas n^{os} 3258 (El Salvador), 3275 (Madagascar) et 3350 (El Salvador), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte ou la publication de ses recommandations au moins à deux reprises, il n'a pas reçu les observations des gouvernements concernés. Le comité attire l'attention des gouvernements en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces affaires à sa prochaine réunion, même si leurs informations et observations n'étaient pas envoyées à temps. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements concernés de transmettre ou de compléter d'urgence leurs informations et observations.

Observations attendues des gouvernements

7. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n^{os} 3067 (République démocratique du Congo), 3076 (Maldives), 3185 (Philippines), 3269 (Afghanistan), 3356 et 3358 (Argentine) et 3361 (Chili). Si ces observations ne sont pas reçues avant sa prochaine réunion, le comité se verra dans l'obligation de lancer un appel pressant pour ces cas.

Observations partielles reçues des gouvernements

8. Dans les cas n^{os} 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2265 (Suisse), 2761 (Colombie), 3023 (Suisse), 3074 (Colombie), 3089 (Guatemala), 3141 (Argentine), 3161 (El Salvador), 3178 (République bolivarienne du Venezuela), 3192 (Argentine), 3221 (Guatemala), 3232 (Argentine), 3242 (Paraguay), 3249 (Haïti), 3251 et 3252 (Guatemala), 3277 (République bolivarienne du Venezuela), 3282 (Colombie), 3293 (Brésil), 3300 (Paraguay), 3313 (Fédération de Russie), 3323 (Roumanie), 3325 (Argentine), 3335 et 3364 (République dominicaine), 3366, 3368, 3383 et 3384 (Honduras), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans délai leurs observations afin qu'il puisse examiner ces cas en pleine connaissance de cause.

Observations reçues des gouvernements

9. Dans les cas n^{os} 2177 et 2183 (Japon), 2318 (Cambodge), 2609 (Guatemala), 2923 (El Salvador), 2967 (Guatemala), 3018 (Pakistan), 3027 (Colombie), 3042 et 3062 (Guatemala), 3074, 3112 et 3133 (Colombie), 3139 (Guatemala), 3148 (Équateur), 3149 et 3157 (Colombie), 3179 (Guatemala), 3193 et 3199 (Pérou), 3207 (Mexique), 3208, 3213, 3217 et 3218 (Colombie), 3219 (Brésil), 3223 (Colombie), 3225 (Argentine), 3228 (Pérou), 3233 (Argentine), 3234 (Colombie), 3239 et 3245 (Pérou), 3260 (Colombie), 3265 et 3267 (Pérou), 3271 (Cuba), 3280, 3281 et 3295 (Colombie), 3306 (Pérou), 3307 (Paraguay), 3308 (Argentine), 3309 (Colombie), 3310 (Pérou), 3311 (Argentine), 3312 (Costa Rica), 3315

(Argentine), 3316 (Colombie), 3319 (Panama), 3320 (Argentine), 3321 (El Salvador), 3322 (Pérou), 3324 (Argentine), 3326 (Guatemala), 3327 (Brésil), 3329 (Colombie), 3330 (El Salvador), 3331 (Argentine), 3333 et 3336 (Colombie), 3337 (Jordanie), 3338 (Argentine), 3342 (Pérou), 3347 (Équateur), 3349 (El Salvador), 3351 (Paraguay), 3352 et 3354 (Costa Rica), 3355 (Brésil), 3359 (Pérou), 3360 (Argentine), 3363 (Guatemala), 3365 (Costa Rica), 3367 (Équateur), 3371 (République de Corée), 3373 (Pérou), 3378 (Équateur), 3380 (El Salvador), 3381 (Hongrie), 3388 (Albanie) et 3390 (Ukraine), le comité a reçu les observations des gouvernements et envisage de les examiner le plus rapidement possible.

Nouveaux cas

10. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des nouveaux cas suivants qu'il a reçus depuis sa dernière réunion: n^{os} 3369 (Inde), 3370 (Pakistan), 3374 (République bolivarienne du Venezuela), 3375 (Panama), 3376 (Soudan), 3377 (Panama), 3379 (Afrique du Sud), 3382 (Panama), 3385 (République bolivarienne du Venezuela), 3386 (Kirghizistan), 3387 (Grèce), 3389 (Argentine), 3391 (Afrique du Sud), 3392 (Pérou), 3393 (Bahamas) et 3394 (États-Unis d'Amérique) car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Retrait d'une plainte

11. Le comité prend dûment note de la demande de l'organisation plaignante, la Confédération nationale de l'unité syndicale (CNUS), de retirer sa plainte dans le cas n^o 3332 (République dominicaine). Dans sa communication en date du 5 octobre 2020, l'organisation plaignante indique qu'elle est parvenue à un accord avec l'entreprise concernée, qui comprenait la conclusion d'une convention collective sur les conditions de travail. À la lumière de ces informations, le comité considère que le cas est clos.

Réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution

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

Plainte en vertu de l'article 26

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

Cas soumis à la commission d'experts

14. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs des cas suivants n^{os} 2096 (Pakistan), 2528 et 2716 (Philippines), 3283 (Kazakhstan), 3321 (El Salvador), 3339 (Zimbabwe) et 3344 (Brésil) en vertu de la ratification des conventions n^{os} 87, 98, 151 ou 154.

Cas en suivi

15. Le comité a examiné **32** cas aux paragraphes **16 à 174** pour lesquels il a demandé à être tenu informé de l'évolution de la situation, et a conclu son examen pour **14** cas qui sont par conséquent clos: cas n^{os} 2673, 2700, 2708 et 2840 (Guatemala), 2850 (Malaisie), 3035 (Guatemala), 3041 (Cameroun), 3126 (Malaisie), 3127 (Paraguay), 3140 (Monténégro), 3159 (Philippines), 3231 (Cameroun), 3256 (El Salvador) et 3305 (Indonésie) .

Cas n° 3121 (Cambodge)

16. Le comité a examiné ce cas (présenté en février 2015), dans lequel l'organisation plaignante dénonçait le refus d'enregistrer un syndicat dans une usine de confection, des actes de discrimination antisyndicale à la suite d'une grève, le recours à la force militaire contre des travailleurs en grève et des exigences excessives dans la législation pour la désignation et l'élection des dirigeants syndicaux, pour la dernière fois à sa réunion de juin 2019. [Voir 389^e rapport, paragr. 25 à 37.] À cette occasion, le comité a prié le gouvernement de fournir des informations concrètes sur les résultats des enquêtes menées par les commissions d'investigation sur les allégations d'homicides, de violences physiques et d'arrestations de travailleurs protestataires et a indiqué s'attendre à ce que les travailleurs concernés soient intégralement dédommagés du préjudice subi. Le comité a également prié le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de la procédure d'appel concernant six syndicalistes qui avaient mené la grève générale en décembre 2013 et qui avaient été condamnés à deux ans et demi de prison avec sursis et à payer ensemble 35 millions de riels cambodgiens (8 750 dollars É.-U.) à titre d'indemnisation des plaignants.
17. Dans sa communication en date du 4 octobre 2019, le gouvernement indique que les six dirigeants syndicaux – Ath Thorn, Chea Mony, Yarng Sophorn, Pav Sina, Rong Chhun et Mam Nhim – qui avaient été condamnés à deux ans et demi de prison avec sursis et à payer conjointement une indemnisation ont fait appel du jugement avec le soutien juridique du ministère du Travail et de la Formation professionnelle (MLVT) et du ministère de la Justice. Le 28 mai 2019, la cour d'appel a rendu son jugement et a ordonné l'abandon de toutes les poursuites contre les dirigeants syndicaux. Le gouvernement affirme que, consécutivement au jugement de la cour d'appel, les syndicalistes jouissent de l'exercice de leur liberté syndicale telle que prescrite par la loi sur les syndicats. Il ajoute que le jugement était basé sur les preuves et les résultats des enquêtes menées par les commissions d'investigation sur les allégations d'homicides, de violences physiques et d'arrestations de travailleurs protestataires.
18. En ce qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale, le gouvernement déclare qu'en plus des mécanismes existants le Département de l'inspection du travail et le Département des conflits du travail ont préparé conjointement une lettre administrative pour appeler l'attention des employeurs et des représentants des employeurs sur la stricte application des dispositions relatives à la discrimination antisyndicale, y compris la résiliation abusive du contrat de travail. Le MLVT est convaincu que les mécanismes et les dispositions légales existants peuvent garantir et fournir une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale. Le gouvernement réaffirme également son engagement à garantir l'exercice de la liberté syndicale dans un climat exempt d'intimidation et de violence et demande au comité de retirer le présent cas de la liste des cas en instance.
19. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. En particulier, il accueille favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle, en mai 2019, la cour*

d'appel a ordonné l'abandon de toutes les poursuites engagées contre les six dirigeants syndicaux qui avaient mené la grève générale en décembre 2013 et qui avaient été précédemment condamnés à une peine de deux ans et demi de prison avec sursis, et les dirigeants syndicaux exercent désormais librement leurs droits en matière de liberté syndicale. Le comité accueille également favorablement les informations actualisées du gouvernement concernant les initiatives prises pour assurer une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale, ainsi que de son engagement réitéré à garantir l'exercice des droits à la liberté syndicale dans un climat exempt d'intimidation et de violence. Le comité veut croire que ces mesures contribueront à créer et à maintenir un environnement propice au développement de relations professionnelles harmonieuses et stables.

- 20.** *Tout en notant par ailleurs, selon les informations fournies par le gouvernement, que les trois commissions d'investigation, créées à la suite de l'allégation de recours à la force militaire contre des travailleurs en grève en janvier 2014, semblent avoir enquêté sur les allégations d'homicides, de violences physiques et d'arrestations de travailleurs protestataires formulées par l'organisation plaignante et que leurs conclusions ont été utilisées dans le jugement précité de la cour d'appel, le comité constate avec regret que plus de six ans après les incidents allégués, le gouvernement ne fournit aucune information concrète quant aux conclusions effectives de ces commissions concernant les graves allégations de l'organisation plaignante (le meurtre de 5 travailleurs, les préjudices corporels commis contre plus de 40 travailleurs et l'arrestation de 23 dirigeants syndicaux et travailleurs grévistes [voir 380^e rapport, octobre 2016, paragr. 123]). Le comité rappelle donc qu'il importe que les enquêtes ouvertes sur des assassinats de syndicalistes aboutissent à des résultats concrets permettant d'établir les faits de manière incontestable, ainsi que les motifs de ces faits et leurs auteurs, de manière à pouvoir appliquer les sanctions appropriées et s'employer à éviter leur répétition à l'avenir. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 96.] Dans ces conditions, le comité prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations concrètes sur les résultats des enquêtes menées par les commissions d'investigation sur les allégations d'homicides, de violences physiques et d'arrestations de travailleurs protestataires, et en particulier d'indiquer si les responsables ont été identifiés, les coupables punis et les travailleurs concernés ou leurs familles pleinement indemnisés pour tout dommage subi. Le comité veut croire que le gouvernement sera en mesure de fournir sans délai des détails à cet égard.*

Cas n° 3041 (Cameroun)

- 21.** Le présent cas, dans lequel l'organisation plaignante – le Syndicat national de l'Énergie électrique (SNEE) – dénonce des ingérences de la part des autorités publiques et de l'employeur dans le cadre d'une querelle de leadership qui concerne sa direction, a été examiné par le comité à sa réunion d'octobre 2014. [Voir 373^e rapport, paragr. 79-108.] Dans ses recommandations, prenant note de la décision de justice du 31 décembre 2013 rendue par le Tribunal de première instance de Douala-Ndokoti déclarant nul le congrès extraordinaire du SNEE du 4 août 2012 et les résolutions adoptées au cours de ses travaux, le comité avait instamment prié le gouvernement d'indiquer sans délai la conséquence tirée de cette décision à la direction du SNEE. Le comité avait en outre instamment prié le gouvernement et l'organisation plaignante d'indiquer sans délai si un recours en appel avait été introduit contre cette décision de justice et, le cas échéant, de faire état de l'issue de la procédure judiciaire engagée.
- 22.** Dans sa communication en date du 5 mars 2020, le gouvernement indique que le présent cas est étroitement lié au cas n° 3212, dans la mesure où la question de leadership qui affecte le SNEE n'a pas été réglée et se trouve à nouveau devant la justice.

23. *Notant avec regret que la question du bicéphalisme qui affecte la direction du SNEE n'a toujours pas été réglée, le comité prend note des informations fournies par le gouvernement et renvoie à ses conclusions dans le cadre du cas n° 3212. Dans ces conditions, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3142 (Cameroun)

24. Le présent cas, dans lequel l'organisation plaignante – la Confédération des travailleurs unis du Cameroun (CTUC) – conteste la teneur de l'arrêté ministériel du 9 mars 2015 portant constatation du classement national des confédérations syndicales des travailleurs du Cameroun à l'issue des élections des délégués du personnel du 15 janvier 2014, a été examiné par le comité à sa réunion de juin 2016. [Voir 378^e rapport, paragr. 114-131.] À cette occasion, le comité a prié le gouvernement de transmettre la décision rendue par le Tribunal administratif du centre à Yaoundé au sujet de l'arrêté ministériel du 9 mars 2015. Dans sa communication en date du 5 mars 2020, le gouvernement se borne à indiquer que la confédération plaignante a été déboutée par le juge administratif.
25. *Notant avec regret le caractère sommaire des informations fournies par le gouvernement, le comité prie instamment ce dernier de transmettre la décision rendue par le Tribunal administratif du centre à Yaoundé et d'indiquer si la CTUC a fait appel de cette décision.*

Cas n° 3212 (Cameroun)

26. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2018 [voir 387^e rapport, paragr. 141-151], dans lequel l'organisation plaignante – la Confédération des syndicats indépendants du Cameroun (CSIC) – avait dénoncé le non-reversement de cotisations syndicales prélevées à la source ainsi que le manque de mécanismes permettant d'assurer l'impartialité des élections des délégués du personnel. Dans ses recommandations, le comité a prié l'organisation plaignante d'indiquer les éléments sur la base desquels elle estime que la législation en vigueur n'offre pas de voies de recours suffisantes et de préciser pourquoi elle n'a pas contesté les résultats des élections sociales de 2014 et de 2016 devant la justice. Le comité a également prié le gouvernement ainsi que l'organisation plaignante de prendre toutes les mesures nécessaires auprès de la société en cause en vue du règlement de la question du prélèvement des cotisations des adhérents du Syndicat national de l'énergie électrique (SNEE).
27. Dans sa communication en date du 5 mars 2020, le gouvernement indique qu'il n'y a pas lieu de parler de discrimination de la part de la société concessionnaire de service public et qu'il revenait au syndicat s'estimant lésé de saisir la juridiction compétente, conformément à l'article 126 (1) du Code du travail. Sur la question du non-reversement des cotisations syndicales prélevées à la source, le gouvernement indique que la société en question, par souci de paix sociale et d'équité, a pris une mesure conservatoire à l'effet de ne pas verser les cotisations syndicales à l'une des factions en raison des querelles de leadership qui affectent la direction du SNEE, dans l'attente d'une décision de justice sur la question.
28. *Le comité prend note des informations transmises par le gouvernement et prie ce dernier de fournir la décision de justice attendue concernant le conflit interne qui continue à diviser le SNEE et ses conséquences sur le versement des cotisations syndicales prélevées à la source. S'agissant des allégations selon lesquelles la législation en vigueur n'offrirait pas de voies de recours suffisantes et des raisons pour lesquelles les résultats des élections sociales de 2014 et de 2016 n'ont pas été contestés devant la justice, le comité note que l'organisation*

plaignante n'a pas fourni les informations demandées. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.

Cas n° 3231 (Cameroun)

29. Le comité a examiné le présent cas à sa réunion de juin 2017 [voir 382^e rapport, paragr. 190-209], dans lequel le comité a prié l'organisation plaignante – le Syndicat national Entente des enseignants publics contractuels du Cameroun (SYNAEEPCAM) – d'indiquer les raisons pour lesquelles elle n'avait pas contesté le résultat des élections sociales de 2016 devant la justice et de fournir également des informations complémentaires sur toute action prise par le délégué départemental du ministère de l'Éducation de base s'agissant de la situation de son représentant syndical local, M. Innocent Ngwa Folum. Le comité a également prié le gouvernement de le tenir informé de l'issue de la procédure engagée devant la justice nationale relativement aux allégations de favoritisme concernant la procédure d'enregistrement d'une confédération syndicale au Cameroun.
30. Dans sa communication en date du 5 mars 2020, le gouvernement indique que les allégations de favoritisme concernant la procédure d'enregistrement font encore l'objet d'enquêtes engagées devant la justice nationale et qu'il reste ouvert au dialogue avec le SYNAEEPCAM.
31. *Tout en regrettant le caractère sommaire des indications fournies par le gouvernement, le comité note, d'une part, que le gouvernement indique qu'il est ouvert au dialogue avec le SYNAEEPCAM et, d'autre part, que l'organisation plaignante n'a pas envoyé les informations demandées en juin 2017, s'agissant des raisons pour lesquelles elle n'avait pas contesté le résultat des élections sociales devant la justice et de la situation de son représentant syndical local. Dans ces conditions, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3114 (Colombie)

32. Le comité rappelle que ce cas concerne des allégations de cessations de fonctions et de licenciements antisyndicaux dans une entreprise sucrière, d'une part, et dans une entreprise de services agricoles, d'autre part. Le comité a examiné ce cas à sa réunion de juin 2016 et a formulé les recommandations suivantes [voir 378^e rapport, paragr. 162 à 198]:
 - a) S'agissant des ruptures de contrats de travail visant des travailleurs de l'entreprise sucrière en avril 2009, le comité invite le gouvernement à faciliter la conciliation devant la CETCOIT dans la mesure où cela est légalement possible et à le tenir informé à cet égard.
 - b) S'agissant des licenciements intervenus dans l'entreprise de services agricoles, le comité prie le gouvernement de le tenir informé des résultats des recours en instance présentés auprès du ministère du Travail, du Bureau du procureur général de la nation et des tribunaux du travail en lien avec le licenciement de MM. Pablo Roberto Vera Delgado, José Andrés Banguera Colorado, José Manuel Obregón Solís, José Domingo Solís Rentería et Alfaro Cañar.
 - c) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour accélérer de manière substantielle le traitement, par le ministère du Travail, des plaintes administratives relatives aux droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- 33.** Par des communications en date des 16 mai et novembre 2016, 2 octobre 2017, février, 25 mai et 4 septembre 2018, 18 janvier et 4 octobre 2019, les organisations plaignantes fournissent des informations complémentaires. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par des communications en date des 15 décembre 2016, 21 février 2017, 13 février, 26 et 29 septembre et 29 novembre 2018, 29 mai 2019, ainsi que du 26 août 2020.

Rupture des contrats de travail au sein de l'entreprise sucrière

- 34.** Le comité rappelle que les organisations plaignantes allèguent que, les 15 et 16 avril 2009, l'entreprise sucrière a procédé, par l'intermédiaire de la signature d'actes de conciliation et de licenciements, à une rupture antisyndicale des contrats de travail de 315 travailleurs, tous membres du Syndicat des travailleurs de Carlos Sarmiento L. & CIA (SINTRASANCARLOS). À cette occasion, le comité a pris note des allégations des organisations plaignantes concernant les irrégularités supposées commises par l'inspection du travail lors de la signature des actes de conciliation et les pressions supposées subies par les travailleurs pendant la procédure de conciliation, le licenciement consécutif des membres élus de deux comités exécutifs de SINTRASANCARLOS et la supposée prise de contrôle de ce syndicat par l'entreprise, raison pour laquelle les travailleurs ont décidé de demander le soutien du Syndicat national de l'industrie sucrière «14 de junio» (SINTRACATORCE). Il rappelle également que, à cette occasion, il a observé que les actions en contestation de la validité de la rupture des contrats de travail, communiquées par les organisations plaignantes, s'étaient concentrées sur les irrégularités commises par l'inspection du travail et sur l'absence de libre consentement des travailleurs. Ainsi, à l'exception de l'action en justice intentée par le travailleur M. Luis Ignacio Beltrán Viera, qui a été rejetée en seconde instance, aucune mesure de représailles antisyndicales n'a été alléguée dans les autres actions contestant la validité de la rupture des contrats de travail.
- 35.** Dans leurs communications complémentaires en date des 16 mai et novembre 2016, 2 octobre 2017, 5 avril et 4 septembre 2018 et 4 octobre 2019, les organisations plaignantes ont réitéré le caractère antisyndical de la rupture des contrats de travail des 315 travailleurs. Le comité note que, dans leurs communications complémentaires, les organisations plaignantes font également référence à un certain nombre d'actions pénales et administratives autres que les 34 actions judiciaires intentées par les travailleurs dont le contrat a pris fin et précédemment examinées par le comité. À cet égard, les organisations plaignantes déclarent que: i) la plainte pénale pour abus d'autorité, fraude procédurale et violation des droits de réunion et d'association, déposée le 14 octobre 2010 contre les fonctionnaires du ministère du Travail présentes lors de la signature des actes de conciliation, la société de conseil engagée pour procéder au licenciement des travailleurs, et les dirigeants de la société sucrière, a été prescrite du fait des sept ans de retard pris par le procureur, sauf pour une des fonctionnaires impliquées pour délit de prévarication par action (décision du 9 mars 2017 de la Haute Cour de Buga); ii) deux plaintes pénales déposées contre le directeur des ressources humaines de l'entreprise sucrière pour faux témoignage (déposées en mai 2011 et avril 2018) n'ont pas donné lieu à des enquêtes du ministère public; et iii) toutes les plaintes administratives contre l'entreprise et les fonctionnaires du ministère du Travail ont été rejetées. En ce qui concerne la plainte pénale déposée le 14 octobre 2010, les organisations plaignantes allèguent que, au 4 octobre 2019, l'audience sur les accusations portées contre la fonctionnaire susmentionnée n'aurait toujours pas eu lieu, que les juges ont agi de manière partielle et qu'il y a eu des irrégularités dans la procédure judiciaire. De même, elles mettent en doute l'efficacité du système judiciaire

et considèrent que les actions susmentionnées révéleraient le fort pouvoir économique et politique de l'entreprise sucrière.

- 36.** Le comité prend également note des déclarations des organisations plaignantes qui, dans l'exercice de leur droit de revendication, ont envoyé une lettre au ministère du Travail pour demander des informations sur le déroulement des audiences de conciliation et sur la levée de l'immunité syndicale des dirigeants licenciés. Selon les organisations plaignantes, la réponse fournie par le ministère du Travail montrerait que tant le ministère que l'inspection auraient commis des irrégularités dans la procédure de conciliation, que l'inspection du travail a manqué à son obligation de s'assurer que les travailleurs licenciés ne bénéficiaient pas de l'immunité syndicale et, en outre, que l'immunité syndicale des travailleurs licenciés n'avait pas été levée. Elles déclarent également que les actes de conciliation étaient entachés d'irrégularités et que le gouvernement avait agi en faveur des grandes entreprises économiques, au mépris des droits du travail et des droits syndicaux des travailleurs.
- 37.** Le comité note que, pour sa part, le gouvernement nie l'existence d'un licenciement massif de travailleurs syndiqués et rappelle qu'il a procédé à une conciliation dans le cadre de la restructuration de l'entreprise sucrière. Selon la législation colombienne, le concept de conciliation découle de la plainte d'un travailleur contre son employeur, ou simplement de l'accord de volontés entre eux, et souligne que l'esprit de conciliation est implicite dans les deux cas. En ce qui concerne la supposée invalidité des actes de conciliation, le gouvernement indique que les travailleurs concernés ont eu la possibilité de s'adresser aux organes judiciaires et administratifs et que leurs diverses requêtes ont été rejetées par les tribunaux, y compris l'action en justice de M. Luis Ignacio Beltrán Viera. Il rappelle, en ce qui concerne ce dernier cas, que le tribunal de deuxième instance a eu l'occasion d'examiner les allégations relatives au caractère antisyndical de son licenciement et a déterminé, sur la base des critères élaborés par la Cour constitutionnelle, que des preuves insuffisantes avaient été fournies pour établir l'existence d'une motivation antisyndicale à son licenciement. Il indique en outre que la Cour constitutionnelle a établi, dans son arrêt du 31 mars 1971, que la conciliation «met fin à un litige en tout ou en partie et a autorité de la chose jugée». En ce qui concerne le droit de réclamation du SINTRACATORCE, le ministère du Travail souligne qu'il a répondu à la lettre des organisations plaignantes concernant les irrégularités présumées dans le processus de conciliation et réitère une fois de plus que la signature des actes de conciliation a été effectuée conformément à la loi. Il fait part également des observations de l'entreprise, qui nie l'existence d'une quelconque motivation antisyndicale dans le licenciement des travailleurs et attribue le nombre élevé de syndicalistes touchés par cette mesure au taux élevé d'affiliation syndicale dans l'entreprise, qui serait d'environ 88 pour cent.
- 38.** Le comité rappelle en outre que, lors de son dernier examen du cas, il a invité le gouvernement à faciliter la conciliation devant la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT (CETCOIT) et à le tenir informé à cet égard. À cet égard, le comité prend note, d'une part, des allégations des organisations plaignantes selon lesquelles, lors de l'audience de conciliation tenue le 13 septembre 2016 à laquelle ont assisté les travailleurs licenciés de l'entreprise sucrière (désormais affiliés au SINTRACATORCE) et la direction de l'entreprise sucrière, le médiateur s'est contenté de demander les signatures des parties, sans évaluer les arguments des parties ou les preuves fournies par les travailleurs licenciés, et que le médiateur a même remis en question la recommandation du comité, déclarant qu'il n'en comprenait pas la raison d'être. D'autre part, il prend bonne note de la réponse du gouvernement indiquant que la première réunion tenue à la CETCOIT n'a pas produit les résultats escomptés, et qu'il ressort du

procès-verbal de clôture de la CETCOIT du 13 septembre 2016 que la deuxième session n'a pas non plus donné de résultats positifs, car chaque partie a réitéré sa position et, faute d'esprit de conciliation, il n'a pas été possible de procéder à la conciliation.

- 39.** À la lumière des éléments supplémentaires fournis par les organisations plaignantes, le comité note que, de toutes les actions pénales et administratives mentionnées par les organisations plaignantes et le gouvernement en rapport avec le licenciement de 315 travailleurs de l'entreprise sucrière, seule dans l'action en justice intentée par M. Luis Ignacio Beltrán Viera contre son licenciement et dans la plainte pénale déposée le 14 octobre 2010 contre les fonctionnaires du ministère du Travail concernées, l'entreprise de conseil et la direction de l'entreprise sucrière, la présence d'actes en violation de la liberté syndicale et de négociation collective a été alléguée. Le comité rappelle que, en rapport avec l'action judiciaire intentée par M. Luis Ignacio Beltrán Viera, les tribunaux de première et seconde instance, après avoir appliqué de manière détaillée les critères élaborés par la Cour constitutionnelle de Colombie pour déterminer l'existence d'une discrimination antisyndicale, ont constaté qu'aucun élément de preuve ne démontrait la motivation antisyndicale du licenciement.
- 40.** En ce qui concerne la plainte pénale déposée le 14 octobre 2010, le comité note qu'il ressort clairement de la décision de la Haute Cour du district judiciaire de Buga, en date du 17 février 2017, communiquée par les organisations plaignantes que: i) une première plainte a été déposée le 14 octobre 2010 auprès du bureau du Procureur général de la nation pour diverses infractions, notamment la violation des droits de réunion et d'association visés à l'article 200 du Code pénal, parce que les organisations plaignantes considéraient que la direction de l'entreprise, en mettant fin aux contrats de travail de MM. Eufrasio Emilio Ruíz (président du SINTRASANCARLOS), Alfredo Cuero, Edison Leal et d'autres, avait eu une conduite antisyndicale visant à prendre le contrôle de ce syndicat; ii) dans un jugement du 14 juillet 2016, la première Cour pénale du circuit de Tuluá, à la demande du procureur général, a ordonné la forclusion de l'enquête au bénéfice des personnes impliquées, au motif que l'acte faisant l'objet de l'enquête était atypique et qu'il n'était pas possible de porter atteinte à la présomption d'innocence (article 332, paragraphes 4 et 6, de la loi n° 906 de 2004); et iii) le juge de première instance a conclu que les différents reports étaient attribuables aux deux parties, et que les actions engagées contre les actes tels que la violation des droits de réunion et d'association, bien que susceptibles de déclencher une procédure judiciaire, étaient frappées de forclusion. *Le comité note que, en seconde instance, les allégations des représentants des travailleurs licenciés se sont concentrées sur l'illégalité présumée de la procédure de conciliation et, par conséquent, la décision encore pendante porte sur la question de savoir si la fonctionnaire du ministère du Travail est coupable du délit de prévarication par action, un aspect qui ne relève pas de la compétence du comité. Tout en regrettant le retard judiciaire excessif concernant cette plainte et en notant que le gouvernement ne fournit pas d'éléments suffisants pour lui permettre de déterminer si, suite à la plainte pénale du 14 octobre 2010, une enquête approfondie a été menée concernant les violations présumées de la liberté syndicale, le comité, à la lumière des éléments fournis par les organisations plaignantes, notamment les décisions administratives et judiciaires, manque également d'éléments spécifiques pour lui permettre d'établir le caractère antisyndical des licenciements. À la lumière des considérations ci-dessus, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

Licenciements au sein de l'entreprise agricole

- 41.** En ce qui concerne l'entreprise Providencia Cosecha y Servicios Agrícolas LTDA (ci-après «l'entreprise de services agricoles»), le comité rappelle que les organisations plaignantes

avaient dénoncé le licenciement antisyndical des travailleurs MM. Pablo Roberto Vera Delgado, José Andrés Banguera Colorado, José Manuel Obregón Solís, José Domingo Solís Rentería et Alfaro Cañar, survenu le 30 juillet 2014, après leur nomination à la sous-direction El Cerrito du SINTRACATORCE le 28 juillet 2014, ainsi que l'absence de réponse adéquate de l'État colombien aux faits dénoncés. Lors de son examen du cas, le comité avait prié le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures administratives et judiciaires en cours.

42. Dans leurs communications complémentaires en date des 25 mai 2018, 4 septembre 2018 et 4 octobre 2019, les organisations plaignantes déclarent que: i) l'entreprise aurait agi de mauvaise foi, tout en sachant que, le 28 juillet 2014, l'assemblée des délégués du SINTRACATORCE avait eu lieu et que de nouveaux membres de la sous-direction avaient été élus; ii) le seul membre du comité exécutif élu à ne pas avoir été licencié, le 30 juillet 2014, a été le travailleur M. Alfonso Criollo, qui bénéficiait d'une stabilité dans l'emploi renforcée en raison d'une maladie professionnelle; iii) bien que l'entreprise avance les insuffisances professionnelles des demandeurs, au moment du licenciement, il n'y avait pas de procédure disciplinaire contre les membres du syndicat licenciés; et iv) au moment des licenciements, le SINTRACATORCE était dans les cinq jours ouvrables prévus par le Code du travail pour communiquer à l'inspection du travail les changements au sein du comité exécutif.
43. Le comité prend également note des informations complémentaires fournies par le gouvernement et les organisations plaignantes concernant les actions administratives et judiciaires en cours. À cet égard, il note que: i) les plaintes administratives du travail déposées par les travailleurs licenciés en 2014 et 2015, ainsi que leurs recours respectifs pour réexamen, ont été rejetées par l'administration du travail au motif que leur résolution nécessitait une déclaration des droits et une définition des litiges, ce qui est du ressort des juges de l'État; ii) la demande spéciale d'immunité syndicale introduite en septembre 2014 par les cinq travailleurs licenciés a été rejetée par les tribunaux de première et de deuxième instance, car ils ont estimé que, bien que les travailleurs aient été licenciés sans motif valable, leur employeur n'avait pas connaissance, au moment du licenciement, de leur supposée qualité de membres du comité exécutif. Par la suite, la Cour suprême de justice a rejeté le recours en protection des demandeurs et, le 23 novembre 2018, la Cour constitutionnelle a refusé leur demande en réexamen et a ordonné le classement définitif du cas; et iii) le 4 septembre 2014, l'inspectrice du travail a demandé une enquête pénale sur le caractère antisyndical des licenciements en vertu de l'article 200 du Code pénal; le Tribunal de première instance a ordonné la forclusion de l'enquête, demandée par le procureur de la municipalité d'El Cerrito, pour absence de malveillance dans la conduite de la direction de l'entreprise au moment du licenciement; cette décision a été contestée par le SINTRACATORCE, et le juge de deuxième instance a ordonné la transmission de la procédure aux juges pénaux du circuit de Palmira-Valle afin que l'enquête pénale reste ouverte au bureau du procureur n° 32 à Cali, dans l'unité spécialisée de l'OIT.
44. *Compte tenu de ce qui précède, le comité note avec préoccupation que l'enquête pénale demandée en 2014 par l'inspectrice du travail concernant la nature antisyndicale alléguée des licenciements ne sera toujours pas achevée. Tout en prenant note des allégations formulées par les organisations plaignantes concernant des irrégularités de procédure supposées et des retards excessifs dans les procédures, le comité rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces, et qu'une lenteur excessive dans le traitement de tels cas constitue une violation grave des droits syndicaux des intéressés [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018,*

*paragr. 1139]. Notant en outre que les actions judiciaires décidées jusqu'à présent par les tribunaux se sont concentrées sur la question de savoir si les travailleurs étaient couverts par l'immunité syndicale au moment de leur licenciement, le comité rappelle que la protection contre les actes de discrimination antisyndicale s'applique autant aux membres des syndicats et aux anciens responsables syndicaux qu'aux dirigeants syndicaux en place. [Voir **Compilation**, paragr. 1080.] Étant donné que l'enquête pénale sur le caractère antisyndical allégué des licenciements de MM. Pablo Roberto Vera Delgado, José Andrés Banguera Colorado, José Manuel Obregón Solís, José Domingo Solís Rentería et Alfaro Cañar demandée par l'inspection du travail n'est pas terminée, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour conclure cette enquête dans les meilleurs délais. Le comité prie le gouvernement de l'informer des résultats de l'enquête susmentionnée, ainsi que des mesures prises au cas où celle-ci révélerait l'existence d'actes antisyndicaux.*

Cas n° 3256 (El Salvador)

45. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de juin 2018 et, à cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes [voir 386^e rapport, paragr. 296]:
- a) En ce qui concerne le licenciement de membres du comité exécutif de l'organisation plaignante, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation, en particulier de fournir davantage d'informations en ce qui concerne les suites données à sa recommandation de réintégrer les dirigeants syndicaux licenciés.
 - b) Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que les membres du comité exécutif de l'organisation plaignante puissent bénéficier d'un congé syndical, conformément aux décisions en application des principes de la liberté syndicale mentionnées dans ses conclusions, et invite le gouvernement, en vue de déterminer les modalités de ce congé, à promouvoir le dialogue et la négociation collective entre les parties concernées. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
 - c) Le comité encourage le gouvernement à continuer de promouvoir le dialogue social entre les parties pour régler toute question en suspens et invite l'organisation plaignante à fournir tout complément d'information dont elle pourrait disposer à cet égard. Il prie également le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation.
46. Par sa communication du 27 mai 2019, le gouvernement a transmis les informations ci-après pour donner suite aux recommandations du comité:
- i) En ce qui concerne les licenciements des membres du comité exécutif du Syndicat pour la défense des travailleurs de l'Institut salvadorien de sécurité sociale (SIDETISSS), le gouvernement indique que ces mesures ont été prises en application de jugements fermes prononcés par des tribunaux compétents, qui ont autorisé qu'il soit procédé à ces licenciements. Ces jugements ont été notifiés à chacune des six personnes concernées. Le gouvernement précise que les demandes de réintégration n'étaient pas justifiées puisque les différents jugements ont permis d'établir que des fautes constituant un motif de licenciement avaient été commises.
 - ii) En ce qui concerne les congés syndicaux, le gouvernement indique que, s'il a pleinement conscience de l'obligation qui lui incombe, au titre de la législation en vigueur, d'octroyer des congés syndicaux aux personnes concernées pour que celles-ci puissent se livrer à leurs activités syndicales, il rappelle que les demandes de congé doivent être conformes aux dispositions prévues par ladite législation. À cet égard, faisant référence à la norme établie par la chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice dans son jugement en *amparo* n° 746-2011 du 26 juin 2015, i) il

indique que «le congé syndical est le moyen par lequel l'employeur accorde aux dirigeants syndicaux l'autorisation de quitter le lieu de travail pendant les heures de travail pour leur permettre d'exercer des activités qui sont indispensables au bon fonctionnement et au développement de l'organisation syndicale, pour autant que ce congé ne dépasse pas des limites raisonnables et réponde à un critère de nécessité» et ii) rappelle l'article 6 2) de la convention n° 151, qui dispose que l'«octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé».

iii) Enfin, en ce qui concerne la promotion du dialogue social entre les parties pour régler toute question en suspens, le gouvernement indique que l'administration de l'Institut salvadorien de sécurité sociale (ISSS) a engagé un dialogue avec toutes les organisations syndicales légalement constituées au sein de l'ISSS, y compris avec SIDETISSS.

47. D'autre part, le comité observe que l'organisation plaignante, à savoir SIDETISSS, n'a pas communiqué d'informations complémentaires alors qu'il l'avait invitée à le faire.

48. *Dans ces conditions, et ayant pris dûment note des informations fournies par le gouvernement, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2673 (Guatemala)

49. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, concernant le transfert de plusieurs dirigeants de l'Union syndicale générale des travailleurs de la Direction générale des migrations de la République du Guatemala (USIGEMIGRA), lors de sa réunion de juin 2016. À cette occasion [voir 378^e rapport, paragr. 325-335], le comité avait prié le gouvernement de fournir dans les meilleurs délais des informations sur la situation professionnelle de trois dirigeants de cette organisation. Le comité note que, par une communication en date du 19 février 2020, le gouvernement a envoyé les informations demandées et que, par ailleurs, aucune nouvelle information n'a été reçue de l'organisation plaignante en ce qui concerne la situation des trois dirigeants syndicaux. *À la lumière de ces éléments, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2700 (Guatemala)

50. Le comité a examiné pour la dernière fois le présent cas relatif à l'inexécution de la convention collective conclue entre le Syndicat des travailleurs de la statistique de l'Institut national de la statistique (STINE) et l'INE lors de sa réunion de mars 2016. À cette occasion [voir 377^e rapport, paragr. 35 et 36], le comité a pris note des indications du gouvernement selon lesquelles: i) le recours en annulation de la convention collective interjeté par l'INE a été déclaré dénué de tout fondement; et ii) la nouvelle administration de l'INE avait accepté de constituer une commission de mise en œuvre de la convention, grâce à laquelle la majorité des dispositions de la convention collective étaient appliquées et des efforts étaient faits pour pallier les conséquences des restrictions budgétaires décidées par le pouvoir exécutif. Le comité avait pris note de ces faits nouveaux avec intérêt et avait indiqué que, si les informations transmises par le gouvernement n'avaient pas été contredites par l'organisation plaignante, le comité n'aurait pas poursuivi l'examen du présent cas.

51. Le comité note que, par une communication en date du 19 février 2020, le gouvernement informe que: i) avec la facilitation du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, l'INE, le STINE et l'autre syndicat présent dans l'entité ont signé, en

novembre 2018, deux conventions collectives qui traitent de tous les points soulevés dans la présente plainte; ii) ces conventions fixent notamment les conditions de la pleine mise en œuvre de l'article 35 du pacte sur les conditions de travail de l'institution; iii) les conventions prévoient expressément la fin du conflit qui a opposé l'INE au STINE et qui avait mené à l'ouverture du cas n° 2700; et iv) par une lettre en date du 4 décembre 2018, le STINE remercie le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale pour son soutien dans la résolution du conflit et lui demande de continuer à surveiller l'application des accords susmentionnés. Le comité prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle il considère que tous les points soulevés dans cette plainte ont été résolus, puisque quinze mois se sont écoulés depuis la signature des accords sans qu'aucune nouvelle difficulté ne se soit présentée. *Accueillant favorablement ces informations et, en particulier, le rôle de facilitation et de médiation joué par le ministère du Travail, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2708 (Guatemala)

52. Le comité a examiné ce cas, concernant des actes présumés d'ingérence dans les affaires intérieures de l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSI TRAGUA HISTÓRICA), pour sa dernière fois à sa réunion d'octobre 2014 [voir 373^e rapport, paragr. 324-334]. À cette occasion, le comité avait, d'une part, demandé à l'organisation plaignante de le tenir informé de toute évolution concernant le traitement de sa demande d'enregistrement. D'autre part, il avait demandé au gouvernement de veiller à ce que l'enregistrement d'UNSI TRAGUA HISTÓRICA soit diligenté sans entraves dès que l'organisation ferait une nouvelle demande. Le comité note avec satisfaction que, dans une communication en date du 27 février 2020, le gouvernement signale que, suite à une demande faite au début de 2019, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a reconnu le 23 mai 2019 la personnalité juridique d'UNSI TRAGUA HISTÓRICA. Le comité note en outre qu'aucun élément nouveau n'a été apporté par l'organisation plaignante concernant les allégations en question. *À la lumière de ces éléments, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2840 (Guatemala)

53. Le comité rappelle que le présent cas porte sur des allégations de mutations antisyndicales, d'obstructions et d'ingérences de la part des autorités lors de l'enregistrement d'organisations syndicales et d'ingérence des employeurs dans le processus de constitution de 16 syndicats. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de novembre 2012. [Voir 365^e rapport, paragr. 1025 à 1063.] À cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes: i) concernant la supposée mutation antisyndicale de M. Javier Adolfo de León Salazar, dirigeant du Syndicat des travailleurs de la Direction des enquêtes criminelles du ministère public (SITRADICMP), le comité a demandé au gouvernement de veiller à ce que le syndicat et ses membres puissent exercer leurs activités légitimes sans faire l'objet d'actes d'intimidation et de harcèlement; ii) il a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les 16 syndicats qui en ont fait la demande depuis 2009 soient enregistrés sans délai; et iii) concernant la non-reconnaissance supposée du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Ángeles, El Arco et annexes (STAA), le comité a prié l'organisation plaignante de corriger les erreurs dans son acte constitutif en vue de sa reconnaissance, et a demandé au gouvernement que, après correction des erreurs contenues dans les procès-verbaux de l'assemblée constitutive du STAA, il prenne les mesures nécessaires pour que soit reconnu et enregistré immédiatement le syndicat

susmentionné. Le gouvernement a adressé ses observations dans des communications en date des 31 octobre 2012, 27 mai 2019 et 23 avril 2020.

- 54.** Concernant la supposée mutation antisyndicale du secrétaire général du SITRADICMP M. Javier Adolfo de León Salazar, le comité note que le gouvernement communique à ce propos les éléments suivants: i) les mutations sont une pratique au sein du ministère public visant à améliorer les performances des fonctionnaires; ii) la légalité de sa mutation, ainsi que son caractère prétendument antisyndical, ont été examinés par la Cour constitutionnelle, qui a déterminé, dans son arrêt du 29 avril 2009 (dossiers joints nos 234-2009 et 242-2009), la validité de la décision de mutation; iii) le ministère public a considéré que M. de León Salazar, en désobéissant à l'ordre de mutation, avait commis une faute professionnelle passible d'un licenciement; et iv) la demande de licenciement présentée par le ministère public a cependant été déclarée sans fondement par la Cour constitutionnelle, qui, dans sa décision du 25 novembre 2013, a ordonné la réintégration immédiate de M. de León Salazar à son poste de travail et le versement des salaires non perçus durant la période entre son licenciement et sa réintégration effective. *Prenant note du fait que M. de León Salazar a été réintégré au poste de travail qu'il occupait auparavant et constatant que l'organisation plaignante n'a pas fourni d'informations supplémentaires concernant les actes antisyndicaux présumés contre le SITRADICMP depuis le dépôt de la plainte en 2011, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.*
- 55.** *En ce qui concerne la reconnaissance et l'enregistrement du Syndicat des travailleurs des exploitations Los Angeles, El Arco et annexes (STAA), le comité constate que l'organisation plaignante n'a pas fourni les informations demandées, de sorte qu'il ne poursuivra pas l'examen de cette question.*
- 56.** En ce qui concerne le non-enregistrement allégué de 16 organisations syndicales, le comité prend note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles: i) neuf organisations syndicales de la liste mentionnée ont été enregistrées par l'administration du travail entre 2010 et 2011 et sont actuellement actives (le Syndicat des travailleurs municipaux de Fray Bartolomé de las Casas, le Syndicat des travailleurs municipaux de San Lorenzo Suchitepequez, le Syndicat des employés municipaux de la municipalité d'Ixchiguan du département de San Marcos, le Syndicat des travailleurs techniques et administratifs du ministère de l'Éducation de la région occidentale, le Syndicat des travailleurs de la Direction départementale de l'éducation de Quetzaltenango, le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Chiquimula, le Syndicat des travailleurs du plan pour l'emploi municipal, le Syndicat des travailleurs des services du Contrôleur général de l'administration fiscale et le Syndicat des travailleurs de la Direction départementale de l'éducation de Quetzaltenango); ii) quatre organisations syndicales ont renoncé à présenter leur dossier d'enregistrement (le Syndicat des travailleurs Ramón Adán Sturtze, le Syndicat des travailleurs de l'hôpital national San Marcos, du département de San Marcos, le Syndicat national des travailleurs du secrétariat exécutif de la Coordination nationale pour la prévention et l'atténuation de l'impact des catastrophes et le Syndicat des travailleurs unis de la municipalité de San Pedro Sacatepéquez, du département de San Marcos); et iii) trois dossiers d'enregistrement sont inexistantes (le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Inversiones y Servicios Imperia S.A., le Syndicat des responsables financiers du ministère de la Santé publique et de l'Assistance sociale et le Syndicat des responsables administratifs et financiers du ministère de la Santé publique et de l'Assistance sociale). Le comité prend note des informations mentionnées. Tout en observant qu'il ne dispose pas d'informations sur les raisons qui auraient conduit plusieurs organisations syndicales à renoncer à présenter leurs dossiers d'enregistrement, le comité note également qu'il n'a pas reçu d'informations de l'organisation plaignante sur les allégations en question

depuis février 2012. *Compte tenu de ce qui précède, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3035 (Guatemala)

- 57.** Le comité a examiné pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2016 [voir 380^e rapport, octobre 2016, paragr. 528 à 542] ce cas concernant des difficultés rencontrées dans l'enregistrement du Syndicat professionnel des travailleurs du Corps émérite de sapeurs-pompiers volontaires de Guatemala (SGTBCVBG), le licenciement de plusieurs de ses membres fondateurs, et des pressions exercées pour obtenir des autres membres qu'ils renoncent à leur affiliation. À cette occasion, après avoir pris note avec satisfaction de l'enregistrement du SGTBCVBG, le comité avait prié le gouvernement: i) de veiller à ce que les plaintes pénales déposées au sujet du présent cas fassent l'objet de décisions sans délai supplémentaire; et ii) de fournir de plus amples informations sur la situation de M^{me} Queme Roma et de l'informer sans délai des résultats des recours en justice formés contre le licenciement de MM. Luis Alberto Pérez Soberanis et Adolfo Martín Enríquez Suchite. En outre, pour ce qui est des éventuels nouveaux actes de répression antisyndicale perpétrés au sein du corps de sapeurs-pompiers, le comité avait prié le gouvernement et l'organisation plaignante de l'informer de tout fait nouveau éventuel devant la Commission de traitement des conflits.
- 58.** Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement dans ses communications en date des 4 novembre 2016 et 11 mai 2017. Le comité note qu'il ressort de ces informations que: i) tous les membres fondateurs du syndicat qui avaient été licenciés, y compris M^{me} Queme Roma et MM. Pérez Soberanis et Enríquez Suchite, ont été réintégrés dans leur emploi sans perte de salaire; et ii) alors que l'enquête sur la plainte pénale déposée par le SGTBCVBG contre les anciens dirigeants du corps de sapeurs-pompiers est toujours en cours, la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT en matière de liberté syndicale et de négociation collective a pu constater lors des sessions de médiation tenues en 2016 qu'il y avait désormais un dialogue social harmonieux entre le syndicat et les nouvelles autorités du corps de sapeurs-pompiers. *Au vu de ces informations, dont il prend note avec satisfaction, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3305 (Indonésie)

- 59.** Le comité a examiné ce cas (présenté en février 2018) qui concerne des allégations de pratiques antisyndicales de la part de la direction d'une chaîne de restaurants, de même que le manquement du gouvernement à son obligation de faire respecter les droits syndicaux pour la dernière fois à sa réunion de mars 2019. [Voir 388^e rapport, paragr. 396-425.] À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 388^e rapport, paragr. 425]:
- a) Le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris législatives, s'il y a lieu, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer la pleine protection des droits fondamentaux des travailleurs en matière de liberté syndicale et l'invalidation de toute disposition réglementaire d'une entreprise privée qui pourrait prévoir le contraire. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cette fin.
 - b) Notant que 16 travailleurs, selon le gouvernement, sont en train de demander une révision judiciaire de la décision de la Cour suprême, le comité prie le gouvernement de porter les conclusions de ce cas à l'attention

des autorités judiciaires compétentes et de fournir des informations sur les résultats de cette révision.

- c) Le comité prie le gouvernement d'engager des discussions avec les partenaires sociaux concernés en vue de parvenir à un accord sur une politique visant à reconnaître les besoins de l'entreprise tout en garantissant que les transferts ne portent pas atteinte au droit des travailleurs à la liberté syndicale.
- 60.** Le gouvernement fournit ses observations dans une communication en date du 12 septembre 2019. En ce qui concerne la protection des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale, le gouvernement indique qu'il a organisé plusieurs réunions entre l'entreprise et le syndicat, au cours desquelles il a été convenu que l'entreprise s'engageait à appliquer la décision de la Cour suprême de verser des indemnités de départ aux travailleurs et qu'elle instaurerait des relations industrielles harmonieuses.
- 61.** En ce qui concerne les 16 travailleurs qui ont demandé une révision judiciaire des décisions de la Cour suprême qui avaient confirmé leur licenciement, le gouvernement indique que: i) dans la province de Java-Ouest, les six travailleurs et la direction sont convenus du licenciement conformément à la décision de la Cour suprême d'octobre 2017, qui a été confirmée dans une convention collective; et ii) dans la province de Banten, la Cour suprême a renvoyé les documents de la révision judiciaire au Tribunal du travail de la Cour d'État de Serang, en indiquant que la décision du Tribunal du travail ne pouvait être contestée qu'en cassation, qu'il n'y avait pas d'autres mesures légales de révision judiciaire contre cette décision et que la demande de révision judiciaire ne satisfaisait aux conditions formelles et a donc été déclarée irrecevable; en juillet 2019, les dix travailleurs et la direction sont convenus de la cessation de la relation de travail conformément à la décision de la Cour suprême de novembre 2017, qui a été confirmée dans une convention collective. Selon le gouvernement, toutes les questions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris les droits des travailleurs, ont ainsi été dûment réglées.
- 62.** S'agissant des transferts de personnel dans l'entreprise, le gouvernement réaffirme qu'ils ont été effectués conformément au règlement de l'entreprise et que la coordination avec les parties a montré qu'ils n'avaient pas été motivés par l'affiliation syndicale des salariés et que tous les salariés ont été traités de manière égale à cet égard.
- 63.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. Il observe notamment que les 16 travailleurs restants qui ont demandé une révision judiciaire des décisions de la Cour suprême de 2017 qui avaient confirmé leur licenciement, ont accepté la cessation de la relation de travail et le paiement d'une indemnité, et ont conclu des accords à cet effet avec la direction de l'entreprise. Le comité note également que le gouvernement a indiqué que les transferts de personnel n'avaient pas été motivés par l'appartenance des travailleurs à un syndicat et que le gouvernement avait organisé des réunions entre le syndicat et l'entreprise, au cours desquelles il a été convenu que l'entreprise instaurerait des relations professionnelles harmonieuses. Tout en observant que le différend à l'origine de ce cas est maintenant réglé, le comité veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour garantir que, à l'avenir, les dispositions réglementaires d'une entreprise ne restreignent pas indûment les droits fondamentaux des travailleurs à la liberté syndicale, y compris le droit de protester et de manifester pacifiquement. Le comité considère que ce cas est clos et n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2566 (Iran, République islamique d')

- 64.** Le comité a examiné ce cas – présenté en mai 2007 – qui concerne des allégations faisant état de la répression constante touchant des enseignants syndicalistes, à sa réunion de mars 2019. [Voir 388^e rapport, paragr. 46 à 61.] À cette occasion, le comité a noté que, malgré la libération de plusieurs syndicalistes – MM. Bodaghi Lorestani, Baghani, Ghanbari Chamazakti, Niknejad et Bohlouli – qui avaient été arrêtés, placés en détention et poursuivis pour divers chefs d'accusation, l'interdiction de toute activité sociale ou politique dont ils faisaient l'objet ne pouvait qu'entraver le libre exercice de leurs droits syndicaux. Il a donc à nouveau prié le gouvernement de lui communiquer une copie des jugements rendus à l'encontre de ces syndicalistes et de veiller à ce qu'ils puissent exercer pleinement leurs droits syndicaux, conformément aux principes de la liberté syndicale. Le comité a également à nouveau prié instamment le gouvernement de porter ses conclusions à la connaissance des autorités judiciaires, afin de garantir que les syndicalistes concernés ne sont pas arbitrairement condamnés, suite à de vagues accusations, pour avoir exercé pacifiquement des activités syndicales, et de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour que les personnes ainsi placées en détention, notamment M. Abdi et M. Beheshti Langroudi, soient immédiatement libérées. Se référant aux informations fournies par le gouvernement au sujet des grèves de la faim engagées par les syndicalistes emprisonnés, le comité a également prié instamment le gouvernement d'enquêter sur les revendications de ces derniers et de prendre des mesures pour que les autorités judiciaires et pénitentiaires respectent leurs droits. Enfin, en l'absence de toute information concernant la suite donnée aux recommandations qu'il avait formulées au sujet de la confiscation des passeports et la saisie des biens des syndicalistes lors de perquisitions effectuées à leur domicile, ainsi que de la dispersion violente de manifestations, le comité a de nouveau prié le gouvernement d'appliquer les mesures recommandées et de le tenir informé de l'évolution de la situation.
- 65.** Dans sa communication en date du 6 mai 2019, le gouvernement confirme que le pays respecte les principes de la liberté syndicale et du dialogue social et rappelle que le présent cas a donné lieu à l'organisation avec les autorités judiciaires compétentes de consultations et d'échanges qui se révélaient prometteurs et se poursuivraient jusqu'à ce que l'ensemble des cas soient définitivement réglés. Le gouvernement rappelle également qu'il a pris au cours des dernières années diverses mesures efficaces, constructives et favorablement accueillies par les intéressés, pour améliorer la situation des enseignants.
- 66.** En ce qui concerne le cas de M. Mahmoud Beheshti Langroudi, le gouvernement indique que, bien que l'intéressé soit toujours passible de deux peines de prison de cinq ans, conformément à l'article 134 du Code pénal islamique, une seule de ces peines sera exécutée. M. Beheshti Langroudi purge actuellement sa peine, qui a commencé le 29 septembre 2015 et se terminera le 2 novembre 2021. De ce fait, l'affirmation selon laquelle son incarcération devrait se poursuivre jusqu'en 2025 est dénuée de fondement. Le gouvernement réitère également que M. Beheshti Langroudi a bénéficié de facilités pour que des membres de sa famille puissent lui rendre visite, en face-à-face ou dans un parloir, qu'il a accès au service médical de la prison, ainsi qu'à des hôpitaux et des centres médicaux extérieurs à la prison, et qu'il peut appeler directement et librement sa famille et des personnes de l'extérieur. Le gouvernement ajoute que l'affirmation du comité dénonçant «la répétition en apparence arbitraire d'accusations d'association et de collusion dans l'intention de nuire à la sécurité nationale motivées par le simple dépassement de la durée d'une permission de sortie» est erronée; en effet, les

permissions de sortie des détenus font l'objet de règlements disciplinaires spécifiques et il n'y dès lors pas lieu de corréliser cette question à celle de la sécurité nationale.

- 67.** En ce qui concerne le cas de M. Esmail Abdi, le gouvernement réitère les informations communiquées antérieurement, selon lesquelles l'intéressé a été condamné pour association de malfaiteurs et collusion visant à attenter à la sécurité nationale ainsi que pour propagande contre l'État. Sa condamnation a commencé le 9 novembre 2016 et prendra fin le 22 décembre 2020. Il affirme également que M. Abdi peut recevoir la visite de membres de sa famille, en face-à-face ou dans un parloir, qu'il a accès au service médical de la prison ainsi qu'à d'autres centres médicaux et qu'il peut téléphoner librement.
- 68.** En ce qui concerne M. Abdolreza Ghanbari Chamazakti, le gouvernement indique que le cas a fait l'objet d'une nouvelle audience qui a donné lieu à une réduction de peine – de la peine capitale à dix ans d'emprisonnement. Aucune nouvelle procédure judiciaire n'est donc prévue dans cette affaire et M. Ghanbari Chamazakti est en liberté depuis mars 2016.
- 69.** Le gouvernement indique en outre les éléments suivants: M. Mohammad Reza Niknejad a aujourd'hui recouvré sa liberté; M. Mehdi Bohlouli a été libéré en septembre 2015; et M. Peyman Nodinian a été condamné à une peine de prison discrétionnaire de quatre mois pour propagande contre l'État et en faveur de groupes d'opposants, mais compte tenu de l'effacement de son casier judiciaire, l'exécution de la peine a été suspendue pendant deux ans et il est actuellement libre. Le gouvernement rappelle également que M. Rasoul Bodaghi Lorestani, gracié par le Guide suprême, a été libéré de prison en avril 2016, et que M. Ali Akbar Baghani a achevé sa peine de prison en mars 2016 et vit aujourd'hui dans la capitale.
- 70.** Le gouvernement indique que, selon le rapport du Centre des droits de l'homme des autorités judiciaires, les cas susmentionnés sont traités avec un degré de tolérance maximal. Dans certains cas, il arrive même que les initiatives visant à obtenir une remise ou une atténuation de la peine ou une grâce se poursuivent, alors même que les décisions judiciaires ont été définitivement arrêtées. C'est la raison pour laquelle, à l'exception de deux personnes qui sont en train d'achever l'exécution de leur peine, la plupart des personnes ont été libérées. Le gouvernement fait également observer que la qualification des infractions pénales relève de la compétence du tribunal chargé de l'instruction; il considère par conséquent que rien ne justifie que le comité dénonce «le recours systématique aux articles 500 et 610 du Code pénal islamique pour sanctionner des syndicalistes qui exercent des activités syndicales légitimes», et il condamne fermement ces propos. Il rappelle que seules les personnes qui enfreignent la loi sont sanctionnées et que des activités syndicales légitimes et pacifiques ne sauraient constituer un motif d'arrestation et de sanction, sachant que le droit de créer des associations et des syndicats ainsi que le droit de manifester d'une manière légale sont consacrés par la législation et les plans nationaux destinés à consolider les organisations de travailleurs et d'employeurs. Une procédure de gestion et d'organisation des manifestations syndicales a également été adoptée, et tout rassemblement est désormais subordonné à l'obtention préalable d'une autorisation délivrée par les institutions compétentes. Chaque année, des dizaines de rassemblements et de manifestations sont organisés par les syndicats sur les lieux de travail et les sites publics sans tomber sous le coup de la loi.
- 71.** Le gouvernement affirme qu'il comprend les situations et les problèmes des travailleurs et s'efforce sans relâche de leur apporter une solution, notamment en promouvant délibérément les droits et libertés des travailleurs et en soutenant les organisations et

les associations qui font valoir pacifiquement leurs revendications syndicales dans le respect des législations et réglementations nationales. Il demande au comité de tenir compte des initiatives que lui-même et les autorités judiciaires ont prises pour régler les problèmes des travailleurs, ainsi que de supprimer du dossier le nom des travailleurs qui, ayant pu bénéficier d'une grâce, d'une suspension ou d'une annulation de peine, ont aujourd'hui recouvré leur liberté.

- 72.** *Le comité prend bonne note des dernières informations présentées par le gouvernement au sujet de la situation des membres des syndicats d'enseignants qui ont été arrêtés, placés en détention et poursuivis sous divers chefs d'accusation, principalement liés à leur participation à des manifestations publiques, ainsi que des initiatives qui ont été prises pour atténuer les sanctions, même après que les décisions judiciaires ont été définitivement arrêtées. Le comité note en particulier que MM. Mohammad Reza Niknejad et Mehdi Bohlouli ont été libérés de prison et ont recouvré leur liberté, que la peine capitale qui avait été infligée à M. Abdolreza Ghanbari Chamazakti a été réduite à une peine de prison de dix ans et qu'il est libre depuis mars 2016, et que M. Peyman Nodinian, condamné pour propagande contre l'État et en faveur de groupes d'opposants, a bénéficié d'une suspension de la peine de prison de quatre mois qu'il encourait et est aujourd'hui libre. Le comité note également que le gouvernement confirme les informations antérieurement communiquées au sujet de M. Rasoul Bodaghi Lorestani et de M. Ali Akbar Baghani, qui ont tous deux été libérés de prison et jouissent aujourd'hui de leur liberté. Tout en faisant observer que les syndicalistes susmentionnés étaient libres au moment où la communication du gouvernement lui était parvenue, le comité rappelle qu'il avait noté, lors de son précédent examen du cas, qu'une interdiction temporaire de toute activité sociale ou politique avait été imposée à certains d'entre eux et était de ce fait susceptible d'entraver le libre exercice de leurs droits syndicaux. Le comité veut fermement croire que l'interdiction a depuis été levée et que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour que les syndicalistes puissent exercer pleinement leurs droits syndicaux conformément aux principes de la liberté syndicale.*
- 73.** *En ce qui concerne les deux syndicalistes encore en détention, le comité note que, à nouveau, le gouvernement ne fournit aucune indication quant aux actions spécifiques qui ont donné lieu aux charges retenues et aux condamnations prononcées contre M. Esmail Abdi et se contente de déclarer que sa peine de prison s'achèvera en décembre 2020. Il note également qu'une seule des deux condamnations de cinq ans de réclusion encourues par M. Mahmoud Beheshti Langroudi sera exécutée et prendra fin en novembre 2021; il relève en outre que, selon le gouvernement, la condamnation prononcée pour le dépassement du délai de la permission de sortie a été prononcée en application des règles disciplinaires en vigueur et ne présentait aucun lien avec des questions de sécurité nationale. Le comité observe à nouveau que les informations fournies par le gouvernement et le fait que ce dernier ne lui ait pas communiqué une copie des décisions de justice correspondantes ne lui permettent pas de conclure en toute certitude que les accusations et les condamnations visant les deux syndicalistes n'étaient nullement liées à l'exercice d'activités syndicales légitimes. Tout en observant par ailleurs que le gouvernement refuse catégoriquement d'admettre que le Code pénal islamique est systématiquement invoqué pour sanctionner des syndicalistes qui exercent des activités syndicales légitimes et affirme que de telles activités, si elles sont menées de manière pacifique, ne constituent pas un motif d'arrestation et de sanction, le comité souhaite rappeler que le fait que des syndicalistes soient fréquemment et arbitrairement condamnés à de longues peines de prison suite à des accusations voulant qu'ils aient attenté à la sécurité nationale et mené une propagande contre l'État a pour effet d'entraver le libre exercice des droits syndicaux et peut permettre la répression des activités syndicales. Dans ces conditions, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de porter ses conclusions à l'attention des autorités judiciaires en vue de garantir qu'à l'avenir les syndicalistes ne sont*

pas, suite à de vagues accusations, arbitrairement condamnés pour l'exercice pacifique d'activités syndicales; de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour obtenir immédiatement la libération des personnes ainsi détenues, notamment M. Esmaeil Abdi et M. Mahmoud Beheshti Langroudi; et de le tenir informé de l'évolution de la situation.

- 74.** *Le comité rappelle en outre que lors de son précédent examen du cas, suite aux informations du gouvernement qui lui indiquaient que les syndicalistes placés en détention avaient entamé une grève de la faim, il avait instamment prié le gouvernement d'enquêter sur leurs revendications et de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour que les autorités judiciaires et pénitentiaires respectent leurs droits. N'ayant reçu aucune information sur cette question et rappelant que le comité a rappelé qu'au cours de leur détention les syndicalistes, comme toute autre personne, devraient bénéficier des garanties prévues dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, selon lequel toute personne privée de liberté doit être traitée avec humanité et avec le respect dû à la dignité inhérente à la personne humaine [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 110], le comité réitère sa demande précédente et s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour que, à l'avenir, toutes les allégations faisant état de violations des droits des syndicalistes détenus fassent l'objet d'une enquête rapide et efficace.*
- 75.** *Le comité regrette à nouveau n'avoir reçu aucune information sur la suite donnée aux recommandations qu'il avait formulées au sujet de la confiscation des passeports et de la saisie des biens des syndicalistes lors de perquisitions effectuées à leur domicile, ainsi que de la dispersion violente de manifestations. [Voir 380^e rapport, octobre 2016, paragr. 49 à 51.] Étant donné la gravité de ces allégations et les répercussions que de tels procédés peuvent avoir sur le fonctionnement des syndicats et l'exercice d'activités syndicales légitimes, le comité prie à nouveau le gouvernement d'appliquer les mesures recommandées et de le tenir informé de l'évolution de la situation.*

Cas n° 3283 (Kazakhstan)

- 76.** Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas dans lequel l'organisation plaignante, la Confédération syndicale internationale (CSI), a allégué des obstacles à l'enregistrement créés par la loi de 2014 sur les syndicats ayant entraîné la dissolution de syndicats ainsi que des actes d'intimidation et des poursuites à l'encontre de dirigeants syndicaux, à sa réunion de juin 2018. [Voir 386^e rapport, paragr. 424-474.] À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes:
- a) Le comité s'attend à ce que les articles 11(3), 12(3), 13(2) et (3), et 14(4) de la loi sur les syndicats soit modifiés sans délai supplémentaire, en consultation avec les partenaires sociaux, de manière à garantir le droit des travailleurs de décider librement s'ils veulent s'associer à une structure syndicale de niveau supérieur ou en devenir membres et à abaisser les seuils prescrits pour la création d'organisations de niveau supérieur. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tout progrès accompli à cet égard.
 - b) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau concernant le cas de M^{me} Kharkova et d'indiquer, dans la mesure où cette dernière déciderait de rembourser les 6 millions de tenge, à quelle entité les fonds seraient versés et de quelle manière.
 - c) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.
- 77.** Par ses communications en date des 12 octobre 2018 et 14 novembre 2019, la CSI soumet les informations suivantes. Suite à sa radiation le 28 mars 2017, la Confédération des syndicats indépendants du Kazakhstan (KNPRK) a entrepris plusieurs tentatives

d'enregistrement sous un nouveau nom. Toutes ces tentatives ont échoué, car les autorités publiques ont continué à bloquer l'enregistrement. Le 4 septembre 2018, après une nouvelle tentative, les autorités ont approuvé le nom proposé pour l'organisation – la Confédération des syndicats libres – mais ont refusé l'enregistrement parce que l'un des membres fondateurs faisait l'objet d'une procédure judiciaire en lien avec une facture de services publics impayée. Cette nouvelle objection était fondée sur les dispositions de la loi n° 2198 du 17 avril 1995 sur l'enregistrement des personnes morales auprès de l'État et l'enregistrement des branches et cellules de représentation, telle que modifiée le 30 août 2018. Le 18 septembre 2018, le syndicat a de nouveau tenté de s'enregistrer, mais la demande a été rejetée une nouvelle fois en raison de l'absence, précédemment non contestée, d'indication d'une adresse postale complète du syndicat dans ses statuts et de la présence d'une clause stipulant que la nouvelle organisation est un successeur légal de la KNPRK dissoute. Selon la CSI, la loi du 17 avril 1995, telle qu'elle est actuellement en vigueur, prévoit des motifs vagues et larges de refus d'enregistrement, ce qui permet l'arbitraire et crée des obstacles supplémentaires à l'enregistrement des syndicats. Selon l'article 11(6) de la loi, l'enregistrement d'une personne morale peut être refusé en cas «d'existence d'actes et de décisions judiciaires (interdictions, arrestations) établis par des huissiers de justice et des organes chargés de l'application de la loi». La CSI considère que le refus continu d'enregistrer les syndicats sur la base de petites erreurs formelles révèle le fait que les autorités publiques jouissent en pratique de pouvoirs discrétionnaires en matière d'enregistrement des syndicats. Le 17 septembre 2018, le syndicat de la région de Mangistau au Kazakhstan, anciennement affilié à la KNPRK, s'est vu refuser son enregistrement en raison de l'absence de stipulation de certaines responsabilités (non spécifiées) du syndicat dans ses statuts, de l'absence de mandat pour les rapports d'audit interne du syndicat et d'une faute d'orthographe dans le nom du syndicat.

- 78.** Selon l'organisation plaignante, la ligne d'assistance téléphonique que le gouvernement a mise en place pour faciliter le processus d'enregistrement des syndicats n'a ni la capacité ni le mandat nécessaires pour remplir son rôle. Avant ses tentatives de réenregistrement et après avoir reçu des décisions négatives du ministère de la Justice, la KNPRK a contacté le service d'assistance téléphonique à plusieurs reprises. Le personnel de la ligne d'assistance n'était pas prêt à donner des conseils sur la procédure d'enregistrement ou l'interprétation de la législation applicable. Au lieu de cela, le personnel de la ligne d'assistance a renvoyé la KNPRK devant le ministère de la Justice.
- 79.** L'organisation plaignante invoque en outre l'absence de protection contre les actes d'ingérence dans les affaires internes des syndicats. À cet égard, elle allègue que, à la suite de la révocation par la direction de la Oil Construction Company du président démocratiquement élu du syndicat d'entreprise, M. Amin Eleusinov, les autorités ont bloqué plusieurs tentatives de la direction du syndicat d'élire un nouveau président. Au lieu de cela, selon la CSI, les autorités ont reconnu l'élection d'un autre candidat désigné par la direction, en dépit des preuves d'ingérence directe, par le biais de menaces et d'actes d'extorsion, pour conduire à un vote favorable par la force. Le 1^{er} mars 2018, le conseil exécutif du syndicat a élu M. Kuspan Kosshygulow, président par intérim du syndicat. Le 2 mars 2018, la direction a licencié rétroactivement M. Kosshygulow pour avoir enfreint les règles de sécurité et de santé en participant à une grève de la faim en janvier 2017. Parallèlement, la direction a organisé une conférence d'une semaine au cours de laquelle les membres du conseil exécutif du syndicat ont été menacés jusqu'à ce qu'ils signent un faux procès-verbal approuvant l'élection du président désigné par la direction. Par la suite, le nouveau président a collaboré avec la direction dans la demande de dissolution du syndicat. Le conseil exécutif du syndicat a tenté de réélire

M. Kosshygulow en organisant une autre session du conseil le 3 mars 2018, mais le ministère de la Justice de la région de Mangistau a refusé de reconnaître le nouveau président. La tentative du syndicat de contester en justice l'autorité du président désigné par la direction n'a pas abouti. Le 18 avril 2018, le tribunal d'Aktau a validé l'élection, malgré les preuves fournies par un certain nombre de membres du conseil exécutif du syndicat selon lesquelles l'employeur a eu recours à des menaces et à des actes d'extorsion pour obtenir par la force un vote en faveur du candidat désigné par la direction et malgré le rôle joué par le président dans la demande de dissolution du syndicat.

- 80.** La CSI allègue en outre que des dirigeants syndicaux continuent de faire l'objet de diverses procédures judiciaires. M^{me} Larisa Kharkova, dirigeante de la KNPRK, qui a été reconnue coupable de détournement de fonds syndicaux, fait maintenant face à un procès pour dommage-intérêts en responsabilité civile. En juillet 2017, M^{me} Kharkova a été reconnue coupable d'avoir causé un préjudice matériel à hauteur de 2 560 394 tenge (environ 6 019,05 euros). En septembre 2018, M^{me} Kharkova a été poursuivie en dommage-intérêts par le Syndicat local des ambulanciers (LPSRMP), une des organisations ayant participé à la procédure pénale engagée contre elle. M^{me} Kharkova a fait appel de ses condamnations pénales devant la Cour suprême le 21 septembre 2018. Si elle est tenue à réparation, M^{me} Kharkova devra verser une somme égale à plus de cent fois le salaire mensuel minimum. La CSI souligne que le salaire minimum mensuel au Kazakhstan est de l'ordre de 22 859 tenge (environ 53,74 euros). L'absence de procédure régulière dans la procédure pénale engagée contre M^{me} Kharkova, qui l'expose désormais à un procès en responsabilité civile pour des dommages-intérêts d'un montant exorbitant, constitue, selon la CSI, une tentative manifeste d'empêcher toute possibilité pour elle de s'engager dans des activités syndicales à l'avenir et s'inscrit dans le cadre de l'action concertée visant à porter atteinte à l'existence de la KNPRK.
- 81.** La CSI allègue également que M. Erlan Baltabay, dirigeant du Syndicat indépendant des travailleurs du pétrole et de l'énergie, l'un des syndicats fondateurs de la KNPRK et du Syndicat indépendant des travailleurs de la société pétrochimique Petro Kazakhstan «Travail décent», a fait l'objet d'une enquête pénale pour détournement présumé de fonds syndicaux d'un montant de 10 800 000 tenge (environ 26 000 euros). La décision d'ouvrir une enquête pénale, similaire à celle concernant M^{me} Kharkova, a été prise sans tenir compte de l'absence de preuve d'un quelconque préjudice pécuniaire pour le syndicat. Peu après, les bureaux du Syndicat indépendant des travailleurs de la société pétrochimique Petro Kazakhstan «Travail décent» ont été perquisitionnés et toute la documentation interne du syndicat a été saisie. La CSI exprime son inquiétude face aux attaques ciblées contre M. Baltabay, qui visent à décourager les travailleurs de s'affilier à la KNPRK. La CSI indique que, le 16 octobre 2019, M. Baltabay a été à nouveau emprisonné pendant cinq mois à titre de sanction pour avoir refusé de payer l'amende qui lui avait été infligée en vertu d'un décret présidentiel. Selon le décret, la peine de prison de sept ans de M. Baltabay a été remplacée par une amende d'environ 4 000 dollars des États-Unis. Cependant, l'interdiction d'exercer ses droits civils pendant les sept années suivantes est restée intacte, ce qui l'empêche d'accomplir ses fonctions syndicales. La CSI allègue que le cas de M. Baltabay n'a pas été examiné par la cour d'appel et que, par conséquent, son droit d'accès à la justice lui a été effectivement dénié; les accusations pénales portées contre lui étaient infondées et la procédure était entachée de vices à plusieurs égards, notamment le fait que M. Baltabay a été reconnu coupable de détournement de fonds en l'absence de toute preuve d'intention d'utiliser les fonds pour son enrichissement personnel.

- 82.** Dans sa communication en date du 10 mai 2020, le gouvernement fait savoir que le 4 mai 2020, le Président de la République du Kazakhstan a signé la loi «sur les amendements et ajouts à certains textes législatifs de la République du Kazakhstan relatifs à des questions de travail». En vertu de cette loi, certains textes législatifs concernant les activités syndicales ont été modifiés. Le gouvernement souligne que les amendements législatifs en question sont le résultat du travail effectué pour mettre en œuvre les recommandations de l'OIT, comme le reflète la «feuille de route» du 14 mai 2018, et les décisions de la session de juin 2019 de la Conférence internationale du Travail. Le gouvernement se réfère notamment aux points clés suivants découlant de l'adoption de la législation modificative: le principe de la verticalité obligatoire des syndicats a été supprimé et la procédure d'enregistrement des syndicats a été rationalisée. Le gouvernement souligne que ces amendements, préparés en consultation avec l'OIT, ont été discutés et convenus avec les syndicats.
- 83.** *Le comité note avec intérêt l'adoption d'amendements à la loi sur les syndicats, qui tiennent compte de ses conclusions antérieures et attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur les aspects législatifs de ce cas.*
- 84.** *En ce qui concerne la question de l'enregistrement, le comité prend note des allégations détaillées de la CSI quant à l'utilisation arbitraire et discrétionnaire des règles et règlements en vue de retarder ou de refuser l'enregistrement de syndicats indépendants. Il prend également note des informations fournies par le gouvernement à la CEACR pour sa session de novembre-décembre 2019, qui détaillent les orientations et les conseils donnés aux syndicats pour les aider dans ce processus. Le comité regrette toutefois de constater que le gouvernement n'a fourni aucune information concernant les divers obstacles décrits par l'organisation plaignante en relation avec la demande d'enregistrement de la KNPRK. Il prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que la KNPRK ou l'organisation qui lui succédera et ses affiliés soient enregistrés sans délai et se voient garantir une autonomie et une indépendance totales dans l'exercice de leur activité syndicale. Il prie le gouvernement de fournir des informations sur tous les faits nouveaux à cet égard et de répondre pleinement aux allégations des organisations plaignantes.*
- 85.** *Le comité regrette en outre que le gouvernement ne fournisse aucune information sur les faits nouveaux concernant le cas de M^{me} Kharkova. Le comité rappelle que M^{me} Kharkova, présidente de la KNPRK, désormais radiée, a été condamnée à quatre ans de restriction à sa liberté de mouvement, cent jours de travail obligatoire et cinq ans d'interdiction d'exercer des fonctions au sein d'une organisation publique ou non gouvernementale. Le comité avait précédemment pris note de la visite d'une mission tripartite de haut niveau au Kazakhstan en mai 2018, qui a rencontré M^{me} Kharkova. Le comité a également pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle la décision dans son cas était définitive, mais que le tribunal avait accédé à la demande de M^{me} Kharkova d'être exemptée de travaux d'intérêt général (cent heures par an). M^{me} Kharkova pouvait également soumettre une demande de libération conditionnelle à partir du 9 février 2019 et, dès le 9 novembre 2018, demander le remplacement de sa restriction de liberté par le paiement d'une amende. Pour cela, M^{me} Kharkova devait rembourser intégralement le montant des dommages (6 millions de tenge). Notant avec préoccupation les dernières allégations soumises par la CSI concernant un nouveau procès en cours contre M^{me} Kharkova pour un préjudice de plus de 2,5 millions de tenge, le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la situation de M^{me} Kharkova, y compris sur l'état d'avancement du nouveau procès allégué contre elle.*
- 86.** *Le comité note avec préoccupation l'allégation relative à l'emprisonnement, le 16 octobre 2019, de M. Erlan Baltabay, dirigeant du Syndicat indépendant des travailleurs du pétrole et*

de l'énergie. Le comité regrette l'absence de réponse du gouvernement à cet égard. Le comité croit comprendre qu'il a été libéré de prison le 20 mars 2020, mais que, bien qu'il ait purgé la totalité de sa nouvelle peine de prison, il est toujours interdit de toute activité publique, y compris d'activités syndicales, pendant les sept prochaines années, comme le prévoyait la peine précédente. Le comité prie instamment le gouvernement de fournir d'urgence ses observations détaillées à cet égard.

- 87.** *Le comité prend note de l'allégation d'ingérence dans une élection syndicale au sein d'une compagnie pétrolière et prie le gouvernement de présenter ses observations à ce sujet.*

Cas n° 2637 (Malaisie)

- 88.** *Le comité a examiné ce cas (présenté en avril 2008) qui concerne des allégations de déni, en droit et en pratique, des droits syndicaux des travailleurs migrants, y compris des travailleurs domestiques migrants, pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2017. [Voir 383^e rapport, paragr. 57-60.] À cette occasion, le comité a recommandé une nouvelle fois au gouvernement de prendre d'urgence les mesures nécessaires, notamment en matière législative, afin que les travailleurs domestiques, nationaux ou étrangers, y compris ceux qui sont employés en sous-traitance, jouissent de façon effective du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, en droit comme dans la pratique. Le comité a prié à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'Association des travailleurs domestiques migrants soit enregistrée sans délai et a prié le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises en ce qui concerne le droit des travailleurs domestiques migrants de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier afin de défendre leurs intérêts professionnels.*
- 89.** *Le gouvernement fournit ses observations dans une communication en date du 10 septembre 2019. Il indique que l'article 8 de la loi de 1955 sur l'emploi prévoit expressément que les employeurs ne doivent pas limiter les droits des salariés d'adhérer à un syndicat, d'y participer ou d'en constituer un, et que la loi de 1959 sur les syndicats précise les mesures à prendre pour constituer et enregistrer un syndicat. Le gouvernement fait également savoir que, compte tenu des observations formulées par le comité et d'autres parties prenantes, il est en train de revoir et de modifier la loi de 1959 sur les syndicats afin de garantir le respect des normes internationales du travail.*
- 90.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement, et notamment du fait que la loi sur les syndicats est en cours de révision en considération des observations du comité et d'autres parties prenantes. Le comité note également à cet égard l'information fournie par le gouvernement en 2018 à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, indiquant que la révision globale des principales lois du travail (au nombre desquelles la loi pour l'emploi, 1955; la loi sur les syndicats, 1959; et la loi sur les relations professionnelles, 1967), précédemment annoncée par le gouvernement, se poursuit avec l'assistance du Bureau, que plusieurs réunions tripartites ont déjà été menées, et que la version amendée de la loi sur les relations professionnelles devrait être présentée au Parlement d'ici au deuxième trimestre de 2019. Tout en appréciant la révision en cours de la législation nationale du travail pour assurer sa conformité avec les normes internationales du travail, ainsi que la collaboration du gouvernement avec le Bureau à cet égard, le comité rappelle que, dans le cadre de ce cas, il prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs migrants, puissent effectivement jouir du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier depuis plus de onze ans, sans aucun progrès significatif. Le comité rappelle également que, lors de son précédent examen du cas, il a pris note de l'indication du*

*gouvernement selon laquelle les travailleurs domestiques pouvaient adhérer à des syndicats existants pour défendre leurs intérêts, mais a observé que les organisations mentionnées à cet égard par le gouvernement étaient des associations d'agences de placement. Dans ces conditions et rappelant que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des autres travailleurs, devraient bénéficier du droit à la liberté syndicale [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 407], le comité s'attend fermement à ce que la question soit traitée durant la révision en cours de la législation du travail et qu'en conséquence des mesures soient prises pour faire en sorte que les travailleurs domestiques, nationaux ou étrangers, y compris ceux qui sont employés en sous-traitance, jouissent tous de façon effective du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, en droit comme dans la pratique, afin d'être en mesure de défendre leurs intérêts professionnels. Le comité encourage le gouvernement à poursuivre sa coopération avec le Bureau à cet égard.*

- 91.** *Notant en outre avec regret l'absence de toute information de la part du gouvernement sur l'enregistrement de l'Association des travailleurs domestiques migrants, qui est à l'origine du présent cas, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'Association des travailleurs domestiques migrants soit enregistrée sans délai afin que les travailleurs intéressés puissent exercer pleinement leurs droits syndicaux, et de le tenir informé de toutes les mesures prises en ce qui concerne le droit des travailleurs domestiques migrants de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier afin de défendre leurs intérêts professionnels.*

Cas n° 2850 (Malaisie)

- 92.** Le comité a examiné ce cas (présenté en avril 2011) pour la dernière fois à sa réunion de juin 2015 [voir 375^e rapport, paragr. 56-60]. À cette occasion, le comité a exprimé le ferme espoir que les procès en cours relatifs aux allégations de harcèlement et intimidation de responsables de l'Union nationale des employés de banque (NUBE) par les gardes de sécurité de la Malayan Banking Berhad (la banque) et par la police, et les affaires pendantes relatives aux licenciements antisyndicaux du vice-président de la NUBE, M. Abdul Jamil Jalaludeen, et du trésorier général, M. Chen Ka Fatt, se terminent sans délai. Il a prié le gouvernement de fournir copie des arrêts pertinents rendus, ainsi qu'une réponse détaillée à la communication de la NUBE de mai 2015, dans laquelle elle dénonçait de longs délais dans le système juridique, en indiquant que des cas concrets d'attaques et de licenciements antisyndicaux n'ont pas encore été instruits depuis 2012, ainsi que l'absence de mécanisme de recours et de compensation.
- 93.** Le gouvernement présente ses observations dans une communication en date du 10 septembre 2019. Il indique, en ce qui concerne la plainte de la NUBE relative à l'enregistrement d'un nouveau syndicat d'entreprise (une allégation précédemment examinée par le comité), que l'appel du syndicat d'entreprise a été rejeté par la Cour fédérale en mars 2017 et que son enregistrement a été annulé. Concernant la plainte sur le différend syndical déposée par la NUBE en vertu de l'article 8(2A) de la loi sur les relations professionnelles, le gouvernement indique qu'elle avait été soumise par le ministre des Ressources humaines au tribunal du travail en juin 2012, mais que le syndicat a retiré sa plainte contre la banque en octobre 2016. Selon le gouvernement, les deux parties étaient représentées lors de l'audience par leurs avocats respectifs et sont au courant de la décision du tribunal. Le gouvernement estime donc qu'il conviendrait de clore le dossier.
- 94.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. En ce qui concerne la contestation de l'enregistrement du syndicat d'entreprise par la NUBE, le comité croit*

comprendre que la question a été réglée en mars 2017 par la Cour fédérale, qui a donné raison à la NUBE, et que l'enregistrement du syndicat d'entreprise a été annulé. Le comité prend note en outre de l'indication du gouvernement selon laquelle la NUBE a retiré ses réclamations auprès de la banque dans le cadre de la plainte relative au conflit syndical déposée en vertu de l'article 8(2A) de la loi sur les relations professionnelles. Dans ces conditions et compte tenu du fait qu'il n'a pas reçu d'informations actualisées de la part de l'organisation plaignante depuis 2015, le comité considère ce cas comme clos et n'en poursuivra pas l'examen.

Cas n° 3126 (Malaisie)

- 95.** Le comité a examiné ce cas (présenté en mai 2015) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2017. [Voir 383^e rapport, paragr. 439-454.] À cette occasion, le comité a prié à nouveau instamment le gouvernement de le tenir informé des résultats du recours devant la Haute Cour dans le conflit collectif entre l'employeur¹ et l'Union nationale des employés de banque (NUBE), dans le cadre duquel le tribunal du travail avait rejeté sur le fond les conclusions de l'organisation plaignante (alléguant en autres la violation de la convention collective en vigueur). Le comité a en outre prié le gouvernement de le tenir informé quant au traitement et à la mise en œuvre de la décision d'octobre 2017 de la cour d'appel en faveur des 27 employés licenciés. Le comité a en outre porté à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs de ce cas concernant le règlement des conflits d'intérêts par une procédure d'arbitrage obligatoire.
- 96.** Le gouvernement fournit ses observations dans une communication en date du 10 septembre 2019. Il indique que l'audition de l'affaire s'est achevée en février 2019 et que les dernières soumissions ont été déposées par les deux parties en juin 2019. L'affaire est actuellement en instance de décision devant le tribunal du travail. Le gouvernement indique aussi, en ce qui concerne la procédure d'arbitrage obligatoire, que la législation et la pratique en vigueur sont en conformité avec les observations du comité, en ce sens que cette procédure est limitée aux cas dans lesquels les deux parties en font la demande.
- 97.** *Le comité prend note de l'information fournie par le gouvernement, indiquant que l'audition de l'affaire s'est terminée en février 2019, et que la décision est en instance devant le tribunal du travail. Bien que cela ne soit pas clairement précisé, le comité croit comprendre que ces informations font référence à la révision judiciaire du cas de conflit collectif entre l'employeur et l'organisation plaignante, qui était en cours lors du précédent examen du cas par le comité. Le comité veut croire que la procédure à cet égard sera finalisée sans délai. Notant, en outre, l'absence d'information de la part du gouvernement ou de l'organisation plaignante sur le traitement et la mise en œuvre, par le tribunal du travail, de la décision d'octobre 2017 de la cour d'appel en faveur de 27 employés licenciés, le comité veut croire que cet arrêt a depuis été mis en œuvre. Enfin, le comité rappelle qu'il avait précédemment décidé de porter à l'attention de la commission d'experts les aspects législatifs de ce cas concernant la procédure d'arbitrage obligatoire dans les cas impliquant des conflits d'intérêts. Dans ces conditions, le comité considère ce cas comme étant clos, et n'en poursuivra pas l'examen.*

¹ Hong Leong Bank.

Cas n° 3140 (Monténégro)

- 98.** Le comité a examiné ce cas (présenté en juillet 2015) qui concerne des allégations relatives au licenciement d'une responsable syndicale ainsi qu'au refus de l'autoriser à pénétrer dans les locaux du syndicat après son licenciement, pour la dernière fois à sa réunion de juin 2019. [Voir 389^e rapport, paragr. 49-56.] À cette occasion, le comité a dit s'attendre à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires afin que M^{me} Obradovic, pendant toute la durée de son mandat de représentante syndicale, ait raisonnablement accès aux locaux syndicaux pour exercer ses fonctions.
- 99.** Dans une communication en date du 14 janvier 2020, le gouvernement indique qu'il n'y a pas eu de changement en ce qui concerne ce cas. Il rappelle que, au moment de la faillite, l'administrateur de la faillite n'avait reçu aucune notification indiquant que M^{me} Obradovic était membre du syndicat. Le gouvernement fait savoir également que l'administrateur de la faillite a confirmé que M^{me} Obradovic n'est actuellement pas employée par l'entreprise d'aluminium et qu'il n'existe donc aucune base légale ou autre pour son activité syndicale. En outre, à la suite de la vente de l'entreprise, le nouveau propriétaire a le droit de disposer des biens et n'a aucune obligation de poursuivre l'activité commerciale.
- 100.** *Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement et rappelle que la question en instance dans le présent cas concerne l'accès de M^{me} Obradovic aux locaux syndicaux après son licenciement allégué, pendant la durée de son mandat de représentante syndicale. Le comité note en particulier qu'aucun changement significatif ne semble avoir eu lieu en rapport avec ce cas et que, selon l'administrateur de la faillite, étant donné que M^{me} Obradovic n'est actuellement pas employée par l'entreprise, il n'y a pas de base légale ou autre pour la poursuite de ses activités syndicales.*
- 101.** *À la lumière des allégations qui ont donné lieu au présent cas et qui n'ont pas été contestées par l'entreprise ou le gouvernement, le comité tient à rappeler 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. Compte tenu que les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants, le licenciement d'un dirigeant syndical ou le simple fait qu'il abandonne le travail qu'il avait dans une entreprise déterminée ne devrait pas avoir d'incidence en ce qui concerne sa situation et ses fonctions syndicales, sauf si les statuts du syndicat concerné en disposent autrement. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1591 et 613.] Le comité veut croire que le gouvernement veillera au respect des principes susmentionnés à l'avenir.*
- 102.** *Bien qu'il ne soit pas clair si le syndicat lui-même continue à fonctionner après que les biens de l'entreprise ont été vendus à un nouveau propriétaire, le comité croit comprendre, d'après les informations fournies par le gouvernement, que M^{me} Obradovic ne semble plus exercer d'activités syndicales dans l'entreprise et que la question de l'accès aux locaux syndicaux devient donc sans objet. Dans ces conditions, et compte tenu du fait qu'il n'a pas reçu d'informations actualisées de la part de l'organisation plaignante depuis près de deux ans, le comité considère ce cas comme étant clos et n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2096 (Pakistan)

- 103.** Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas concernant les restrictions aux droits syndicaux des employés du secteur bancaire suite à la promulgation de l'article 27-B de la loi de 1997 sur les établissements bancaires (révisée), lors de sa réunion de juin 2019. [Voir 389^e rapport, paragr. 62-69.] À cette occasion, le comité a observé avec une

profonde préoccupation que le gouvernement avait indiqué que certains cas de travailleurs licenciés étaient toujours en instance, dix-huit ans après les licenciements. Il a de nouveau demandé au gouvernement de veiller à ce que tous les cas en suspens soient résolus sans délai et de fournir des informations complètes, dont copies des jugements rendus, y compris sur ceux qui ont déjà été réglés. Le comité a également observé que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a continué à examiner les aspects législatifs de ce cas dans le cadre de son contrôle régulier.

- 104.** Dans une communication en date du 14 janvier 2020, l'organisation plaignante, le syndicat du personnel de l'United Bank Limited (UBL), allègue une absence totale de progrès dans la mise en œuvre des recommandations du comité dans le présent cas. Il souligne en particulier qu'aucune mesure n'a été prise en ce qui concerne la modification de l'article 27-B de la loi sur les établissements bancaires (révisée) ni en ce qui concerne la réintégration des syndicalistes licenciés dans le secteur bancaire depuis le premier examen du cas par le comité en 2001.
- 105.** Dans une communication en date du 6 février 2020, le gouvernement indique que les questions soulevées dans ce cas ont été abordées avec la direction de la banque, qui a fourni les informations suivantes. La banque compte actuellement cinq syndicats, dont deux sont dûment accrédités en tant qu'agents de négociation collective (ANC) en vertu de la loi de 2012 sur les relations professionnelles. Les deux ANC établissent tous les deux ans une charte de revendications, qui est réglée dans une atmosphère amicale et cordiale. Selon la direction de la banque, une paix et une harmonie industrielles complètes règnent au sein de l'institution.
- 106.** En ce qui concerne l'état des cas des employés licenciés en 1999, la direction de la banque informe que les affaires de Messrs Assad Shahbaz Bhatti et Mazhar Iqbal Sial ont été réglées et tranchées en faveur de la banque et que les cas de Messrs Malik Arshad Mehmood, Zulfiqar Hussain Awan et Nasir Qayyum sont en cours de contre-interrogatoire devant la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC) de Lahore.
- 107.** En ce qui concerne l'article 27-B de la loi sur les établissements bancaires (révisée), le gouvernement indique que les tribunaux nationaux ont confirmé la validité de cette loi. Le gouvernement indique également qu'un projet de loi d'initiative parlementaire visant à supprimer l'article 27-B de la loi sur les établissements bancaires (révisée) a été adopté par le Sénat lors de la session du 29 avril 2019, et que ce projet de loi sera bientôt soumis à l'Assemblée nationale.
- 108.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement mais constate une fois de plus avec une profonde préoccupation que certains des cas de travailleurs licenciés, notamment ceux de Messrs Arshad Mehmood, Zulfiqar Awan et Nasir Qayyum, sont toujours en instance. Le comité rappelle que les cas de discrimination antisyndicale devraient être examinés rapidement, afin que les recours nécessaires puissent être réellement efficaces; un retard excessif dans le traitement de ces cas constitue une atteinte grave aux droits syndicaux des personnes concernées. [Voir **Compilation des décisions du comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1139.] Le comité exhorte une fois de plus le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour garantir que toutes les affaires en instance soient résolues sans délai et à fournir des informations complètes, dont copies des jugements rendus, y compris sur celles qui ont déjà été réglées.*
- 109.** *Le comité note avec intérêt l'indication du gouvernement selon laquelle un projet de loi visant à abroger l'article 27-B de la loi sur les établissements bancaires (révisée) a été adopté par le*

Sénat et sera inscrit à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale. Le comité s'attend à ce que le projet de loi susmentionné soit adopté sans délai afin de lever les restrictions à l'exercice des droits syndicaux dans le secteur bancaire, et prie le gouvernement de fournir des informations sur tous faits nouveaux à cet égard à la CEACR à laquelle le comité avait renvoyé les aspects législatifs du présent cas.

Cas n° 2889 (Pakistan)

- 110.** Le comité a examiné ce cas, dans lequel l'organisation plaignante allègue des licenciements antisyndicaux et des tactiques antisyndicales par la direction de la Compagnie de télécommunication pakistanaise et l'incapacité du gouvernement de protéger les employés, à sa réunion de mars 2016 [voir 377^e rapport, paragr. 397-418]. À cette occasion, il a formulé 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.
- 111.** Dans une communication en date du 4 février 2020, le gouvernement signale que, dans six des plaintes déposées par les employés contre l'entreprise, les plaignants ont été réintégrés avec tous les avantages qui en découlent, y compris les arriérés de prestations, à compter du 3 mai 2019. Il indique également qu'un autre plaignant a reçu l'assurance de la partie défenderesse qu'il recevrait une pension et d'autres arriérés de rémunération; il a donc demandé que son cas soit retiré le 5 mai 2019. Le gouvernement indique également qu'un des plaignants est décédé et que son cas a donc été examiné, sa veuve ayant reçu toutes les prestations qui en découlent.
- 112.** Le gouvernement indique également que, selon la direction de l'entreprise, cette dernière encourage les activités syndicales saines, mais que, lorsque les employés sont impliqués dans des activités criminelles et autres activités subversives et portant atteinte à l'activité et à la réputation générale de l'entreprise, ils sont traités conformément à la loi. La direction indique en outre que la majorité des cas ont été réglés avec le consentement mutuel des employés et de leurs représentants. Elle conteste néanmoins certains cas réglés par la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC), qui sont maintenant en attente d'un jugement de la Haute Cour d'Islamabad, avec une instruction du tribunal de maintenir le statu quo par des ordonnances en date du 16 octobre 2019.
- 113.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement concernant la réintégration de six travailleurs et des accords conclus avec certains des employés licenciés. Il observe cependant que d'autres cas de licenciement restent en instance. Rappelant que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces, le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les autres cas en instance soient réglés sans délai et le prie de le tenir informé à cet égard. Il prie à nouveau 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 qui sont encore en instance.

Cas n° 2902 (Pakistan)

114. Le comité a examiné ce cas (présenté en octobre 2011) qui concerne des allégations selon lesquelles la direction d'une entreprise d'électricité à Karachi a refusé d'appliquer un accord tripartite auquel elle était partie, ainsi que des allégations de recours à la violence contre des travailleurs protestataires, de licenciements et de dépôt de plaintes au pénal contre des responsables syndicaux, pour la dernière fois à sa réunion de mars 2019. [Voir 388^e rapport, paragr. 442-458.] À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 388^e rapport, paragr. 458]:

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

115. Le gouvernement présente ses observations dans une communication en date du 6 février 2020. Il fait savoir qu'un haut fonctionnaire du gouvernement a mené une enquête indépendante sur les allégations formulées par le syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi (le syndicat de la KESC) à l'encontre de l'entreprise. Conformément aux recommandations de l'enquête, plus de 90 pour cent des travailleurs licenciés ont déjà réclamé et reçu le montant de leur règlement final. Comme il n'y a pas de postes vacants pour lesquels les travailleurs pourraient être embauchés, l'entreprise a accepté de verser un montant de compensation important à tous les travailleurs licenciés restants. La direction a fait de son mieux pour verser les décomptes finals et a reçu l'assurance que les demandes reçues des travailleurs seraient traitées dans un délai d'une semaine. Comme l'adresse de nombreux travailleurs a changé, l'entreprise a déployé tous les moyens possibles pour les contacter et a demandé le soutien de tous les syndicats pour faciliter le processus de versement de l'indemnité. À deux reprises, la direction a envoyé des lettres de rappel aux travailleurs les invitant à percevoir leurs indemnités dans les plus brefs délais. Ces activités de suivi ont permis à quelques travailleurs supplémentaires de toucher leurs indemnités liées au plan de départ volontaire. La direction a également publié un communiqué détaillé dans les journaux, dressant la liste des 453 anciens travailleurs dont la situation n'était pas réglée, les informant que, en vertu d'un accord conclu avec le ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines (OPHRD), l'entreprise leur avait obtenu, à titre exceptionnel, la possibilité de bénéficier d'une indemnité de départ, valable pendant un mois à compter de fin mai 2019. Cependant, selon la direction, au

lieu de faciliter le processus, le syndicat de la KESC a diffusé des lettres demandant aux travailleurs licenciés de ne pas accepter, exiger ou réclamer leurs indemnités, contrairement aux recommandations du comité précédemment constitué par le ministère.

- 116.** Le gouvernement indique en outre que, un référendum sur le choix d'un agent négociateur pour les travailleurs de l'entreprise a été organisé par la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC) le 9 décembre 2019. Sept des huit syndicats ont participé au référendum et la direction a apporté son entière coopération à la NIRC pour assurer un déroulement harmonieux et pacifique du référendum. Le syndicat de la KESC a été désigné comme agent négociateur pour les travailleurs employés dans l'établissement et le gouvernement a exprimé l'espoir que la direction et le syndicat travailleront en étroite coordination pour la résolution des problèmes des travailleurs.
- 117.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. En particulier, il accueille favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle, à la suite d'un référendum organisé en décembre 2019, le syndicat de la KESC a été désigné comme agent négociateur pour les travailleurs de l'établissement. Le comité veut croire que cet arrangement facilitera les négociations entre le syndicat et la direction en vue de résoudre les questions encore en suspens dans le présent cas et contribuera à créer et à maintenir des relations de travail harmonieuses au sein de l'entreprise.*
- 118.** *En ce qui concerne le versement d'une indemnisation adéquate aux travailleurs licenciés (recommandation a)), le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle plus de 90 pour cent des travailleurs licenciés ont déjà demandé et reçu le montant de leur indemnité et que, comme il n'y a pas de postes vacants pour lesquels les travailleurs pourraient être embauchés, la direction a déployé de sérieux efforts pour aller au-devant des travailleurs restants, notamment par des lettres de rappel, des communiqués dans les journaux et une coopération avec les syndicats, dans le but de verser les indemnités finales. Le comité note également que, selon la direction, le syndicat de la KESC a diffusé des lettres demandant aux travailleurs licenciés de ne pas accepter, exiger ou réclamer leurs indemnités, contrairement à ce qui a été convenu dans les recommandations tripartites. Le comité croit comprendre, au vu de ce qui précède, que malgré les efforts déployés par l'entreprise, environ 460 travailleurs n'ont toujours pas reçu leurs indemnités de licenciement et prie le gouvernement de continuer à s'engager activement avec les parties et de faciliter le dialogue entre elles afin de faire en sorte que les travailleurs licenciés qui n'ont pas été réaffectés reçoivent sans délai une indemnisation adéquate. Le comité veut croire que les deux parties s'engageront dans ce processus de bonne foi et coopéreront pour parvenir à un règlement de ce problème de longue date.*
- 119.** *En ce qui concerne l'examen par la Commission nationale des relations professionnelles des plaintes pour discrimination antisyndicale déposées par le syndicat de la KESC (recommandation b)), le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information sur cette question. Rappelant une fois de plus que le respect des principes de la liberté syndicale exige que les travailleurs qui estiment avoir subi des préjudices en raison de leurs activités syndicales disposent de moyens de recours expéditifs, peu coûteux et tout à fait impartiaux [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1142] et compte tenu du temps écoulé depuis la présentation des plaintes, le comité s'attend fermement, dans la mesure où cela n'a pas encore été fait, à ce que la NIRC examine sans délai les plaintes en instance afin que, le cas échéant, des mesures de réparation adéquates puissent être ordonnées, et prie le gouvernement de l'informer de tout fait nouveau à cet égard. Le comité veut croire que cette question sera résolue sans délai*

et que le gouvernement prendra des mesures pour garantir, à l'avenir, l'accès à des moyens de réparation efficaces pour des préjudices qui seraient fondés sur l'appartenance syndicale ou les activités syndicales.

- 120.** *En ce qui concerne les poursuites engagées par l'entreprise contre les travailleurs licenciés (recommandation c)), le comité rappelle de son précédent examen du cas que la réunion tripartite de juillet 2018 avait recommandé que les deux parties négocient ensemble pour parvenir à une solution amiable et que le ministère des OPHRD s'efforçait de persuader l'entreprise d'abandonner les poursuites à l'encontre des travailleurs licenciés et de les indemniser. Notant que le gouvernement ne fournit aucune information actualisée à cet égard, le comité le prie d'indiquer si des poursuites sont toujours en cours contre les travailleurs licenciés et, si tel est le cas, de poursuivre ses efforts pour réunir la direction et le syndicat en vue de parvenir à une solution à l'amiable de ce problème de longue date.*

Cas n° 3289 (Pakistan)

- 121.** Le comité a examiné ce cas, dans lequel les organisations plaignantes dénoncent une intervention militaire dans les négociations collectives, le refus par deux entreprises de construction d'appliquer une convention collective, le licenciement antisyndical de membres syndicaux, des retards dans l'administration de la justice et l'incapacité du gouvernement à garantir le respect des droits syndicaux, à sa réunion de juin 2018. [Voir 386^e rapport, paragr. 514-530.] À cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes:

- a) Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour veiller à ce que, à l'avenir, les militaires ne participent ni directement ni indirectement aux négociations collectives.
- b) Tout en prenant dûment note du fait que le projet de construction est dans sa phase finale, le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que, pour le reste du projet, l'accord de décembre 2017 conclu entre le syndicat et les employeurs soit pleinement mis en œuvre et à ce que, au cas où de nouvelles négociations auraient lieu sur le site de construction, le principe de la négociation de bonne foi soit pleinement respecté par l'ensemble des parties. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
- c) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les procédures judiciaires concernant les licenciements des quatre dirigeants syndicaux soient rapidement menées à bien, et veiller à ce que les décisions qui seront prises soient effectivement exécutées par l'ensemble des parties, et de lui fournir des copies des décisions définitives. Tout en notant que le projet de construction est dans sa phase finale, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que les dirigeants syndicaux illégalement licenciés soient réintégrés sans délai ou, si le projet est terminé et que leur intégration est impossible pour des raisons objectives et impérieuses, de leur verser des indemnités adéquates ainsi que toute prestation appropriée.

- 122.** Dans une communication en date du 4 février 2020, le gouvernement indique que les clauses de l'accord de décembre 2017 ont été pleinement appliquées et que les travailleurs concernés reçoivent des indemnités de licenciement, à l'exception des quatre travailleurs licenciés par l'entrepreneur pour non-punctualité, rendement insatisfaisant et incitation à ne pas suivre les procédures de l'entreprise et à compromettre les normes de sécurité. Le gouvernement indique que leurs cas sont en instance devant les tribunaux et que les décisions judiciaires seront mises en œuvre une fois qu'elles auront été rendues.

123. Le comité rappelle que les allégations du présent cas concernaient un consortium d'entreprises de construction participant à la construction d'une centrale électrique au Pakistan et que, selon les organisations plaignantes, les entreprises n'ont pas respecté la législation nationale du travail ni les conventions collectives et ont licencié des membres syndicaux. Le comité rappelle en outre qu'il a précédemment observé, sur la base des informations fournies par le gouvernement, que, suite à ses efforts, un accord a été signé entre le syndicat et le contractant en décembre 2017 prévoyant le paiement des indemnités de fin de contrat et que, le projet étant sur le point d'être achevé, environ 4 000 travailleurs en ont déjà bénéficié. Le comité se félicite de l'indication du gouvernement selon laquelle l'accord de décembre 2017 a été pleinement mis en œuvre.
124. Le comité rappelle que les organisations plaignantes ont dénoncé le licenciement illégal de quatre dirigeants et militants syndicaux actifs. Le comité a noté que des actions en justice ont été engagées pour déclarer les licenciements illégaux, que ces actions étaient fondées sur l'absence alléguée de préavis écrit de licenciement, et qu'elles se référaient aussi aux activités syndicales des travailleurs. Tout en notant que le projet de construction était dans sa phase finale, le comité a prié le gouvernement de veiller à ce que les dirigeants syndicaux illégalement licenciés soient réintégrés sans délai ou, si le projet était terminé et que leur intégration était impossible pour des raisons objectives et impérieuses, de leur verser des indemnités adéquates ainsi que toute prestation appropriée. Le comité note avec préoccupation, d'après les informations fournies par le gouvernement, que les cas des quatre travailleurs licenciés sont toujours en instance. Le comité se voit dans l'obligation de rappeler que nul ne doit faire l'objet de mesures préjudiciables en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes et que les affaires de discrimination antisyndicale devraient être traitées de manière rapide et efficace par les institutions compétentes. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1077.] Il prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les procédures judiciaires concernant les licenciements des quatre dirigeants syndicaux soient rapidement menées à bien et veiller à ce que les décisions qui seront prises soient effectivement exécutées par l'ensemble des parties, et de lui fournir des copies des décisions définitives.

Cas n° 3127 (Paraguay)

125. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2018 et, à cette occasion, a formulé les recommandations suivantes [voir 386^e rapport, paragr. 552]:
- a) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour enquêter sur les allégations concernant les motifs antisyndicaux des licenciements massifs et de le tenir informé à cet égard, en particulier au sujet de l'issue des procédures judiciaires en cours, et de lui transmettre copie des jugements concernés.
 - b) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour encourager l'entité binationale: i) à mener des négociations de bonne foi sur les conditions de travail; et ii) à instaurer un dialogue social et à mener des consultations entre les parties, afin de traiter les questions en suspens, notamment en ce qui concerne le règlement intérieur de l'entité binationale, à la lumière des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
 - c) Le comité prie le gouvernement de solliciter des informations auprès de l'organisation d'employeurs concernée, afin de pouvoir disposer de sa version des faits et de celle de l'entité binationale.

126. Par une communication en date du 7 janvier 2020, le gouvernement a fourni les informations suivantes en réponse aux recommandations du comité qui transmettent le point de vue de l'entité binationale employeuse:

- i) en ce qui concerne les licenciements antisyndicaux et les procédures judiciaires supposés, l'entité binationale indique qu'il n'y a pas eu de procès à son encontre et, en conséquence, ni condamnation ni décision de réintégration, ce qui fait que les jugements demandés ne peuvent pas être envoyés puisqu'ils n'existent pas;
- ii) les négociations de la convention collective ont été clôturées le 28 juin 2012 (8 août 2013), il n'y avait donc pas de processus de négociation collective ouverte au moment des faits allégués (et il n'y en a pas actuellement);
- iii) l'entité binationale est régie par sa législation internationale spéciale et non par les dispositions de l'article 350 et autres du Code du travail et, dans ce cadre, l'élaboration du règlement du personnel relève du conseil exécutif de l'entité, et son approbation, de son Conseil d'administration;
- iv) les dirigeants syndicaux mentionnés dans la plainte ne jouissaient pas de l'immunité syndicale en tant que négociateurs d'une convention collective en 2013, puisque les négociations s'étaient achevées en juin 2012 – les certificats d'immunité syndicale établis en 2013 ont donc été annulés, ceux-ci ayant été délivrés de manière irrégulière (cette situation est explicitée dans les décisions du ministère du Travail en date des 18 septembre 2014 et 30 janvier 2015);
- v) au total 14 syndicats sont enregistrés au sein de l'entité binationale et les garanties de la liberté syndicale sont respectées; et
- vi) le Syndicat des employés de l'entité binationale Yacyretá (SEMEBY) est actuellement inactif et le mandat de son secrétaire général a expiré depuis le 29 octobre 2014.

127. *Dans ces conditions, ayant pris bonne note des informations envoyées par le gouvernement, constatant que l'organisation plaignante (la Centrale unitaire des travailleurs du Paraguay) n'a pas fourni d'informations supplémentaires, et en voulant croire que les mesures nécessaires seront prises pour continuer à promouvoir la négociation collective et le dialogue social au sein de l'entité binationale, à la lumière des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2856 (Pérou)

128. Le comité rappelle que ce cas concerne le licenciement collectif de travailleurs du gouvernement régional du Callao en janvier 2007 et le licenciement intervenu ultérieurement, en mars 2011, de la secrétaire générale du Syndicat unitaire des travailleurs du gouvernement régional du Callao, M^{me} Clara Tica, à la suite des activités syndicales qu'elle a exercées aux fins de la réintégration des travailleurs licenciés. Il rappelle également que, par décision du 28 avril 2015, la Cour suprême de justice a définitivement réglé la situation de M^{me} Tica en confirmant la décision de réintégration de 2013 en sa faveur. Lors de sa réunion d'octobre 2017, le comité a regretté que, malgré le temps écoulé et la décision judiciaire en sa faveur, M^{me} Clara Tica n'ait toujours pas été réintégrée à son poste d'origine ou à un poste de niveau équivalent, et a dit attendre résolument du gouvernement qu'il lui communique sans délai des informations sur la situation de cette syndicaliste. [Voir 383^e rapport, octobre 2017, paragr. 75.]

129. Dans sa communication en date du 20 septembre 2018, le gouvernement déclare que M^{me} Tica continue à travailler dans le cadre d'un contrat de service, étant donné que ni

la structure de rémunération institutionnelle ni le tableau d'affectation du personnel institutionnel n'ont prévu de postes vacants dans le budget, et que le gouvernement régional du Callao n'est pas en mesure de créer des postes conformément à la troisième disposition complémentaire et transitoire de la loi n° 28411 (loi sur le système budgétaire national) et à d'autres lois relatives au budget du secteur public. Le gouvernement déclare que la création de nouveaux postes est expressément interdite par la loi, dont le non-respect entraîne une responsabilité pénale. Il indique toutefois que l'entité effectue diverses démarches pour se conformer aux injonctions judiciaires. À cet égard, le Bureau des ressources humaines a demandé au Procureur régional des informations sur les procédures judiciaires engagées contre le gouvernement régional du Callao afin de créer une base de données pour soutenir l'élaboration d'un document de gestion connu comme le «tableau d'affectation du personnel provisoire». Ce document, une fois approuvé par l'Autorité nationale de la fonction publique, servira de base à la demande d'attribution de postes au ministère de l'Économie et des Finances. *Le comité prend bonne note des informations fournies et réitère son ferme espoir que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour garantir que la décision de la Cour suprême de justice de 2015 sera rapidement mise en œuvre et que M^{me} Clara Tica pourra être réintégrée à un poste similaire à celui dont elle a été licenciée en 2011. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Cas n° 2528 (Philippines)

130. Le comité a examiné ce cas, présenté en octobre 2006, pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2015. [Voir 376^e rapport, paragr. 92 à 102.] À cette occasion, le comité:

- a à nouveau instamment prié le gouvernement de faire tout son possible pour qu'une enquête soit menée promptement sur tous les cas non résolus de meurtre de membres et de dirigeants syndicaux, et pour s'assurer que leurs auteurs seront traduits en justice. Il a également à nouveau prié le gouvernement de le tenir informé des faits nouveaux concernant la mise en accusation du général Palparan pour n'avoir ni empêché ni puni, ni condamné les exécutions qui ont eu lieu alors qu'il assumait la responsabilité du commandement;
- a réitéré qu'il s'attendait fermement à ce que le gouvernement prenne des mesures rapides et efficaces pour garantir l'enquête, les poursuites judiciaires et le jugement des affaires d'enlèvement et de disparition forcée et le tienne informé des dispositions prises et des décisions de justice correspondantes; et le tienne informé des progrès réalisés dans l'adoption du projet de loi relatif aux disparitions forcées et involontaires ou de toutes autres mesures législatives pertinentes;
- a à nouveau prié le gouvernement de fournir des informations sur les progrès finalement réalisés pour s'assurer du règlement intégral et rapide par la Commission des droits de l'homme (CDH) des affaires restantes de harcèlement et d'intimidation présumées;
- a à nouveau prié le gouvernement de le tenir informé de l'examen par la Cour suprême et la CDH du programme de protection des témoins portant sur la loi de protection («writ of amparo») adoptée en 2007; de toute application de la loi contre la torture n° 9745 ainsi que de la loi n° 9851 sur les violations du droit international humanitaire, le crime de génocide et les autres crimes contre l'humanité;
- a instamment prié le gouvernement de fournir des informations spécifiques complémentaires au sujet des allégations d'arrestation et de détention illégales de dirigeants et de membres d'AMADO-KADENA; des 250 travailleurs d'une entreprise

d'alimentation et de boissons à Cabuyao; et des 72 personnes de Calapan City, Mindoro Oriental, dont 12 sont des dirigeants et des défenseurs des syndicats; de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'enquête et l'examen judiciaire de toutes les affaires d'arrestation et de détention illégales soient menés en toute indépendance et sans délai supplémentaire, de manière à faire toute la lumière sur la situation actuelle des personnes concernées et sur les circonstances entourant leur arrestation. Le comité a également prié le gouvernement de communiquer le texte de tous jugements rendus au sujet des cas susmentionnés, accompagnés des motifs et attendus y afférents; et de le tenir informé de l'issue des poursuites engagées contre 19 travailleurs d'une usine de production de décoration intérieur.

- 131.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 1^{er} octobre 2019. Reprenant les informations précédemment soumises, il indique que sur les 39 affaires d'exécution extrajudiciaire dont il est question dans ce cas, 4 ont été transmises à la Cour suprême par l'organe de surveillance du Conseil tripartite national pour la paix sociale (NTIPC-MB) pour traitement prioritaire en vue de l'exercice de poursuites judiciaires et de leur règlement et ont déjà été réglées; et que seulement 6 autres affaires ont été considérées comme relevant de l'ordonnance administrative n° 35 (AO 35) – les affaires concernant Diosdado Fortuna, Florante Collantes, Paquito Díaz, Abelardo Ladera, Samuel Bandilla et Tirso Cruz. Le gouvernement indique que ces affaires ont été confiées à différentes structures du Comité interinstitutions (IAC), notamment des équipes d'enquête spéciales, une équipe d'enquête spéciale chargée des affaires non résolues et une équipe de surveillance spéciale, chargées de la constitution des dossiers et du suivi permanent des affaires:
- Affaire Diosdado Fortuna: une équipe d'enquête spéciale a été créée dans le cadre de l'AO 35. Toutefois, aucune piste sérieuse n'ayant été identifiée, l'équipe a recommandé la clôture de l'affaire. Cette recommandation a été approuvée par une équipe de surveillance spéciale en avril 2014.
 - Affaire Florante Collantes: l'équipe d'enquête spéciale a fait savoir que le témoin qui était en mesure de fournir une description du tireur refusait de le faire. En mai 2014, l'équipe de surveillance spéciale a approuvé le rapport et la recommandation tendant à clore l'affaire, compte étant également tenu du souhait de l'épouse du défunt, qui craignait pour sa vie et celle des membres de sa famille. La CDH a également mené une enquête concernant cette affaire, sans réels progrès.
 - Affaire Paquito Diaz: l'affaire a été classée sans suite par le bureau du procureur. Une équipe d'enquête spéciale a été créée dans le cadre de l'AO 35, mais aucun témoin ne s'est présenté pour identifier le tireur. En décembre 2016, l'équipe de surveillance spéciale a recommandé la poursuite de l'enquête.
 - Affaire Abelardo Ladera: l'affaire a été classée sans suite par le bureau du procureur pour absence de motifs raisonnables. En décembre 2016, l'équipe de surveillance spéciale a recommandé le renvoi de l'affaire à une équipe de recherche spéciale et aux organes gouvernementaux compétents (bureau du procureur et CDH).
 - Affaire Samuel Bandilla: l'affaire a été classée sans suite par le bureau du procureur mais une nouvelle enquête a été ordonnée.
 - Affaire Tirso Cruz: l'affaire a été classée sans suite par le procureur local en raison de l'absence d'intérêt du plaignant, mais a ensuite été traitée en priorité par l'équipe de surveillance spéciale, en particulier dans le but d'évaluer d'éventuelles défaillances de l'action publique.

132. Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement et rappelle que le présent cas concerne des allégations de meurtre, de menaces graves, de harcèlement et d'intimidation incessants et d'autres formes de violence, infligés à des dirigeants, membres, organisateurs et sympathisants syndicaux et à des défenseurs de syndicats.
133. Pour ce qui est des enquêtes concernant les affaires non résolues de meurtres de syndicalistes et de dirigeants syndicaux, le comité note que le gouvernement répète que, sur les 39 affaires d'exécution extrajudiciaire, 4 ont déjà été réglées par la Cour suprême (avec condamnation dans 2 affaires) et 6 ont été considérées comme relevant de l'AO 35 – la clôture a été recommandée dans 2 affaires (Diosdado Fortuna et Florante Collantes), et les 4 autres affaires se trouvent à différents stades de l'enquête ou font l'objet de vérifications de la part des équipes compétentes (affaires Paquito Díaz, Abelardo Ladera, Samuel Bandilla et Tirso Cruz). Bien que prenant dûment note des informations actualisées et rappelant que 20 affaires ont déjà été closes [voir 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 76 iv)], le comité regrette que le gouvernement ne fournisse pas de détails concernant la progression des enquêtes sur les affaires non résolues [voir 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 76 ii) et iii) et 82], en particulier compte tenu de ses déclarations précédentes selon lesquelles l'IAC procédait à la réévaluation des affaires en vue de déterminer si elles relevaient de l'AO 35. Le comité a aussi le regret de constater que très peu d'affaires ont débouché sur la condamnation des auteurs et que, malgré le temps écoulé depuis les meurtres, toutes les affaires n'ont pas été réglées. En particulier, le comité regrette à nouveau profondément que le gouvernement ne fournisse aucune information sur les progrès éventuels accomplis dans l'enquête et la résolution de l'affaire John Jun David et consorts, liée à l'incident de l'Hacienda Luisita qui, en novembre 2004, a coûté la vie à au moins 7 dirigeants et membres syndicaux (Jhaivie Basilio, Adriano Caballero, Jun David, Jesus Laza, Jaime Pastidio, Juancho Sanchez et Jessie Valdez) et a causé des blessures à 70 autres, et dans le cadre duquel 9 officiers de police ont été précédemment identifiés comme suspects et ont fait l'objet d'une recommandation de poursuites pour homicides multiples. [Voir 346^e rapport, juin 2007, paragr. 1377 5) et 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 82.] Le gouvernement ne donne pas non plus d'informations au sujet de l'enquête et des poursuites éventuellement engagées en lien avec les autres allégations de meurtre et tentative de meurtre présentées par l'organisation plaignante dans des communications en date des 30 septembre 2009, 10 décembre 2009 et 2 juin 2010, et dont le gouvernement a précédemment indiqué avoir saisi les institutions compétentes pour qu'elles prennent rapidement les dispositions nécessaires. [Voir 359^e rapport, mars 2011, paragr. 1115, 364^e rapport, juin 2012, paragr. 952, et 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 79 i) et iii) et 83.]
134. Dans ces conditions, le comité rappelle qu'il importe que les enquêtes ouvertes sur des assassinats de syndicalistes aboutissent à des résultats concrets permettant d'établir les faits de manière incontestable, ainsi que les motifs de ces faits et leurs auteurs, de manière à pouvoir appliquer les sanctions appropriées et s'employer à éviter leur répétition à l'avenir. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 96.] Le comité constate également que, en 2019, la Commission de l'application des normes de la Conférence a pris note avec préoccupation des nombreuses allégations de meurtres de syndicalistes et d'actes de violence antisyndicaux, ainsi que des allégations concernant l'absence d'enquête à cet égard, et qu'elle a demandé au gouvernement de mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur les allégations d'actes de violence qui auraient visé des membres d'organisations de travailleurs afin d'établir les faits, d'identifier les coupables et de sanctionner les auteurs de ces faits. Au vu de ce qui précède et compte tenu de l'indication à caractère général fournie par le gouvernement à la Commission de l'application des normes selon laquelle les cas allégués de meurtre avaient été traités en temps voulu par les organismes appropriés et faisaient l'objet d'un suivi rigoureux, et que la question

des condamnations reste toutefois un problème grave et récurrent en raison de l'absence ou de l'insuffisance des preuves, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de faire tout son possible pour garantir qu'une enquête sera menée promptement sur tous les cas non résolus de meurtres de membres et de dirigeants syndicaux et pour s'assurer que leurs auteurs seront traduits en justice, et le prie instamment de lui fournir des informations détaillées à cet égard, notamment en ce qui concerne l'incident de l'Hacienda Luisita de 2004 et la liste supplémentaire des meurtres et tentatives de meurtres présentée par l'organisation plaignante en 2009 et 2010.

- 135.** *Le comité note en outre que le gouvernement ne fournit pas d'information sur les faits nouveaux concernant la mise en accusation du général Palparan pour n'avoir ni empêché ni puni, ni condamné les exécutions qui ont eu lieu alors qu'il assumait la responsabilité du commandement [voir 364^e rapport, juin 2012, paragr. 932], mais il prend note de l'indication fournie en 2019 par le gouvernement à la Commission de l'application des normes selon laquelle un général à la retraite et deux autres personnes ont été reconnus coupables et condamnés à quarante ans de prison. Faute de plus amples informations à cet égard, le comité prie le gouvernement de préciser si ces condamnations sont liées aux nombreuses allégations d'exécution extrajudiciaire dont il est question dans ce cas, en particulier au fait que le général n'ait ni empêché ni puni, ni condamné les exécutions qui ont eu lieu alors qu'il assumait la responsabilité du commandement et, dans l'affirmative, de fournir une copie du jugement.*
- 136.** *Notant avec un profond regret que le gouvernement n'a fourni aucune information sur les progrès réalisés dans les enquêtes menées, les poursuites engagées et les jugements prononcés concernant les affaires d'enlèvement et de disparition forcée [voir 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 77 et 84], le comité réitère qu'il s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne des mesures rapides et efficaces à cet égard et le tienne informé des dispositions prises et des décisions de justice correspondantes dès qu'elles auront été rendues. Le comité constate également que le gouvernement ne donne aucune information sur les progrès accomplis dans l'adoption du projet de loi relatif aux disparitions forcées et involontaires à laquelle il a précédemment fait référence et dont le comité a estimé qu'elle pourrait représenter un pas important sur la voie de la reconnaissance de l'existence de cas de disparitions forcées et de l'application de sanctions significatives et dissuasives. [Voir 356^e rapport, mars 2010, paragr. 1160.] Le comité prie le gouvernement de fournir des informations à cet égard à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (commission d'experts), à laquelle il renvoie cet aspect législatif du cas.*
- 137.** *Notant en outre avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information concernant le règlement par la CDH des autres affaires de harcèlement et d'intimidation [voir 370^e rapport, octobre 2013, paragr. 78, 79 ii) et iii) et 85], le comité prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les progrès finalement réalisés pour s'assurer du règlement intégral et rapide par la CDH des affaires restantes de harcèlement et d'intimidation présumées.*
- 138.** *Le comité constate aussi l'absence de toute information en réponse à ses recommandations précédentes concernant l'examen par la Cour suprême et la CDH du programme de protection des témoins portant sur la loi de protection («writ of amparo») adoptée en 2007 et l'application de la loi contre la torture n° 9745 ainsi que de la loi n° 9851 sur les violations du droit international humanitaire, le crime de génocide et les autres crimes contre l'humanité, mais note que les représentants du gouvernement ont informé la Commission de l'application des normes de 2019 d'une planification stratégique concernant la fourniture d'une assistance et d'une protection appropriées aux témoins dans le cadre du programme de protection des*

témoins. Le comité prie le gouvernement de fournir de plus amples informations sur ces questions à la commission d'experts, à laquelle il renvoie cet aspect législatif du cas.

- 139.** Enfin, faute d'informations actualisées à cet égard, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de fournir des informations spécifiques complémentaires à propos des allégations d'arrestation illégale et de détention concernant les dirigeants et les membres d'AMADO-KADENA; les 250 travailleurs d'une entreprise d'alimentation et de boissons à Cabuyao; et les 72 personnes de Calapan City, Mindoro Oriental, dont 12 sont des dirigeants et défenseurs des syndicats. [Voir 364^e rapport, juin 2012, paragr. 968.] Le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'enquête et l'examen relatifs à toutes les affaires d'arrestation et de détention illégales se déroulent en toute indépendance et sans délai, de manière à faire toute la lumière sur la situation actuelle des personnes concernées et les circonstances de leur arrestation. Le comité prie également le gouvernement de communiquer le texte de tous jugements rendus au sujet des cas susmentionnés, accompagnés des motifs y afférents, et de le tenir informé de l'issue des poursuites engagées contre 19 travailleurs d'une usine de production de décoration intérieure. [Voir 364^e rapport, paragr. 966.]
- 140.** Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

Cas n° 2652 (Philippines)

- 141.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2015. [Voir 376^e rapport, paragr. 103-111]. Dans le présent cas, le gouvernement aurait manqué de faire respecter les conventions n^{os} 87 et 98 et, plus particulièrement, plusieurs allégations mentionnent des violations du droit d'organisation et de négociation collective de la part d'une société de production automobile (ci-après «l'entreprise»), y compris le licenciement collectif de plus de 230 travailleurs à la suite de leur participation à des activités syndicales et à des grèves. Lors du dernier examen du cas, le comité s'est félicité de l'initiative de règlement innovante du gouvernement consistant à mettre sur pied un programme visant à assurer des moyens de subsistance financés à parts égales par le gouvernement et l'entreprise qui profiterait à tous les travailleurs licenciés et s'attendait à ce que le gouvernement ouvre une enquête rapide sur les allégations de harcèlement, d'intimidation et de menaces à l'encontre de M. Ed Cubelo, président de l'association des travailleurs de l'entreprise (TMPCWA).
- 142.** L'organisation plaignante fournit des informations supplémentaires dans des communications en date des 10 août 2016, 12 mai 2017, 23 octobre 2019 et 10 janvier 2020. Elle indique que le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) a fait des efforts sérieux et sincères pour entrer en contact avec l'entreprise, notamment en facilitant les réunions entre les parties et en entretenant une correspondance répétée avec les hauts responsables de l'entreprise et de sa société mère. L'organisation plaignante fournit également des informations détaillées sur les actions entreprises, avec son groupe de soutien au Japon, pour trouver un règlement et faire pression sur l'entreprise, y compris la correspondance avec la haute direction de l'entreprise et de sa société mère, de nombreuses actions de protestation et d'autres campagnes. Malgré cela, l'entreprise n'a montré aucune volonté de régler le cas et maintient sa position selon laquelle elle n'a aucune obligation envers les travailleurs licenciés. L'organisation plaignante estime aussi que le programme visant à assurer des moyens de subsistance, auquel l'entreprise était précédemment ouverte, ne constitue pas une compensation suffisante pour les licenciements massifs et doit plutôt être compris comme un projet visant à éviter la pauvreté absolue des travailleurs licenciés. En outre, suite à l'aggravation de la situation

politique dans le pays en 2019, l'entreprise a repris sa politique antisyndicale et le DOLE, malgré des efforts constants pour trouver une solution au cas, a changé de position à l'égard de l'organisation plaignante, notamment en retirant l'aide à l'éducation pour les travailleurs déplacés et leurs personnes à charge accordée en 2018.

- 143.** Dans ses dernières communications, l'organisation plaignante dénonce la poursuite du harcèlement syndical dans le pays, notamment la perquisition du domicile du trésorier adjoint de la TMPCWA, M. Ricky Chavez. L'organisation plaignante dénonce également l'adoption du décret n° 70 portant création d'un groupe de travail national visant à mettre fin au conflit armé communiste local et ordonnant l'adoption d'un cadre de paix national pour s'attaquer aux causes profondes des insurrections, des troubles internes, des tensions et autres conflits armés et menaces dans certaines zones. Elle affirme que le décret adopte une approche anti-terroriste et anti-insurrectionnelle et que son but est de perpétuer les attaques contre les organisations de masse légales et leurs dirigeants, y compris les syndicats et les militants syndicaux. En particulier, l'organisation plaignante allègue qu'il est utilisé pour «légaliser» les arrestations massives de dirigeants, d'organisateur et de travailleurs et souligne l'arrestation et la détention de 62 militants en octobre 2019, ainsi que la fouille des bureaux des organisations.
- 144.** Le gouvernement fournit ses observations dans des communications en date des 2 novembre 2016 et 1^{er} octobre 2019. Il réitère les informations fournies précédemment, en indiquant que la question restante concerne la requête en vue d'une réintégration ou du paiement d'une indemnité adéquate à une centaine de travailleurs qui n'avaient pas précédemment accepté l'offre de dédommagement faite par l'entreprise. Il affirme qu'il a continué, tant avec le syndicat qu'avec l'entreprise, par l'intermédiaire du DOLE, à rechercher une solution équitable et mutuellement satisfaisante au conflit en cours, conformément aux recommandations d'octobre 2015 du comité. Alors que l'entreprise a fermement fait savoir que la réintégration n'était pas possible, du fait que la Cour suprême avait rendu un jugement définitif sur la validité du licenciement et l'absence de droit des travailleurs licenciés à une indemnité de licenciement, elle reste ouverte à l'idée d'octroyer une aide financière aux 75 travailleurs licenciés qui ne l'ont pas encore réclamée et déclare que ce geste doit être considéré comme une solution satisfaisante à la question en suspens. Le gouvernement fournit également des informations sur la procédure menée dans le cadre des Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et des recommandations d'avril 2019, qui encouragent à la fois l'entreprise et sa société mère à mener des activités respectant les Principes directeurs de l'OCDE.
- 145.** *Le comité prend note des informations détaillées fournies par l'organisation plaignante, ainsi que de la réponse du gouvernement à ce sujet. Le comité rappelle qu'il s'agit d'un cas de longue date portant sur plusieurs allégations, notamment des licenciements massifs de dirigeants et de membres syndicaux pour participation à des assemblées pacifiques. Le comité avait précédemment réitéré les principes de la liberté syndicale concernant les licenciements antisyndicaux et avait prié instamment le gouvernement d'intervenir auprès des parties pour parvenir à une solution négociée équitable pour les quelque 100 travailleurs licenciés qui n'avaient pas accepté l'offre de dédommagement par l'entreprise, y compris par le paiement d'une compensation adéquate si la réintégration n'était plus possible pour des raisons objectives et impérieuses. [Voir 365^e rapport, novembre 2012, paragr. 185; 356^e rapport, mars 2010, paragr. 1215-1216.] Le comité rappelle que la demande de réintégration ou de paiement d'une compensation adéquate présentée par l'organisation plaignante et les allégations de harcèlement à l'encontre du président de la TMPCWA restent des questions en instance dans le présent cas.*

146. *En ce qui concerne la question de la réintégration ou du versement d'une compensation adéquate aux travailleurs licenciés, le comité se félicite des nombreuses initiatives prises par le gouvernement pour parvenir à un règlement, notamment par des correspondances répétées avec l'entreprise et la société mère, mais observe, d'après les informations fournies, qu'il subsiste un désaccord fondamental entre les parties sur cette question. D'une part, l'entreprise maintient sa position selon laquelle l'aide financière offerte aux travailleurs licenciés constitue une compensation adéquate, en particulier compte tenu de la validité de leur licenciement selon la décision de la Cour suprême, mais elle reste ouverte à l'octroi de l'aide financière à 75 travailleurs qui ne l'avaient pas acceptée précédemment, ainsi qu'à la participation à la proposition du DOLE relative à un programme visant à assurer des moyens de subsistance. D'autre part, l'organisation plaignante fait valoir qu'un tel programme ne constitue pas une compensation adéquate pour les licenciements massifs et ne saurait être considéré comme un effort visant à éviter la pauvreté absolue des travailleurs licenciés et souligne que la question de la compensation reste en suspens puisque toutes les négociations ont été interrompues en raison des divergences profondes entre les parties. Le comité croit comprendre que, d'après ce qui précède, malgré les efforts répétés du gouvernement, les négociations entre les parties ont été bloquées et que ces dernières ne sont donc parvenues à aucun accord, que ce soit sur la compensation des travailleurs licenciés ou sur le programme visant à assurer des moyens de subsistance. Regrettant que, plus de dix-neuf ans après les licenciements massifs, cette question reste toujours en suspens, le comité encourage fermement le gouvernement à continuer de prendre toutes les mesures susceptibles d'amener les parties à la table des négociations et de faciliter le dialogue entre elles, afin de régler ce cas de longue date et de contribuer à la recherche d'une solution équitable et mutuellement satisfaisante pour les deux parties.*
147. *En ce qui concerne les allégations de harcèlement à l'encontre du président de la TMPCWA en cours, le comité observe que le gouvernement ne fournit aucune information concrète à cet égard. Le comité note en outre que l'organisation plaignante dénonce la poursuite du harcèlement des syndicalistes, notamment la perquisition du domicile du trésorier adjoint de la TMPCWA. Rappelant que les droits des organisations d'employeurs et de travailleurs ne peuvent être exercés que dans le cadre d'un système qui assure le respect effectif des autres droits fondamentaux de l'homme [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 70], le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement ouvre une enquête rapide sur ces allégations, et le prie de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que la liberté syndicale puisse être exercée par l'organisation plaignante, ses membres et ses représentants dans un climat exempt de violence, de harcèlement et de menaces d'intimidation de toute sorte.*
148. *Enfin, le comité prend note des allégations les plus récentes selon lesquelles l'adoption du décret n° 70 en décembre 2018 vise à perpétuer les attaques contre les organisations de masse légales et les dirigeants, y compris les syndicats et leurs militants, et que plus de 60 de ces derniers ont été arrêtés et détenus en octobre 2019. Le comité invite l'organisation plaignante à fournir des informations supplémentaires à cet égard, notamment sur les circonstances des arrestations alléguées et la nature des organisations concernées, et prie le gouvernement d'examiner ces allégations afin de s'assurer que les incidents n'ont pas de lien avec l'activité syndicale. Observant en outre que, selon le texte du décret exécutif n° 70, le cadre national pour la paix s'attache, par un certain nombre d'actions, à traiter les causes profondes des insurrections, des troubles internes et autres tensions, le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement veille à ce que le décret ne soit pas utilisé abusivement pour justifier la répression contre les syndicalistes et leurs activités légitimes.*

Cas n° 2716 (Philippines)

- 149.** Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, présenté en mai 2009, à sa réunion de juin 2019. [Voir 389^e rapport, paragr. 70 à 78]. Le présent cas porte sur une décision de la Cour suprême qui a conclu que les travailleurs qui s'étaient tondu ou rasé les cheveux au travail s'étaient engagés dans une grève illégale non protégée, confirmant ainsi le licenciement de 29 responsables syndicaux et permettant le licenciement de 61 syndicalistes, en violation des principes de liberté syndicale et d'expression. Lors de son dernier examen du cas, le comité a noté que ses recommandations avaient été présentées devant l'organe de contrôle du Conseil national tripartite pour la paix au travail (NTIPC-MB) et il a prié le gouvernement de fournir des informations à jour sur la situation actuelle des travailleurs licenciés, notamment tout accord de compensation conclu, et sur toute conclusion du NTIPC-MB à cet égard, ainsi que sur l'allégation selon laquelle un syndicat soutenu par la direction aurait de nouveau été créé dans l'hôtel ¹. Le comité a également indiqué s'attendre à ce que les modifications législatives de l'article 278(g) du Code du travail portant sur l'attribution automatique du pouvoir juridictionnel par le secrétaire d'État au Travail seraient adoptées dans un très proche avenir.
- 150.** Le gouvernement présente ses observations dans une communication en date du 1^{er} octobre 2019. Il indique que le montant de l'indemnité de licenciement versée aux travailleurs licenciés est déterminé par la loi ou par la convention collective conclue entre les parties, qui servent alors de base pour apprécier l'adéquation de l'indemnité versée. Le gouvernement rappelle que, en mai 2013, une résolution conjointe du Conseil national tripartite pour la paix au travail et du Comité exécutif tripartite du secteur du travail a demandé au bureau du solliciteur général de procéder à l'intervention nécessaire pour que la Cour suprême tienne compte des recommandations du comité et examine en assemblée plénière sa décision concernant le cas. Le gouvernement fait savoir que la Cour suprême a ordonné au bureau du solliciteur général de lui transmettre copie de tous les documents ayant trait aux procédures au BIT en la matière. Le bureau du solliciteur général s'est conformé à l'ordonnance en février 2016 et la Cour doit encore émettre une résolution en assemblée plénière concernant son examen du cas.
- 151.** *Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement. En ce qui concerne la décision de la Cour suprême de 2008 confirmant le licenciement de 29 responsables syndicaux et permettant le licenciement de 61 syndicalistes, le comité note que le gouvernement indique que le bureau du solliciteur général a transmis à la Cour suprême copie de tous les documents ayant trait au cas et que la Cour doit encore émettre une résolution en assemblée plénière concernant son examen. À la lecture de ce qui précède, le comité croit comprendre que, malgré de précédentes indications du gouvernement selon lesquelles la décision de la Cour suprême était définitive et exécutoire, il semble que la Cour suprême pourrait examiner en formation plénière sa décision de 2008. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de l'examen du cas par la Cour suprême, et de fournir des informations à jour sur la situation actuelle des travailleurs licenciés, notamment tout accord de compensation conclu et toute conclusion du NTIPC-MB à cet égard. Le comité s'attend fermement à ce que ce problème déjà ancien puisse être réglé sans délai supplémentaire.*

¹ Dusit Hotel Nikko.

- 152.** *Observant par ailleurs que le gouvernement ne fournit pas d'éléments concernant l'allégation selon laquelle un syndicat soutenu par la direction aurait de nouveau été créé dans l'hôtel, le comité prie à nouveau le gouvernement de fournir ses observations à cet égard. Le comité veut croire que toutes les mesures nécessaires sont prises pour veiller à ce que les syndicats au sein de l'hôtel soient créés en totale indépendance par rapport à l'employeur et puissent, dans la pratique, fonctionner sans aucune ingérence de l'employeur.*
- 153.** *En ce qui concerne la modification de l'article 278(g) du Code du travail, le comité note que le gouvernement ne donne aucune information à cet égard. Il observe toutefois, sur la base des renseignements fournis à la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2019, que les propositions de loi n^{os} 175, 711, 1908 et 4447 de la Chambre et la proposition de loi n^o 1221 du Sénat (visant à rationaliser les interventions des pouvoirs publics dans les conflits du travail, en adoptant des critères définissant les services essentiels dans l'exercice de l'attribution du pouvoir juridictionnel par le secrétaire au Travail et à l'Emploi) devaient être à nouveau soumises au 18^e Congrès. Rappelant que la réforme législative visant à modifier l'article 278(g) du Code du travail est en cours depuis de nombreuses années et observant qu'aucun progrès significatif ne semble avoir été accompli à cet égard, le comité s'attend fermement à ce que les modifications législatives soient adoptées dans un très proche avenir et renvoie cet aspect législatif à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*

Cas n^o 3159 (Philippines)

- 154.** Le comité a examiné ce cas (présenté en août 2015) pour la dernière fois à sa réunion de juin 2017. [Voir 382^e rapport paragr. 519 à 543.] Le présent cas porte sur des allégations de pratiques antisyndicales de la part d'une entreprise pharmaceutique à l'encontre de l'association des employés de ladite entreprise (BTCEA-FFW), y compris l'enregistrement d'une nouvelle société, afin de se débarrasser du syndicat mais aussi de se soustraire aux obligations qui lui incombent en vertu de la convention collective existante. Lors de son dernier examen du cas, le comité a noté avec intérêt la décision de février 2016 de la Commission nationale des relations professionnelles, qui a jugé que l'entreprise et la nouvelle société avaient eu recours à des pratiques de travail déloyales, et leur a ordonné de verser des dommages-intérêts et de continuer de reconnaître, au sein de la nouvelle société, le syndicat et la validité de la convention collective. Le comité a instamment prié le gouvernement de s'assurer que le statut du syndicat et de la convention collective demeureront en vigueur en attendant toute décision en appel et a prié le gouvernement de fournir copie de la décision d'arbitrage.
- 155.** Le gouvernement fournit des observations dans une communication en date du 1^{er} octobre 2019, indiquant notamment que la quatrième chambre de la Commission nationale des relations professionnelles a confirmé la décision d'arbitrage de février 2016.
- 156.** *Le comité prend note avec intérêt de ces informations et croit comprendre que la BTCEA-FFW a été reconnue comme un agent de négociation légitime au sein de la nouvelle société. Dans ces conditions, le comité considère le présent cas clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n^o 3236 (Philippines)

- 157.** Le comité a examiné ce cas (présenté en septembre 2016), qui porte sur des allégations de pratiques antisyndicales, dont des licenciements antisyndicaux et des actes de harcèlement, et de défaut d'action des autorités face à cette situation, pour la dernière fois à sa réunion de juin 2019. [Voir 389^e rapport, paragr. 79 à 85.] À cette occasion, le comité a prié le gouvernement de le tenir informé des décisions de la Commission nationale des relations professionnelles (NLRC) en rapport avec les licenciements

massifs de syndicalistes, tant en raison de leur participation à la création d'un syndicat que de leur participation à la grève de 2013, ainsi que de l'issue de la procédure de médiation et de conciliation en cours entre les parties. Le comité a également prié de nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'à l'avenir les recours formés contre les décisions de dissolution par voie administrative aient un effet suspensif tant sur l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat que sur sa radiation du registre officiel des syndicats.

- 158.** Le gouvernement fournit des observations dans une communication en date du 1^{er} octobre 2019. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle 58 travailleurs ont été licenciés pour avoir exercé leur droit de grève, le gouvernement déclare que la décision de novembre 2016, par laquelle l'arbitre du travail a déclaré la grève de 2013 illégale et ordonné à l'entreprise ¹ de verser aux 12 grévistes défendeurs, pour raisons humanitaires, une indemnité de licenciement équivalant à un mois de salaire par année de service a fait l'objet d'un appel devant la NLRC, qui a confirmé la décision de l'arbitre. Une requête en révision a été déposée, mais elle a été rejetée par la NLRC en août 2017. Le gouvernement ajoute que, selon des informations datant de septembre 2018, les trois affaires concernant l'entreprise inscrites au rôle de la cour d'appel ont été regroupées en une seule, qui est actuellement à l'examen la Cour d'appel de Cagayan de Oro City en vue de son règlement.
- 159.** Le gouvernement réitère également des informations fournies antérieurement selon lesquelles les recours formés contre les décisions de dissolution par voie administrative ont un effet suspensif et la décision prononçant la radiation du Syndicat des travailleurs unis du groupe d'entreprises Citra Mina (UWCMGCU) du registre officiel des syndicats n'a pas donné lieu à l'annulation de son enregistrement, car il continue de bénéficier des droits qui lui sont conférés par le Code du travail.
- 160.** *Le comité prend dûment note des informations fournies par le gouvernement. Il note en particulier que la NLRC a confirmé la décision de 2016 de l'arbitre du travail, déclarant la grève de 2013 illégale et ordonnant à l'entreprise de verser une indemnité de départ à 12 grévistes, et que les trois affaires concernant l'entreprise inscrites au rôle de la cour d'appel ont été regroupées en une seule, actuellement en attente de règlement. Bien que cela ne soit pas clairement indiqué, le comité croit comprendre que l'affaire consolidée en cours couvre les allégations antisyndicales soulevées par l'organisation plaignante dans le présent cas. Dans ces conditions, le comité ne peut que regretter que, en dépit de la longue période écoulée (plus de six ans depuis les faits allégués), les procédures engagées au niveau national n'aient pas encore abouti au règlement dans son intégralité du conflit à l'examen et que les graves allégations de licenciements collectifs pour motifs syndicaux ne soient toujours pas élucidées. Rappelant que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 170], le comité s'attend à ce que toutes les allégations de pratiques antisyndicales soulevées par l'organisation plaignante – les allégations de licenciements massifs de syndicalistes, tant en raison de leur participation à la création du syndicat que de leur participation à la grève de 2013 – fassent l'objet d'un examen approfondi dans le cadre de la procédure en cours devant la cour d'appel, à ce que la cour rende sa décision sans délai, et à ce que, s'il est avéré que ces allégations sont fondées, le gouvernement prenne les mesures de réparation qui s'imposent. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision de la cour d'appel dès qu'elle aura été rendue, ainsi que de tout autre développement à cet*

¹ Citra Mina Seafood Corporation.

égard, notamment l'issue de la procédure de médiation et de conciliation précitée en cours entre les parties.

Cas n° 3022 (Thaïlande)

- 161.** Le comité a examiné ce cas (présenté en avril 2013), dont les allégations portent sur des licenciements antisyndicaux, l'imposition de sanctions pour action revendicative et un certain nombre de failles dans la législation en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs et des syndicats, pour la dernière fois, à sa réunion de mars 2019. [Voir 388^e rapport, paragr. 62 à 69.] À cette occasion, le comité a prié le gouvernement: i) de le tenir informé de toute évolution du projet de loi modifiant la loi de 2000 sur les relations professionnelles dans les entreprises d'État (SELRA); ii) de lui fournir des informations sur tout fait nouveau concernant 13 membres du Syndicat des chemins de fer d'État de Thaïlande (SRUT) dont le licenciement avait été confirmé par la Cour suprême; et iii) d'œuvrer au rapprochement des parties en vue de résoudre les questions en suspens, en particulier les sanctions infligées à sept dirigeants du SRUT pour infraction à des interdictions de grève et l'engagement de poursuites judiciaires contre plusieurs dirigeants syndicaux pour corruption.
- 162.** Dans une communication en date du 10 octobre 2019, deux des organisations plaignantes – la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – ont sollicité l'intervention urgente du BIT pour traiter tout fait nouveau se rapportant au présent cas et ont communiqué des informations additionnelles s'y rapportant. En particulier, les organisations plaignantes dénoncent la poursuite du harcèlement judiciaire et des attaques antisyndicales contre les dirigeants du SRUT en raison de leurs activités syndicales légitimes. Elles allèguent que, sur la base de l'ordre de poursuite du procureur général, la Cour pénale centrale pour les affaires de corruption et les comportements délictueux a condamné 13 dirigeants du SRUT pour négligence dans l'exercice de leurs fonctions officielles en vertu de l'article 166 du Code pénal. Les dirigeants risquent une peine de cinq ans d'emprisonnement et une amende de 20 000 baht thaïlandais (THB). Depuis la décision d'octobre 2019, les dirigeants syndicaux ont été mis en liberté sous caution à hauteur de 100 000 THB chacun et ont reçu l'ordre de se présenter au tribunal le 11 novembre 2019. Dans une communication en date du 23 octobre 2020, les organisations plaignantes allèguent que, le 21 octobre 2020, la Cour pénale centrale pour les affaires de corruption et les comportements délictueux a condamné les 13 dirigeants du SRUT à trois ans d'emprisonnement et que les syndicalistes en question ont été libérés sous caution dans l'attente du jugement en appel. Les organisations plaignantes dénoncent l'utilisation d'organismes publics, tels que la Commission nationale de lutte contre la corruption (NACC), pour saper les activités syndicales légitimes et les principes de la liberté syndicale.
- 163.** Les organisations plaignantes déclarent en outre que sept dirigeants du SRUT ont commencé à payer les dommages-intérêts ordonnés en vertu de la décision de la Cour suprême de 2017 et rappellent que ceux-ci s'élèvent à 24 millions de THB (environ 500 000 dollars des États-Unis) et ont été imposés pour des activités syndicales légitimes, en violation des principes de la liberté syndicale. Elles ajoutent que les 13 membres du SRUT précédemment licenciés – Wirun Sakaekum, Prachaniwat Buasri, Nittinai Chaiyaphum, Sorawut Phothongkam, Thawatchai Boonwisoot, Saroj Rakchan, Sawit Kaewwarn, Thara Sawangtham, Liam Mokngam, Pinyon Ruenphet, Arun Deerakchat, Bunjong Bun-net et Supichet Suwanachatri – sont à nouveau menacés de licenciement par l'entreprise. Enfin, les organisations plaignantes expriment leur inquiétude quant au fait que le harcèlement et les attaques antisyndicales continus risquent d'entraîner la

faillite du syndicat et de ses dirigeants, ainsi que l'emprisonnement des travailleurs, et demandent donc au comité d'inviter le gouvernement à: retirer les accusations portées devant la Cour pénale centrale pour les affaires de corruption et les comportements délictueux; retirer les amendes et rembourser aux sept dirigeants syndicaux les sommes qui leur ont été soustraites; veiller à ce que les dirigeants syndicaux soient intégralement indemnisés pour les salaires et avantages sociaux qu'ils n'ont pas perçus depuis leur réintégration; et abroger les lois obsolètes qui sont contraires à ses obligations au titre des normes internationales du travail, y compris les articles 33 et 77 de la SELRA et l'article 166 du Code pénal.

- 164.** Le gouvernement fournit ses observations dans des communications en date des 22 mars 2019 et 7 février 2020. En ce qui concerne la réforme législative, il indique que le ministère du Travail a proposé un projet de loi qui abroge l'article 33 et annule l'article 77 de la SELRA et contient des dispositions supplémentaires qui autorisent les actions revendicatives des salariés des entreprises d'État conformément aux règles et procédures qui y sont prévues. Le projet de loi a été soumis à des procédures d'audition publique et est en cours d'analyse dans le cadre de la loi de 2019 sur la rédaction de la législation et l'analyse de l'impact réglementaire.
- 165.** En ce qui concerne les sept dirigeants du SRUT, qui ont été licenciés en 2011 et condamnés à verser une amende de 24 millions de THB pour infraction à des interdictions de grève, le gouvernement déclare que les travailleurs ont pleinement exercé leurs droits dans le cadre des procédures judiciaires nationales, qu'un titre exécutoire a été émis pour mettre en vigueur le jugement, mais que le ministère du Travail et les agences compétentes, en coopération avec l'entreprise, fournissent une assistance aux dirigeants syndicaux concernés. En janvier 2019, l'entreprise a nommé un Comité de travail sur l'exécution des jugements résultant de l'initiative sur la santé et la sécurité au travail afin d'envisager le retrait éventuel des décisions judiciaires résultant de cette campagne ou l'abstention de les exécuter. Le comité de travail est présidé par un membre du comité de l'entreprise et est composé du directeur du département des ressources humaines, du directeur des finances et de la comptabilité, du chef du bureau juridique du district et d'un représentant du SRUT, le directeur du bureau juridique et le responsable de l'application des lois en assurant le secrétariat. Le gouvernement indique que la suggestion d'aider les sept dirigeants en réduisant les amendes a été proposée au comité pour un examen final. Pour l'heure, l'entreprise fournit une assistance immédiate aux travailleurs en payant le salaire de 25 000 THB par mois, en lieu d'une suspension de salaire, afin d'alléger leurs difficultés. Le gouvernement ajoute que M. Sawit Kaewvarn, qui est également le secrétaire général de la Confédération des travailleurs des entreprises de l'État, joue un rôle important en tant que représentant des travailleurs et entretient depuis de nombreuses années des relations et une coopération positives avec le ministère du Travail.
- 166.** En ce qui concerne les accusations de corruption portées contre 13 dirigeants du SRUT, le gouvernement déclare que la NACC a accusé les travailleurs de négligence dans l'exercice de leurs fonctions officielles et que l'affaire est en cours de procédure pénale. Le gouvernement affirme que le ministère du Travail est prêt à donner des informations positives sur les normes internationales du travail à la Cour, si elle le demande, afin de garantir l'équité à toutes les parties. Le Département du travail et de la protection sociale a également organisé une réunion avec 15 agences concernées en janvier 2020 pour discuter plus avant du cas dans le but de les sensibiliser aux droits des travailleurs et au principe de la liberté syndicale.

167. Le comité prend note des informations fournies par les organisations plaignantes et par le gouvernement. En particulier, il accueille favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle un projet de loi abrogeant les articles 33 et 77 de la SELRA a été soumis à des procédures d'audition publique et est sur le point d'être finalisé. Le comité veut croire que le projet de loi sera adopté sans délai et sera en conformité avec les principes de la liberté syndicale, s'agissant notamment de l'action collective des organisations syndicales d'entreprises d'État et des sanctions prévues en cas de violation des dispositions relatives au droit de grève. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toute évolution du projet de loi et d'en communiquer copie lorsque le texte aura été adopté.
168. En ce qui concerne les sanctions prises à l'encontre de sept dirigeants du SRUT pour infraction à des interdictions de grève, le comité note les informations fournies selon lesquelles les travailleurs ont commencé à payer les amendes qui s'élèvent à 24 millions de THB, mais que le ministère du Travail et les agences concernées, en coopération avec l'entreprise, fournissent une assistance aux dirigeants en leur versant leur salaire. Le comité observe également que le gouvernement indique qu'un comité de travail a été désigné par l'entreprise afin d'envisager le retrait éventuel des décisions judiciaires ou l'abstention de les exécuter et que la suggestion d'aider les dirigeants en réduisant les amendes a été soumise au comité en vue d'un examen final. Tout en accueillant favorablement ces initiatives et l'engagement du gouvernement à explorer les moyens d'atténuer les difficultés des travailleurs, le comité regrette de constater que, à la suite de l'émission d'un titre exécutoire, les dirigeants syndicaux concernés ont été obligés de commencer à payer les amendes, surtout si l'on considère que les amendes étaient destinées à sanctionner des cas d'infraction à des interdictions de grève, qui sont elles-mêmes contraires aux principes de la liberté syndicale, et que leur montant excessif est susceptible d'avoir sur le syndicat et ses dirigeants un effet d'intimidation qui risque de nuire à l'exercice de leurs activités syndicales légitimes. [Voir 372^e rapport, juin 2014, paragr. 617.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de continuer d'œuvrer au rapprochement des parties en vue de résoudre cette question en suspens et veut croire que la discussion en cours au sein du comité de travail ou par d'autres voies aboutira au retrait des amendes infligées aux dirigeants du SRUT. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
169. Concernant le licenciement de 13 membres du SRUT pour avoir organisé l'initiative sur la santé et la sécurité au travail ou y avoir participé, le comité rappelle que les organisations plaignantes avaient précédemment mentionné la réintégration des travailleurs et le paiement des salaires mais observe que, dans leur dernière communication, elles dénoncent une fois de plus la menace d'un licenciement imminent. Le comité le note avec préoccupation et souhaite rappeler que le licenciement d'un travailleur en raison de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales porte atteinte aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1104.] Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement d'œuvrer avec l'entreprise afin de faire en sorte que les 13 membres du SRUT ne soient pas soumis à la menace de licenciement ou à d'autres formes de harcèlement antisyndical et puissent exercer librement leurs droits à la liberté syndicale.
170. En ce qui concerne les accusations de corruption portées contre plusieurs dirigeants du SRUT, le comité note avec préoccupation les allégations des organisations plaignantes selon lesquelles la Cour pénale centrale pour les affaires de corruption et les comportements délictueux a condamné 13 dirigeants du SRUT pour négligence dans l'exercice de leurs fonctions officielles en rapport avec des activités syndicales légitimes, notamment l'initiative sur la santé et la sécurité au travail, et qu'ils ont été condamnés à une peine de trois ans d'emprisonnement; ces derniers ont été libérés sous caution dans l'attente du jugement en appel. Le comité rappelle à cet égard que des allégations de comportement criminel ne

*doivent pas être utilisées pour harceler des syndicalistes à cause de leur affiliation ou de leurs activités syndicales [voir **Compilation**, paragr. 80] et que le comité a signalé le danger que représentent pour le libre exercice des droits syndicaux des inculpations prononcées à l'encontre de représentants de travailleurs dans le cadre d'activités liées à la défense des intérêts de leurs mandants. [Voir **Compilation**, paragr. 154.] Au vu de ce qui précède et compte tenu de l'indication du gouvernement selon laquelle le cas est actuellement devant le tribunal, le comité veut croire que ses conclusions seront portées à l'attention du tribunal compétent et que les accusations portées contre les dirigeants du SRUT seront abandonnées, si elles se rapportent de quelque manière que ce soit à l'exercice d'activités syndicales légitimes ou sont motivées par celles-ci. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout développement sur cette question et de répondre à la dernière communication des organisations plaignantes en date du 23 octobre 2020.*

- 171.** *Enfin, observant l'indication du gouvernement selon laquelle le Département du travail et de la protection sociale a organisé une réunion avec les agences concernées en janvier 2020 pour discuter du cas afin de les sensibiliser aux droits des travailleurs et au principe de la liberté syndicale, le comité veut croire que toutes les questions en suspens dans ce cas seront résolues sans délai en tenant compte des intérêts de toutes les parties concernées tout en veillant à l'instauration d'un climat propice au développement de relations professionnelles harmonieuses et au plein respect de la liberté syndicale.*

Cas n° 3164 (Thaïlande)

- 172.** Le comité a examiné ce cas (présenté en octobre 2015) qui concerne des allégations relatives à des lacunes législatives, en particulier des restrictions imposées au droit d'organisation, au droit de grève et de négociation collective à plusieurs catégories de travailleurs, ainsi qu'une protection insuffisante contre les actes de discrimination antisyndicale, pour la dernière fois à sa réunion de juin 2019. [Voir 389^e rapport, paragr. 86 à 90.] À cette occasion, le comité a pris note avec intérêt des informations détaillées fournies par le gouvernement sur les amendements qu'il est proposé d'apporter à la loi sur les relations professionnelles (LRA) et à la loi sur les relations professionnelles dans les entreprises d'État (SELRA) et a noté que ces amendements devraient élargir la protection des travailleurs contre la discrimination antisyndicale et le traitement inéquitable. Après avoir rappelé la longue période de révision des lois, le comité a dit vouloir croire que ces amendements législatifs seraient adoptés sans délai et a prié le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard et de lui fournir une copie des versions révisées de la LRA et de la SELRA après leur adoption.
- 173.** Dans sa communication en date du 7 février 2020, le gouvernement fait savoir que, dans le but de garantir que tous les travailleurs bénéficient du droit d'association et de négociation collective conformément aux normes internationales du travail, le ministère du Travail, sur la base des recommandations du comité, est en train de modifier la LRA et la SELRA afin de les harmoniser avec les principes de la liberté syndicale. Le gouvernement indique que ces amendements sont essentiels pour préparer la ratification de la convention n° 98 et qu'il étudie également la possibilité de ratifier la convention n° 87.
- 174.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. En particulier, il se félicite que le gouvernement indique que la LRA et la SELRA sont en cours de révision en tenant compte des recommandations du comité, que ces amendements sont essentiels pour préparer la ratification de la convention n° 98, et que le gouvernement est aussi en train d'étudier la faisabilité de ratifier la convention n° 87. Compte tenu de ce qui précède, le comité veut fermement croire que la révision de la législation du travail, qui est en cours depuis*

longtemps, sera achevée sans délai et que les lois modifiées seront pleinement conformes aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation en ce qui concerne le processus de révision et de lui fournir une copie des versions révisées de la LRA et de la SELRA après leur adoption. Le comité encourage également le gouvernement à poursuivre ses efforts pour aligner la législation nationale à la liberté syndicale et à la négociation collective, en vue de faciliter la ratification des instruments pertinents à l'avenir.

* * *

Situation des cas en suivi

175. 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
2512 (Inde)	Novembre 2007	Mars 2018
2603 (Argentine)	Novembre 2008	Novembre 2012
2715 (République démocratique du Congo)	Novembre 2011	Juin 2014
2743 (Argentine)	Mars 2013	Novembre 2015
2749 (France)	Mars 2014	–
2797 (République démocratique du Congo)	Mars 2014	–
2807 (République islamique d'Iran)	Mars 2014	Juin 2019
2871 (El Salvador)	Juin 2014	Juin 2015
2892 (Turquie)	Mars 2014	Octobre 2015
2925 (République démocratique du Congo)	Mars 2013	Mars 2014
2962 (Inde)	Juin 2015	Juin 2018
2977 (Jordanie)	Mars 2013	Novembre 2015
2988 (Qatar)	Mars 2014	Juin 2017
2991 (Inde)	Juin 2013	Mars 2019
3003 (Canada)	Mars 2017	–
3011 (Turquie)	Juin 2014	Novembre 2015
3036 (République bolivarienne du Venezuela)	Novembre 2014	–
3046 (Argentine)	Novembre 2015	–
3047 (République de Corée)	Mars 2017	–
3054 (El Salvador)	Juin 2015	–
3058 (Djibouti)	Mars 2015	Mars 2019
3078 (Argentine)	Mars 2018	–
3083 (Argentine)	Novembre 2015	–

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
3098 (Turquie)	Juin 2016	Novembre 2017
3100 (Inde)	Mars 2016	-
3101 (Paraguay)	Octobre 2015	Juin 2018
3107 (Canada)	Mars 2016	-
3110 (Paraguay)	Juin 2016	-
3119 (Philippines)	Octobre 2019	-
3120 (Argentine)	Mars 2019	-
3123 (Paraguay)	Juin 2016	-
3128 (Zimbabwe)	Mars 2016	Juin 2019
3167 (El Salvador)	Novembre 2017	-
3169 (Guinée)	Juin 2016	-
3182 (Roumanie)	Novembre 2016	-
3201 (Mauritanie)	Juin 2019	-
3202 (Libéria)	Mars 2018	-
3209 (Sénégal)	Mars 2018	-
3227 (République de Corée)	Mars 2018	-
3229 (Argentine)	Mars 2018	-
3237 (République de Corée)	Juin 2018	-
3238 (République de Corée)	Novembre 2017	-
3243 (Costa Rica)	Octobre 2019	-
3248 (Argentine)	Octobre 2018	-
3257 (Argentine)	Octobre 2018	-
3268 (Honduras)	Juin 2018	-
3274 (Canada)	Octobre 2018	-
3276 (Cabo Verde)	Mars 2018	-
3285 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	-
3288 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	-
3290 (Gabon)	Juin 2019	-
3314 (Zimbabwe)	Octobre 2019	-
3334 (Malaisie)	Octobre 2019	-

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

177. En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n^{os} 1787 (Colombie), 1865 (République de Corée), 2086 (Paraguay), 2153 (Algérie), 2341 (Guatemala), 2362 et 2434 (Colombie), 2445 (Guatemala), 2533 (Pérou), 2540 (Guatemala), 2583 et 2595 (Colombie), 2656 (Brésil), 2679 (Mexique), 2684 (Équateur), 2694 (Mexique), 2699 (Uruguay), 2706 (Panama), 2710 (Colombie), 2719 (Colombie), 2723 (Fidji), 2745 (Philippines), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panama), 2753 (Djibouti), 2755 (Équateur), 2756 (Mali), 2758 (Fédération de Russie), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2768 (Guatemala), 2793 (Colombie), 2816 (Pérou), 2852 (Colombie), 2854 (Pérou), 2870 (Argentine), 2872 (Guatemala), 2882 (Bahreïn), 2883 (Pérou), 2896 (El Salvador), 2900 (Pérou), 2916 (Nicaragua), 2924 (Colombie), 2934 (Pérou), 2944 (Algérie), 2946 (Colombie), 2948 (Guatemala), 2949 (Eswatini), 2952 (Liban), 2954 et 2960 (Colombie), 2966 (Pérou), 2976 (Turquie), 2979 (Argentine), 2980 (El Salvador), 2982 (Pérou), 2985 (El Salvador), 2987 (Argentine), 2994 (Tunisie), 2995 (Colombie), 2998 (Pérou), 3006 (République bolivarienne du Venezuela), 3010 (Paraguay), 3016 (République bolivarienne du Venezuela), 3017 (Chili), 3019 (Paraguay), 3020 (Colombie), 3024 (Maroc), 3026 (Pérou), 3030 (Mali), 3032 (Honduras), 3033 (Pérou), 3040 (Guatemala), 3041 (Cameroun) 3043 (Pérou), 3055 (Panama), 3056 (Pérou), 3059 (République bolivarienne du Venezuela), 3061 (Colombie), 3065, 3066 et 3069 (Pérou), 3072 (Portugal), 3075 (Argentine), 3077 (Honduras), 3085 (Algérie), 3087 et 3090 (Colombie), 3093 (Espagne), 3095 (Tunisie), 3096 (Pérou), 3097 (Colombie), 3102 (Chili), 3103 (Colombie), 3104 (Algérie), 3131 et 3137 (Colombie), 3146 (Paraguay), 3150 (Colombie), 3162 (Costa Rica), 3170 (Pérou), 3171 (Myanmar), 3172 (République bolivarienne du Venezuela), 3177 (Nicaragua), 3180 (Thaïlande), 3188 (Guatemala), 3191 (Chili), 3194 (El Salvador), 3220 (Argentine), 3240 (Tunisie), 3244 (Népal), 3253 (Costa Rica), 3272 (Argentine), 3278 (Australie), 3279 (Équateur), 3286 (Guatemala), 3287 (Honduras), 3297 (République dominicaine) et 3317 (Panama), qu'il envisage d'examiner le plus rapidement possible.

Cas n° 3210

Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement de l'Algérie
présentées par

- le Syndicat national autonome des travailleurs d'électricité et du gaz (SNATEG)
- appuyées par
- l'Internationale des services publics (ISP)
 - l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
 - IndustriALL Global Union (IndustriALL)
 - la Confédération syndicale internationale (CSI)
 - la Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGAGA) et
 - la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce une campagne de harcèlement et les intimidations d'une entreprise du secteur de l'énergie à l'encontre de ses dirigeants et adhérents, le refus d'exécuter des décisions de justice de réintégration de travailleurs licenciés abusivement, ainsi que le refus des pouvoirs publics de faire cesser les violations des droits syndicaux

- 178.** Le comité a examiné ce cas (présenté en 2016) pour la dernière fois à sa réunion de juin 2018 et il a présenté à cette occasion un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 386^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration lors de sa 333^e session (juin 2018), paragr. 86 à 120.] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 179.** Le Syndicat national autonome des travailleurs d'électricité et du gaz (SNATEG) a transmis des informations additionnelles dans des communications en date des 4 juin et 27 août 2018, des 9 et 25 février, 22 mai et 12 juin 2019. La Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP), organisation faîtière à laquelle le SNATEG est affilié, a appuyé la plainte et fourni des informations complémentaires dans des communications en date des 27 août, 25 septembre, 11 et 15 octobre 2019, et du 31 janvier 2020.
- 180.** Le gouvernement a fourni ses observations dans des communications en date du 15 mai 2018, et des 7 janvier, 25 juin et 19 novembre 2019.
- 181.** 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. Examen antérieur du cas

- 182.** Lors de son examen antérieur du cas, le comité avait formulé les recommandations suivantes [voir 386^e rapport, paragr. 120]:
- a) Le comité attend du gouvernement qu'il veuille au respect de ses décisions en application des principes de la liberté syndicale en ce qui concerne le droit des organisations minoritaires à exercer leurs activités et représenter leurs membres. En outre, le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne toutes les mesures adéquates pour s'assurer du respect des

dispositions de la loi pour le SNATEG s'il s'avère qu'il satisfait aux conditions prévues pour être considéré comme représentatif.

- b) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision de la Cour suprême concernant l'affaire entre M. Abdallah Boukhalfa et l'entreprise suite au recours contre la décision du 15 décembre 2014 du tribunal d'El-Harrouch.
- c) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue du recours que M. Abdallah Boukhalfa aurait intenté contre M. Mellal pour usurpation de fonction. Entre-temps, le comité prie instamment le gouvernement d'adopter une attitude de neutralité dans cette affaire, notamment de s'abstenir de toute déclaration pouvant être perçue comme une forme d'ingérence dans le fonctionnement du SNATEG.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer sans délai si M^{me} Benmaïche a été réintégrée à son poste conformément à la décision de justice rendue et si cette dernière continue d'exercer des activités syndicales.
- e) Notant avec préoccupation le nombre particulièrement élevé de délégués qui, selon l'organisation plaignante, ont été licenciés abusivement et rappelant que le gouvernement dispose d'une liste complète des délégués licenciés, le comité le prie instamment de faire procéder à des enquêtes afin d'établir les motifs de ces licenciements et, s'il s'avère que des licenciements ont été prononcés en raison d'activités syndicales légitimes, de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs licenciés d'obtenir leur réintégration dans leur poste de travail sans perte de rémunération, et d'appliquer à l'entreprise les sanctions légales pertinentes. Si la réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, les travailleurs concernés devraient être dûment indemnisés, cela de manière à constituer une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé sans délai des résultats des enquêtes.
- f) Le comité exhorte le gouvernement à adopter toutes les mesures nécessaires pour assurer des relations professionnelles apaisées au sein de l'entreprise et pour apporter une réponse aux faits graves de discrimination antisyndicale rapportés. À cette fin, le comité prie instamment le gouvernement de diligenter rapidement des enquêtes sur toutes les allégations de discrimination dont il est saisi et de le tenir informé. Le comité attend également du gouvernement qu'il veille à la bonne application des décisions de justice rendues en la matière. De telles mesures doivent contribuer à garantir un environnement à même de permettre au SNATEG de développer ses activités sans ingérence ni intimidation.
- g) Notant que la mission de contacts directs demandée par la Commission de l'application des normes en juin 2017 n'a pas encore eu lieu, le comité s'attend à ce que le gouvernement accepte cette mission afin de permettre de constater, pour les éléments qui concernent la présente plainte, les mesures prises et les progrès accomplis pour garantir un climat exempt d'intimidation et sans violence contre le SNATEG et ses membres.

B. Nouvelles allégations de l'organisation plaignante

- 183.** Dans ses communications successives, le SNATEG dénonce la persistance du harcèlement judiciaire de l'entreprise SONELGAZ (ci-après l'«entreprise») et du gouvernement à l'encontre des dirigeants syndicaux, et en particulier plusieurs recours ayant abouti à la condamnation de M. Mellal, président de l'organisation syndicale, à des peines d'emprisonnement et des amendes. Le SNATEG se réfère notamment à sa condamnation pour diffamation à six mois de prison ferme et à une amende équivalant

à 2 000 euros par une décision du 2 janvier 2017 alors qu'il dénonçait le harcèlement sexuel et le licenciement d'une travailleuse dans une filiale de l'entreprise. M. Mellal a également été condamné pour diffamation à deux mois de prison ferme et à une amende équivalant à 5 000 euros par une décision du 17 novembre 2017 rendue par contumace et, selon le SNATEG, entachée de vice de procédure suite à une déclaration faite contre un ancien ministre de l'Énergie. Par ailleurs, M. Mellal a aussi été condamné pour détention illégale de documents à six mois de prison ferme par une décision du 15 décembre 2016 de la Cour de Guelma. Il s'agit, pour le SNATEG, de représailles de l'entreprise suite à la dénonciation d'une pratique de tarification excessive. De manière générale, le SNATEG s'interroge sur la manière dont la justice a utilisé certains éléments de preuve à charge de M. Mellal (usage de faux validé par la cour, condamnation d'une dénonciation faite dans le cadre de l'action syndicale). Enfin, le SNATEG s'étonne par exemple d'une condamnation de M. Mellal à deux mois de prison ferme pour diffamation alors que, dans les faits, il avait fait parvenir à l'entreprise, sous forme de document interne confidentiel, une mise en demeure signalant une affaire de corruption.

- 184.** Dans leurs communications de février et septembre 2019, le SNATEG et la COSYFOP dénoncent également les recours pour diffamation de l'entreprise ayant abouti en 2018 à des condamnations à des peines de prison ferme et à des amendes à l'encontre de M. Abdelkader Kouafi, secrétaire général du syndicat, et de M. Benzine Slimane, président de la section des travailleurs de la sûreté de l'entreprise, alors que ces derniers dénonçaient, dans le cadre de leur mandat, les conditions de travail dans l'entreprise. L'organisation plaignante fait également état de plusieurs nouvelles condamnations de M. Mellal, l'une prononcée le 8 mai 2019 pour diffamation suite à un recours de l'entreprise et l'autre prononcée le 9 mai 2019 pour usurpation d'identité suite à un recours du ministère du Travail. Chacun des jugements a condamné M. Mellal à six mois de prison ferme. De manière générale, la COSYFOP dénonce non seulement le recours désormais systématique à la justice, y compris par le gouvernement, pour entraver l'action syndicale de ses dirigeants, mais aussi le durcissement des peines prononcées, comme moyen supplémentaire d'intimidation.
- 185.** Par ailleurs, l'organisation plaignante dénonce une justice à sens unique qui n'a donné suite à aucun des nombreux recours qu'elle a introduits devant la justice. Il s'agit notamment d'une plainte contre l'entreprise pour faux et usage de faux devant une dizaine de juridictions du pays, car l'entreprise arguerait d'une décision administrative de retrait du récépissé d'enregistrement du SNATEG. Il s'agit également de plusieurs plaintes contre les directeurs de l'entreprise pour diffamation et entrave à l'exercice de la liberté syndicale, ainsi que de plaintes pour adhésion forcée à un syndicat (prélèvement à la source de cotisations syndicales en faveur d'un autre syndicat dans l'entreprise). Enfin le SNATEG dénonce l'inaction de l'Office national de la corruption qu'il a saisi d'une plainte contre l'entreprise pour dilapidation de biens publics.
- 186.** Dans ses communications successives d'août 2018 à juin 2019, le SNATEG dénonce une ingérence du gouvernement dans son fonctionnement interne en prétendant sa dissolution volontaire. Le SNATEG dément l'indication fournie par le gouvernement aux organes de contrôle de l'OIT selon laquelle l'organisation aurait volontairement décidé de sa dissolution lors d'une assemblée générale tenue en octobre 2017. Selon l'organisation plaignante, contrairement à la déclaration du représentant gouvernemental à la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail (107^e session, mai-juin 2018) faisant état de cette présumée assemblée générale tenue le 7 octobre, un congrès national du SNATEG a été tenu les 6 et 7 décembre 2017 à son siège avec la participation de l'ensemble des délégués des wilayas pour décider à l'unanimité de ne pas dissoudre le syndicat. Les délibérations du

congrès et les décisions prises, notamment celle de ne pas dissoudre le syndicat, ont fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par un huissier de justice, qui a été transmis au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (pièce fournie dans la plainte).

- 187.** Par ailleurs, le SNATEG dénonce une décision administrative de retrait de son enregistrement prise par le gouvernement le 16 mai 2017 (décision n° 297) dont le gouvernement et l'entreprise se prévalent devant les instances judiciaires alors que le représentant du gouvernement en a nié l'existence devant la Commission de l'application des normes en juin 2017. Outre qu'il rappelle l'impossibilité d'une dissolution administrative des syndicats en vertu des principes de la liberté syndicale, le SNATEG dénonce le rejet des recours qu'il a intentés devant la justice pour contester une telle décision administrative. Il informe avoir saisi le Conseil d'État en appel des décisions de rejet et que son recours a été rejeté en juillet 2019, cela en contradiction de la recommandation explicite, formulée en juin 2019 par la Commission de l'application des normes, que le gouvernement revoie la décision de dissolution du syndicat.
- 188.** Par ailleurs, le SNATEG rappelle plusieurs décisions de justice qui ont reconnu M. Mellal comme le président légitime du syndicat. Il se réfère notamment à l'ordonnance du juge d'instruction du tribunal d'El-Harrouch du 23 janvier 2017 déboutant M. Abdallah Boukhalifa de son recours intenté contre M. Mellal pour usurpation de fonction de président du syndicat, à la décision de la chambre d'accusation de la Cour de Guelma du 6 février 2017, ainsi qu'à la décision de la même cour du 27 novembre 2017 ordonnant la réintégration de M. Mellal à son poste de travail, en sa qualité de délégué et dirigeant syndical. À cet égard, le SNATEG dénonce le refus de l'entreprise d'exécuter la décision de justice au motif qu'elle a interjeté appel. Cette situation constitue une grave entrave à son action et une violation de la loi n° 90-14 de 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical. Le SNATEG dénonce le fait que l'inspection du travail refuse de constater cette violation.
- 189.** S'agissant des mesures de licenciement abusif de syndicalistes et de dirigeants syndicaux, le SNATEG et la COSYFOP indiquent que les travailleurs, qui ont été réintégrés par l'entreprise sans aucune indemnité pour licenciement abusif, ont été contraints de se désaffilier et d'adhérer à un autre syndicat présent dans l'entreprise. Les syndicalistes refusant ce chantage de l'entreprise n'ont toujours pas été réintégrés. Il s'agit de syndicalistes qui bénéficient d'une décision judiciaire de réintégration mais que l'entreprise refuse d'exécuter (M. Raouf Mellal, président du syndicat; M. Kouafi Abdelkader, secrétaire général; M. Benarfa Wahid, président du bureau national de l'est; M. Araf Imad, président du bureau national du sud; et M. Djeha Makhfi, président de la section syndicale MPVE). Il s'agit aussi de syndicalistes pour lesquels l'inspection a appliqué l'article 56 de la loi n° 90-14 pour demander leur réintégration. Cependant l'inspection n'a pas accompli les procédures de réintégration sur instruction du ministère du Travail (M. Benhadad Zakaria, membre du bureau national; M. Slimani Mohamed Amine Zakaria, président du Comité national des jeunes travailleurs; et M. Chertioua Tarek, président de comité de communication). Il s'agit enfin de syndicalistes qui ont saisi la justice mais qui attendent toujours un jugement (M. Mekki Mohamed, membre du bureau national; M. Benzine Slimane, président de la Fédération nationale des travailleurs de sécurité et prévention; M. Guebli Samir, président du bureau national du centre; et M. Meziani Moussa, président de la Fédération nationale des travailleurs de la distribution d'électricité et du gaz). Ces dirigeants ont tous été licenciés en 2017, à l'exception de M. Mellal, licencié en 2015. Le syndicat dénonce à cet égard le refus de l'entreprise d'exécuter la décision de justice de novembre 2017 ordonnant la réintégration de M. Mellal à son poste de travail, le pourvoi en cassation n'étant pas un motif de suspension d'exécution de la décision de justice en vertu du Code de procédure

civile et administrative. Le syndicat indique en outre que plusieurs dirigeants licenciés ne disposent plus des revenus nécessaires pour engager des actions en justice pour assurer le suivi des recours en justice ou faire appliquer les décisions de réintégration.

- 190.** S'agissant du licenciement abusif de M. Mellal, la COSYFOP s'est référée à une décision du 3 octobre 2019 de la Cour suprême annulant la décision du 27 novembre 2017 de la Cour d'appel de Guelma. La COSYFOP dénonce le fait que ni M. Mellal ni le SNATEG n'ont été notifiés de la décision de la Cour suprême, comme l'exige la loi. Outre qu'elle dénonce l'administration dilatoire de la justice sur un cas de licenciement intervenu en 2015, la COSYFOP dénonce une justice complaisante qui rend des décisions contraires aux conventions internationales et aux recommandations réitérées depuis plusieurs années par les organes de contrôle de l'OIT.
- 191.** Le SNATEG rappelle que, au-delà de la situation de ses dirigeants syndicaux licenciés et harcelés, les autorités ont recours à une répression policière particulièrement violente à l'encontre de ses activités, comme à l'occasion d'une manifestation pacifique organisée le 3 février 2019 devant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale afin d'exiger la réintégration des syndicalistes révoqués depuis deux années et la mise en œuvre des recommandations de la Commission de l'application des normes. À cette occasion, l'ensemble des dirigeants syndicaux ont été retenus pendant sept heures au poste de police, leurs téléphones portables ont été confisqués et certains ont été détenus.
- 192.** Le SNATEG exhorte le comité à contraindre le gouvernement à se conformer aux normes internationales en matière de liberté syndicale, à mettre en œuvre sans délai supplémentaire les décisions de justice de réintégration de ses dirigeants, à revoir la décision de dissolution du syndicat comme demandé par les organes de contrôle de l'OIT, et ainsi à reconnaître le droit des travailleurs d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix et à permettre au syndicat de mener ses activités sans entrave ni ingérence.

C. Réponse du gouvernement

- 193.** Dans ses communications du 15 mai 2018 et du 7 janvier 2019, le gouvernement conteste une nouvelle fois la qualité de représentant syndical de M. Raouf Mellal, signataire de la plainte en tant que président de l'organisation plaignante, et maintient que le SNATEG a procédé à sa dissolution volontaire par vote unanime des membres présents à une assemblée générale convoquée le 7 octobre 2017. Le gouvernement rappelle que la dissolution volontaire d'une organisation syndicale est effectivement prévue en vertu de l'article 29 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, qui dispose que la dissolution volontaire est prononcée par les membres de l'organisation syndicale ou les délégués régulièrement désignés, et ce conformément aux dispositions statutaires. Il indique que les statuts du SNATEG prévoient effectivement la dissolution volontaire. Les autorités ont simplement pris acte de cette dissolution en procédant à l'annulation du numéro de référence du syndicat dans le registre des organisations syndicales. Le gouvernement ajoute que M. Mellal a introduit un recours pour demander l'annulation de la dissolution volontaire du SNATEG et qu'il a été débouté par le Conseil d'État dans une décision rendue le 19 juillet 2018.
- 194.** S'agissant des licenciements abusifs présumés de 46 dirigeants syndicaux dont l'organisation plaignante avait fourni une liste précédemment, le gouvernement s'est référé aux informations fournies par écrit à la Commission de l'application des normes (mai-juin 2018) et à la déclaration du représentant gouvernemental indiquant que, sur les cas répertoriés, une grande majorité a été réglée par une réintégration au poste de travail, par une réaffectation ou encore par un départ à la retraite à l'initiative du

travailleur concerné. Un certain nombre de travailleurs demeureraient cependant licenciés et deux syndicalistes répertoriés ne faisaient pas partie de l'effectif de l'entreprise.

- 195.** En outre, le gouvernement conteste l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle M. Mellal a été confirmé en tant que président légitime par décision de justice. Au contraire, le gouvernement fournit copie d'un courrier du ministère de la Justice indiquant que le tribunal d'El-Harrouch n'a rendu aucun jugement portant la référence avancée par l'organisation plaignante qui reconnaît M. Mellal comme président du SNATEG. Le gouvernement confirme l'existence d'un conflit interne entre M. Boukhalfa et M. Mellal sur la présidence du syndicat et d'un recours en justice intenté à cet égard par M. Boukhalfa pour usurpation de fonction.
- 196.** S'agissant de la situation de M. Mellal, le gouvernement fournit, dans sa communication de novembre 2019, copie d'une décision du 3 octobre 2019 de la Cour suprême annulant l'arrêt de la Cour d'appel de Guelma du 27 novembre 2017, sans renvoi. Le gouvernement rappelle que la décision de la Cour de Guelma avait annulé le jugement du 21 septembre 2016 du tribunal de Guelma déboutant M. Mellal de son recours contre son licenciement pour faute professionnelle du troisième degré. Le gouvernement indique que M. Mellal a usé de tous les droits de recours disponibles en vertu de la loi en ce qui concerne son licenciement de l'entreprise.
- 197.** Le gouvernement affirme que son rôle s'est borné dans le présent cas à veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en matière de liberté syndicale. Il considère que toutes les allégations de l'organisation plaignante sont dépourvues de preuves et demande au comité de considérer le cas comme clos au vu des dernières informations qu'il fournit.

D. Conclusions du comité

- 198.** *Le comité rappelle que le présent cas porte sur des allégations de refus d'une entreprise du secteur de l'énergie de permettre à un syndicat officiellement enregistré de développer des activités, d'une campagne de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des dirigeants et adhérents de ce syndicat par l'entreprise, de refus des pouvoirs publics de faire cesser les violations des droits syndicaux et de faire appliquer des décisions de justice en faveur du syndicat.*
- 199.** *Le comité a procédé à l'examen du présent cas en tenant compte des informations fournies dans le cadre de la plainte, mais également des informations des autres organes de contrôle de l'OIT qui ont été amenés à examiner l'affaire depuis son dernier examen en juin 2018, en particulier la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), et des conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail sur la base des commentaires de la CEACR. Le comité a aussi bénéficié des informations fournies à la mission de haut niveau demandée par la Commission de l'application des normes qui s'est rendue sur place en mai 2019 et dont certaines conclusions et recommandations portent sur la situation du SNATEG.*
- 200.** *Lors de son précédent examen du cas, le comité avait noté avec préoccupation le nombre particulièrement élevé de délégués syndicaux (membres du bureau national, des comités nationaux, des fédérations nationales et des sections syndicales des wilayas) qui, selon l'organisation plaignante, avaient fait l'objet de licenciements abusifs de la part de l'entreprise. Observant que le gouvernement disposait d'une liste des délégués licenciés fournie par le SNATEG, le comité l'avait prié de procéder à des enquêtes afin d'établir les motifs de ces licenciements et de le tenir informé des résultats et des mesures prises. À cette occasion, le comité avait rappelé la nécessité de prendre les mesures nécessaires, s'il était avéré que des*

licenciements avaient été prononcés en raison d'activités syndicales légitimes, pour permettre aux travailleurs licenciés d'obtenir leur réintégration dans leur poste de travail sans perte de rémunération, et d'appliquer à l'entreprise les sanctions légales pertinentes. Si la réintégration n'était pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, les travailleurs concernés devaient être dûment indemnisés, cela de manière à constituer une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. Le comité note que, selon le SNATEG, la plupart des travailleurs ont été réintégrés par l'entreprise, cependant sans aucune indemnité pour licenciement abusif. Par ailleurs, ces derniers auraient été contraints de se désaffilier et d'adhérer à un autre syndicat présent dans l'entreprise. À cet égard, le comité rappelle que toute pression ayant pour but que des travailleurs ou des dirigeants syndicaux renoncent à leur affiliation syndicale constitue une violation du principe de libre affiliation syndicale énoncé dans la convention n° 87. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1198.] Le comité prie le gouvernement de fournir des informations à cet égard.

- 201.** Selon le SNATEG, les dirigeants syndicaux refusant ce chantage de l'entreprise n'auraient toujours pas été réintégrés. Il s'agit de syndicalistes qui bénéficient d'une décision judiciaire de réintégration mais que l'entreprise refuse d'exécuter (M. Raouf Mellal, président du syndicat; M. Kouafi Abdelkader, secrétaire général; M. Benarfa Wahid, président du bureau national de l'est; M. Araf Imad, président du bureau national du sud; et M. Djeha Makhfi, président de la section syndicale MPVE). Il s'agit aussi de syndicalistes pour lesquels l'inspection du travail demande la réintégration en vertu de l'article 56 de la loi n°90-14. Cependant, selon l'organisation plaignante, l'inspection n'aurait pas mis à exécution les procédures de réintégration sur instruction du ministère du Travail (M. Benhadad Zakaria, membre du bureau national; M. Slimani Mohamed Amine Zakaria, président du Comité national des jeunes travailleurs; et M. Chertioua Tarek, président de comité de communication). Il s'agit enfin de syndicalistes qui ont saisi la justice mais qui attendent toujours un jugement (M. Mekki Mohamed, membre du bureau national; M. Benzine Slimane, président de la Fédération nationale des travailleurs de sécurité et prévention; M. Guebli Samir, président du bureau national du centre; et M. Meziani Moussa, président de la Fédération nationale des travailleurs de la distribution d'électricité et du gaz). Ces dirigeants ont tous été licenciés en 2017, à l'exception de M. Mellal, licencié en 2015.
- 202.** Le comité note que le gouvernement a transmis à la Commission de l'application des normes à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail (mai-juin 2018) une liste répertoriant la situation des dirigeants syndicaux licenciés. Une majorité de cas a été réglée par une réintégration au poste de travail. Le gouvernement ne précise pas si cette réintégration a été accompagnée du versement d'une indemnité pour licenciement abusif. La liste fournie par le gouvernement confirme en outre qu'un certain nombre de travailleurs n'ont pas été réintégrés et fait état de deux syndicalistes répertoriés ne faisant pas partie de l'effectif de l'entreprise, notamment M. Abdelkader Kouafi, secrétaire général du SNATEG. Le comité note également que la liste du gouvernement ne répertorie pas la situation de M. Mellal, président du syndicat, ni celle de M^{me} Sarah Benmaiche, déléguée syndicale et membre du comité des femmes du SNATEG, qui aurait été harcelée puis licenciée et dont la réintégration ordonnée par la justice dès 2015 n'aurait jamais été exécutée par l'entreprise en l'absence de mesures de contrainte de la part des pouvoirs publics.
- 203.** Le comité note avec regret que, malgré le laps de temps écoulé, les pouvoirs publics ne semblent pas avoir pris de mesures tangibles pour faire exécuter par l'entreprise les décisions de justice et de l'inspection du travail ordonnant la réintégration des syndicalistes. La commission rappelle que la liste des cas non résolus a été précédemment transmise au gouvernement pour qu'il enquête et prenne action. En outre, le comité note que la mission de haut niveau, en référence à la situation du SNATEG, s'est déclarée préoccupée par la non-

exécution des décisions mais aussi par la judiciarisation excessive des procédures qui peuvent créer un climat d'impunité et mettre en doute l'impartialité de la justice. Le comité note avec préoccupation que cette judiciarisation excessive pourrait avoir pour effet que plusieurs dirigeants licenciés ne peuvent plus, faute de ressources, engager des actions en justice pour demander leur réintégration, comme le rapporte le SNATEG. Le comité rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces, et qu'une lenteur excessive dans le traitement de tels cas constitue une violation grave des droits syndicaux des intéressés. [Voir **Compilation**, paragr. 1139.] Compte tenu de ce qui précède, le comité attend du gouvernement qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour l'exécution sans délai supplémentaire des décisions de justice ou de l'inspection du travail, dont certaines remontent à 2017, concernant la réintégration des membres du SNATEG sans perte de rémunération. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard. Le comité attend aussi du gouvernement qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour que les recours toujours en instance soient traités sans délai supplémentaire. Le comité prie le gouvernement ainsi que l'organisation plaignante de le tenir informé de tout fait nouveau concernant l'état des recours.

- 204.** S'agissant de la situation de M^{me} Sarah Benmaïche, le comité note avec préoccupation l'indication figurant dans le rapport de la mission de haut niveau que cette dernière, comme sa famille, a fait l'objet d'intimidations qui l'ont conduite à se retirer de l'action syndicale. Notant que M^{me} Sarah Benmaïche ne figure pas dans la liste de cas de licenciement non résolus fournie par l'organisation plaignante, le comité prie instamment le gouvernement de l'informer sans délai sur sa situation professionnelle et de préciser si cette dernière a été réintégrée par l'entreprise.
- 205.** Le comité rappelle aussi sa recommandation précédente concernant la situation de M. Abdallah Boukhalifa dont le licenciement a été annulé par une décision du 15 décembre 2014 du tribunal d'El-Harrouch qui a en outre condamné l'entreprise au versement de dommages et intérêts et à la prise en charge des frais judiciaires. Tout en notant que M. Boukhalifa ne figure pas dans la liste de cas de licenciement non résolus fournie par l'organisation plaignante, mais afin de faire le suivi de sa recommandation, le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer si la Cour suprême, saisie par l'entreprise, a rendu sa décision dans cette affaire et de préciser la situation professionnelle de M. Boukhalifa.
- 206.** Le comité prend note des informations concernant le recours judiciaire intenté par M. Mellal, président du SNATEG, suite à son licenciement en 2015. Il note que le tribunal de Guelma, dans une décision du 21 septembre 2016, a rejeté la plainte en annulation de la décision de licenciement. Le tribunal a reconnu la violation des dispositions légales imposant un délai de sept jours pour toute convocation à un conseil de discipline, alors que M. Mellal a été notifié de sa convocation le jour même de la convocation. Le tribunal a aussi reconnu la violation des articles 54 et 55 de la loi n° 90-14 qui exigent l'information préalable du syndicat dans les cas de mesures disciplinaires à l'encontre d'un délégué syndical. Cependant, le tribunal a rejeté la plainte sur la base de sa lecture de l'article 73-4 de la loi n° 90-11 sur les relations de travail (conditions d'annulation d'un licenciement pour non-respect des procédures). La Cour de Guelma (chambre sociale), saisie en appel par M. Mellal, a rendu sa décision le 27 novembre 2017. À cet égard, la cour a reconnu la qualité de délégué syndical de M. Mellal et retenu la violation par l'entreprise de l'obligation d'information du syndicat avant toute mesure disciplinaire à son encontre. Ainsi, la cour a annulé le jugement du tribunal de Guelma qui «n'a pas convenablement estimé les faits et n'a pas appliqué la loi de manière appropriée». Le comité note que l'entreprise s'est pourvue en cassation devant la Cour suprême le 4 avril 2018. La cour a rendu un arrêt le 3 octobre 2019 par lequel elle a annulé la décision du 27 novembre 2017 de la Cour de Guelma en estimant que cette dernière a accepté à tort de se prononcer

en appel du jugement du 21 septembre 2016 du tribunal de Guelma qui était saisi en premier et dernier ressort en vertu de l'article 73-4 de la loi n° 90-11.

- 207.** Le comité note l'indication selon laquelle ni M. Mellal ni le SNATEG n'ont été notifiés de la décision de la Cour suprême, comme l'exige le Code de procédure civile et administrative. Outre qu'elle dénonce en l'espèce l'administration dilatoire de la justice sur un cas de licenciement intervenu en 2015, la COSYFOP dénonce une justice complaisante qui a rendu des décisions contraires aux conventions internationales et aux recommandations réitérées depuis plusieurs années par les organes de contrôle de l'OIT. De son côté, le gouvernement indique que M. Mellal a usé de tous les droits de recours disponibles en vertu de la loi en ce qui concerne son licenciement de l'entreprise. Le comité note avec une profonde préoccupation le temps particulièrement long pour la justice de se prononcer en dernier ressort sur le licenciement de M. Mellal, intervenu en 2015. Le comité rappelle qu'il a toujours considéré que le gouvernement a la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale et doit veiller à ce que les plaintes pour des pratiques discriminatoires de cette nature soient examinées dans le cadre d'une procédure qui doit être prompte, impartiale et considérée comme telle par les parties intéressées. [Voir **Compilation**, paragr. 1138.] Le comité regrette qu'une procédure prompte et considérée comme impartiale ne semble pas avoir été assurée en l'espèce. Le comité note avec préoccupation que les instances ayant examiné l'affaire quant au fond ont relevé des manquements graves de l'entreprise en matière de respect des obligations légales de notification qui, selon elles, n'ont pas donné la possibilité à M. Mellal de prendre connaissance des griefs à son encontre, ni de préparer sa défense alors que la sanction prévue était le licenciement, mais que le jugement du tribunal de Guelma n'a pas pris en compte de manière plus conséquente de tels manquements graves au droit à la défense de M. Mellal pour remettre en question la mesure de licenciement.
- 208.** Par ailleurs le comité note avec préoccupation les allégations du SNATEG faisant état d'un harcèlement judiciaire à l'encontre de ses dirigeants, en particulier de son président. Le comité note les nombreux recours intentés entre 2017 et 2018, pour certains à l'initiative même des autorités gouvernementales, à l'encontre des dirigeants du SNATEG, MM. Mellal, Kouafi et Slimane, et les condamnations pour diffamation prononcées par les tribunaux imposant des peines de prison et des amendes. Enfin, le comité est préoccupé par l'indication de la COSYFOP selon laquelle il est désormais systématiquement fait recours à la justice, notamment par le gouvernement, pour entraver l'action syndicale, mais aussi par le fait que les peines prononcées sont de plus en plus sévères, comme moyen supplémentaire d'intimidation. Le comité, ne souhaitant pas rentrer dans la substance des décisions de justice prononcées, tient à rappeler 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, lesdites organisations ne devraient pas dépasser les limites convenables de la polémique et devraient s'abstenir d'excès de langage. Le comité attire aussi l'attention du gouvernement sur le fait que la menace de poursuites pénales systématiques en réponse à des opinions légitimes de représentants syndicaux peut avoir un effet d'intimidation et est préjudiciable à l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, paragr. 236 et 237.] Le comité attend du gouvernement qu'il établisse un climat de relations professionnelles harmonieux et stable où les dirigeants syndicaux peuvent exercer leurs activités de défense des intérêts de leurs membres sans crainte de poursuites pénales et de d'emprisonnement.
- 209.** Le comité note les positions divergentes de l'organisation plaignante et du gouvernement concernant la dissolution volontaire du SNATEG. Le comité note que, selon le gouvernement, le SNATEG a procédé à sa dissolution volontaire par vote unanime des membres présents à cette assemblée générale convoquée le 7 octobre 2017. Cette dissolution a été notifiée au

ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, par un procès-verbal du même jour dressé par huissier de justice. Le gouvernement, rappelant que la dissolution volontaire d'une organisation syndicale se fait conformément à la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 et aux dispositions statutaires de l'organisation concernée, déclare avoir simplement pris acte de cette dissolution en accusant réception du procès-verbal dans un courrier adressé à M. Abdallah Boukhalfa et en procédant à l'annulation du numéro de référence du syndicat dans le registre des organisations syndicales. Le gouvernement ajoute que M. Mellal a introduit un recours pour demander l'annulation de la dissolution volontaire du SNATEG mais que ce dernier a été débouté par le Conseil d'État dans une décision définitive rendue le 19 juillet 2019. Le comité note que, de son côté, le SNATEG dénonce cette dissolution comme une ingérence du gouvernement dans son fonctionnement interne. Selon le SNATEG, une décision d'annulation de l'enregistrement administratif du syndicat (décision administrative n° 297 du 16 mai 2017) est utilisée par l'entreprise, notamment devant les instances judiciaires, pour empêcher le syndicat de mener ses activités. Le gouvernement a nié devant la Commission de l'application des normes en juin 2017 avoir pris cette décision administrative. Par la suite, le gouvernement a publié un communiqué du 3 décembre 2017 qui annonçait la dissolution volontaire du SNATEG en vertu de la loi n° 90-14, suite à la réception d'un procès-verbal d'huissier de justice. Or le SNATEG rappelle que, en vertu de l'article 29 de ladite loi, la dissolution volontaire est prononcée par les membres de l'organisation syndicale ou leurs délégués régulièrement désignés conformément aux dispositions statutaires. Le SNATEG fait valoir que ses statuts prévoient que la dissolution est décidée lors d'un congrès national. L'assemblée générale à laquelle fait référence le gouvernement dans son communiqué de presse n'avait donc ni la compétence ni l'autorité pour décider de la dissolution. Le SNATEG ajoute que, contrairement aux déclarations du gouvernement, un congrès national s'est tenu les 6 et 7 décembre 2017 à son siège avec la participation de l'ensemble des délégués des wilayas et a décidé à l'unanimité de ne pas dissoudre le syndicat. Les délibérations du congrès et les décisions prises, notamment celle de ne pas dissoudre le syndicat, ont fait l'objet d'un procès-verbal rédigé, par un huissier de justice, qui a été transmis au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Le SNATEG dénonce les décisions de justice qui ont rejeté les recours en annulation de sa dissolution administrative comme une violation grave des principes de la liberté syndicale reconnus dans les conventions ratifiées par l'Algérie.

- 210.** Le comité note que tant l'organisation plaignante que le gouvernement indiquent que la justice a été saisie sur la question de la direction du SNATEG. Le comité relève que l'organisation plaignante fait état de plusieurs décisions de justice qui reconnaissent M. Mellal comme le président légitime du syndicat. Il s'agirait notamment d'une ordonnance du juge d'instruction du tribunal d'El-Harrouch du 23 janvier 2017 déboutant M. Boukhalfa de son recours contre M. Mellal, ou de la décision de la Cour de Guelma du 27 novembre 2017 ordonnant la réintégration de M. Mellal à son poste de travail, en sa qualité de dirigeant du SNATEG. Le comité note cependant que le gouvernement conteste l'allégation de ce que M. Mellal a été confirmé en tant que président légitime par la justice. Le gouvernement fournit à cet effet copie d'un courrier du ministère de la Justice indiquant que le tribunal d'El-Harrouch n'a rendu aucun jugement portant la référence avancée par l'organisation plaignante qui reconnaîtrait M. Mellal comme président du SNATEG.
- 211.** Le comité observe que la dissolution du SNATEG a été évoquée pour la première fois devant la Commission de l'application des normes en juin 2017 où le gouvernement a nié l'existence d'une décision administrative de dissolution du syndicat. Cependant, le comité note que, peu après, le gouvernement a publié un communiqué annonçant la dissolution du SNATEG, vraisemblablement suite à une assemblée générale du syndicat convoquée par M. Boukhalfa qui a décidé de la dissolution. Le comité observe à cet égard que les statuts du SNATEG ne

prévoient la possibilité de décider de sa dissolution que par le biais d'un congrès national. L'assemblée générale convoquée en octobre 2017 et évoquée par le gouvernement n'apparaît pas comme l'organe compétent pour décider de la dissolution du SNATEG en vertu des textes qui régissent le fonctionnement du syndicat. En outre, le comité note que, alors que le SNATEG se prévaut d'un congrès tenu en décembre 2017 confirmant la non-dissolution du syndicat et que le procès-verbal de ce congrès a été communiqué au gouvernement, les autorités ne semblent pas en avoir tenu compte en maintenant la décision de dissolution du syndicat. Cette situation est de nature à soulever des interrogations sur une possible ingérence des autorités. En outre, le comité note que, mis à part les représentants gouvernementaux, aucun interlocuteur n'a souhaité rencontrer la mission de haut niveau pour contredire la position de M. Mellal et des représentants du SNATEG contestant la mesure de dissolution du syndicat.

- 212.** À la lumière de ce qui précède, le comité estime nécessaire de déterminer les circonstances ayant abouti à la décision administrative entérinant la dissolution du SNATEG malgré des éléments contraires présentés aux autorités. Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante à cet effet. En outre, le comité, se référant aux recommandations formulées par la Commission de l'application des normes en juin 2019, s'attend à ce que le gouvernement revoie sans délai la décision de dissoudre le SNATEG et le prie instamment de le tenir informé de toute action entreprise dans ce sens.
- 213.** Par ailleurs, le comité note avec préoccupation les allégations du SNATEG dénonçant une répression policière particulièrement violente à l'encontre d'une manifestation pacifique organisée par les membres du syndicat le 3 février 2019 devant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale afin d'exiger la réintégration des syndicalistes et la mise en œuvre des recommandations de la Commission de l'application des normes. À cette occasion, l'ensemble des dirigeants syndicaux manifestants auraient été arrêtés et retenus au poste de police pendant sept heures, se seraient vu confisquer leurs téléphones portables, et deux membres auraient été détenus. Notant que le gouvernement n'a pas fourni d'observations concernant ces allégations, le comité rappelle que, à l'occasion de manifestations syndicales, 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. De leur côté, les organisations de travailleurs devraient respecter les dispositions légales ou l'ordre public et s'abstenir de tout acte de violence pendant les manifestations. Le comité souhaite également rappeler que l'arrestation de dirigeants syndicaux et de syndicalistes ainsi que de dirigeants d'organisations d'employeurs dans l'exercice d'activités syndicales légitimes en rapport avec leur droit d'association, même si c'est pour une courte période, constitue une violation des principes de la liberté syndicale, et il attire l'attention du gouvernement sur le fait qu'il n'y a aucune chance qu'un système de relations professionnelles stables fonctionne harmonieusement dans un pays tant que des syndicalistes y seront soumis à des mesures d'arrestation et de détention. [Voir **Compilation**, paragr. 217, 221, 121 et 127.] Le comité attend du gouvernement qu'il veille au respect de ce qui précède.
- 214.** De manière générale, le comité tient à exprimer sa profonde préoccupation devant le cumul de difficultés rencontrées par les dirigeants du SNATEG pour exercer leurs droits syndicaux légitimes dans le présent cas. Ces difficultés comprennent une campagne de répression dirigée par une entreprise contre les dirigeants et membres d'un syndicat légalement enregistré, les mesures de licenciement massif et le refus de l'entreprise d'exécuter des décisions de réintégration en toute impunité, l'administration dilatoire de la justice, les difficultés d'application de la loi qui aboutissent à la mise en cause de la qualité de

responsable syndical, l'ingérence dans les activités syndicales, le harcèlement judiciaire, et les actes de violence policière et d'intimidation lors de manifestations pacifiques. Le comité observe en particulier que le présent cas révèle l'absence de protection juridique et dans la pratique contre les actes de discrimination antisyndicale à l'encontre des dirigeants et membres du SNATEG. Le comité note avec regret que ces difficultés ont sans aucune doute porté préjudice à la conduite des activités du syndicat mais aussi constitué une intimidation entravant le libre exercice de la liberté syndicale. En conséquence, le comité exhorte le gouvernement à mettre en œuvre sans délai ses recommandations afin d'assurer au sein de l'entreprise un environnement où les droits syndicaux sont respectés et garantis pour toutes les organisations syndicales, et où les travailleurs ont la possibilité d'adhérer au syndicat de leur choix, d'élire leurs représentants et d'exercer leurs droits syndicaux sans crainte de représailles et d'intimidation.

- 215.** *Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir, s'il le souhaite, de l'assistance technique du Bureau.*

Recommandations du comité

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

- a)** **Le comité attend du gouvernement qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour l'exécution sans délai supplémentaire des décisions de justice ou de l'inspection du travail concernant la réintégration des membres du SNATEG sans perte de rémunération. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.**
- b)** **Le comité attend aussi du gouvernement qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour que les recours toujours en instance soient traités sans délai supplémentaire. Le comité prie le gouvernement ainsi que le plaignant de le tenir informé de tout fait nouveau concernant l'état des recours.**
- c)** **Le comité, notant avec préoccupation l'indication que Mme Sarah Benmaiche, comme sa famille, a fait l'objet d'intimidations qui l'ont conduite à se retirer de l'action syndicale, prie instamment le gouvernement de l'informer sans délai sur la situation professionnelle de cette dernière, notamment de préciser si elle a été réintégrée par l'entreprise. Par ailleurs, le comité prie le gouvernement d'indiquer si la Cour suprême a rendu sa décision dans l'affaire de licenciement de M. Abdallah Boukhalfa et de préciser la situation professionnelle de ce dernier. Enfin, le comité prie le gouvernement de fournir des informations en relation avec les allégations selon lesquelles la plupart des travailleurs réintégrés dans l'entreprise auraient été contraints de se désaffilier du SNATEG et d'adhérer à un autre syndicat présent dans l'entreprise.**
- d)** **Le comité attend du gouvernement qu'il établisse un climat de relations professionnelles harmonieux et stable où les dirigeants syndicaux peuvent exercer leurs activités de défense des intérêts de leurs membres sans crainte de poursuites pénales et d'emprisonnement.**
- e)** **Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante pour déterminer les circonstances ayant abouti à la décision administrative entérinant la dissolution du SNATEG malgré des éléments contraires présentés aux autorités. En outre, le comité, se référant aux recommandations formulées par la Commission de l'application des normes**

de la Conférence internationale du Travail en juin 2019, s'attend à ce que le gouvernement revoie sans délai la décision de dissoudre le SNATEG et le prie instamment de le tenir informé de toute action entreprise dans ce sens.

- f) Le comité attend du gouvernement qu'il veille au respect de la liberté syndicale durant l'intervention des forces de police lors de manifestations pacifiques.
- g) Le comité exhorte le gouvernement à mettre en œuvre sans délai ses recommandations afin d'assurer au sein de l'entreprise un environnement où les droits syndicaux sont respectés et garantis pour toutes les organisations syndicales, et où les travailleurs ont la possibilité d'adhérer au syndicat de leur choix, d'élire leurs représentants et d'exercer leurs droits syndicaux sans crainte de représailles et d'intimidation.
- h) Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir, s'il le souhaite, de l'assistance technique du Bureau.

Cas n° 3294

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine

présentée par

l'Association du personnel judiciaire de la catégorie professionnelle (APPJ)

appuyée par

la Fédération des associations du personnel d'encadrement de la République argentine

Allégations: L'organisation plaignante allègue que des actes de discrimination antisyndicale ont été commis contre le secrétaire général de l'APPJ de la province de Buenos Aires et contre l'APPJ

- 217. La plainte figure dans une communication de l'Association du personnel judiciaire de la catégorie professionnelle (APPJ) datée du 6 janvier 2017. Celle-ci bénéficie de l'appui de la Fédération des associations du personnel d'encadrement de la République argentine. L'APPJ a transmis des informations additionnelles concernant la plainte dans des communications datées du 3 octobre et du 21 novembre 2017.
- 218. Le gouvernement a communiqué ses observations dans des communications datées du 23 mai 2018 et du 17 juillet 2019.
- 219. 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. Allégations de l'organisation plaignante

- 220. Dans ses communications datées du 6 janvier, du 3 octobre et du 21 novembre 2017, l'APPJ indique qu'elle rassemble les professionnels qui relèvent du pouvoir judiciaire ou du ministère public de la province de Buenos Aires, qu'elle appartient à la catégorie des syndicats simplement enregistrés et qu'elle est membre de la Fédération des associations du personnel d'encadrement de la République argentine. L'organisation plaignante allègue que des actes de discrimination antisyndicale ont été commis par

l'employeur, à savoir le procureur général de la Cour suprême de justice de la province de Buenos Aires, contre le secrétaire général de l'APPJ de la province de Buenos Aires (conduite d'une enquête dans le but de le licencier et de ne pas lui octroyer de congé syndical) et contre l'APPJ (refus d'engager un dialogue avec l'association et de la laisser participer aux négociations collectives).

- 221.** L'organisation plaignante indique qu'une assemblée des membres de l'APPJ s'est tenue en novembre 2016 et que le secrétaire général a été chargé de demander aux représentants des parquets de la province de Buenos Aires qu'une journée de congé hebdomadaire soit octroyée aux travailleurs membres de l'APPJ, sachant qu'ils sont tenus de travailler pendant quinze jours consécutifs lorsque le parquet dont ils relèvent est en service. Elle indique également: i) que suite à cela, le secrétaire général a envoyé des notes à différents procureurs pour solliciter l'octroi d'une journée de congé hebdomadaire; ii) que les procureurs ont consulté à ce propos leur supérieur hiérarchique, à savoir le procureur général du Département judiciaire de San Martín, qui a requis que ce droit ne soit pas reconnu; iii) qu'en réponse l'APPJ a demandé, dans une lettre émise par le secrétaire général, que le procureur général cesse de mener des actions antisyndicales; et iv) que cette demande a été suivie de persécutions et de pressions institutionnelles démesurées, illégitimes et illégales, qui se sont traduites par l'ouverture d'une enquête administrative contre le secrétaire général de l'APPJ pour des motifs sans rapport avec ses activités professionnelles, le but ultime de cette démarche étant de le démettre de ses fonctions professionnelles et de lui retirer la direction du syndicat.
- 222.** L'organisation plaignante allègue que, en soumettant le secrétaire général à un contrôle disciplinaire, le procureur général de la Cour suprême de la province de Buenos Aires exerce, dans les faits, un contrôle sur les décisions des assemblées dont le secrétaire général assure l'application, et qu'il empiète ainsi sur les activités institutionnelles de l'APPJ. Elle allègue également que le secrétaire général a été privé de congé syndical sous prétexte que l'APPJ ne disposait pas du statut syndical. L'organisation plaignante allègue en outre que, tandis que le procureur général refuse de maintenir un dialogue avec l'APPJ et laisse nombre de ses demandes sans réponse, il favorise une association civile sans but lucratif, à savoir le Collège des magistrats et des fonctionnaires de l'ordre judiciaire de la province de Buenos Aires. Elle ajoute que le ministère du Travail de la province de Buenos Aires a rendu une décision dans laquelle il indiquait que l'APPJ ne pouvait pas participer aux négociations collectives car elle ne possédait pas de statut syndical.
- 223.** L'organisation plaignante indique que, le 1^{er} juillet 2016, elle a déposé une plainte auprès de l'autorité judiciaire pour pratiques déloyales. Dans cette plainte, elle a notamment allégué: l'absence de dialogue; le refus de laisser l'APPJ participer aux négociations collectives; le fait que la liste de travailleurs permettant de désigner les délégués du personnel n'avait pas été remise; et le fait que des réunions n'avaient pas été organisées périodiquement avec les délégués. Dans sa communication du 21 novembre 2017, l'organisation plaignante fait savoir que cette plainte a été rejetée sur tous les points par un jugement rendu le 31 octobre 2017, et qu'un recours en révision déposé le 3 novembre 2017 a également été rejeté. Elle indique que les juges ayant prononcé le jugement sont membres du collège des magistrats, l'association civile que favorise le procureur général de la Cour suprême de justice de la province de Buenos Aires au détriment de l'APPJ. Selon l'organisation plaignante, cela explique pourquoi le jugement omet toute mention des pratiques discriminatoires dont a fait l'objet l'APPJ.

- 224.** L'organisation plaignante indique en outre qu'elle a engagé, le 22 septembre 2016, une procédure d'*amparo* liée à la persécution dont le secrétaire général de l'APPJ a fait l'objet et, plus précisément, à l'enquête administrative illégale le visant et au refus de lui octroyer un congé syndical. Elle précise que ce recours est toujours en cours.

B. Réponse du gouvernement

- 225.** Dans ses communications datées du 23 mai 2018 et du 17 juillet 2019, le gouvernement indique que, d'après le rapport envoyé par la Direction nationale des associations syndicales, l'APPJ, qui compte 75 membres, est un petit syndicat créé récemment (il a été simplement enregistré en 2014). Il indique également que, bien que cette considération d'ordre quantitatif n'empiète en rien sur son droit de représentation, c'est au syndicat le plus représentatif que revient, d'après la loi n° 23.551 sur les associations syndicales, le statut syndical, ce qui inclut la possibilité de participer à des négociations collectives en qualité de représentant du secteur. En l'occurrence, le syndicat le plus représentatif – celui qui est doté du statut syndical et qui participe aux négociations collectives – est l'Association judiciaire de Buenos Aires.
- 226.** En ce qui concerne l'enquête administrative visant le secrétaire général de l'APPJ, le gouvernement affirme qu'aucun élément, dans la décision émise par le procureur général de la province, n'indique que le secrétaire général a été persécuté en raison de son statut de dirigeant syndical, et que son comportement a fait l'objet d'une surveillance car il avait manqué à ses devoirs de fonctionnaire public, les recours juridiques prévus pour sa défense ayant été épuisés.
- 227.** Le gouvernement indique par ailleurs que le tribunal du travail n° 5 du Département judiciaire de San Martín (province de Buenos Aires) a, par un jugement définitif, rejeté sur tous les points la plainte pour pratiques déloyales présentée par l'APPJ, considérant que les agissements prêtés au pouvoir judiciaire n'offraient pas la preuve d'une volonté de compromettre, de perturber ou d'entraver l'action de l'APPJ. Il précise que ce jugement a été accepté par l'organisation plaignante et qu'il est sans appel.

C. Conclusions du comité

- 228.** *Le comité observe que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante allègue que des actes de discrimination antisyndicale ont été commis par le procureur général de la Cour suprême de justice de la province de Buenos Aires contre le secrétaire général de l'APPJ (qu'il a soumis à une enquête administrative pour des motifs sans rapport avec ses activités professionnelles et à qui il a refusé des congés syndicaux) et contre l'APPJ (avec laquelle il ne dialogue pas et à laquelle la participation aux négociations collectives a été refusée).*
- 229.** *En ce qui concerne le secrétaire général de l'APPJ, le comité note que l'organisation plaignante allègue: i) que le secrétaire général a demandé en novembre 2016, au nom de l'APPJ, l'octroi d'un jour de repos hebdomadaire pour des affectations de quinze jours, suite à quoi une enquête administrative a été ouverte à son encontre pour des motifs sans rapport avec ses activités professionnelles, et ce dans le but de le démettre de ses fonctions professionnelles et de lui retirer la direction du syndicat; ii) que, en soumettant le secrétaire général à un contrôle disciplinaire, le procureur général de la Cour suprême exerce un contrôle et empiète, dans les faits, sur l'intégralité des activités de l'APPJ; et iii) que le secrétaire général a été privé de congé syndical sous prétexte que l'APPJ ne disposait pas du statut syndical. En ce qui concerne l'APPJ, les allégations ci-après ont quant à elles été formulées: i) elle n'est pas autorisée à participer aux négociations collectives car elle ne possède pas de statut syndical; et ii) le procureur général refuse de se réunir avec l'APPJ et n'engage pas le moindre dialogue avec celle-ci, mais*

accepte de se réunir et de dialoguer avec le Collège des magistrats et des fonctionnaires de l'ordre judiciaire de la province de Buenos Aires, qui est une association civile sans but lucratif.

- 230.** *À cet égard, le comité note que le gouvernement indique que l'APPJ est un syndicat créé récemment qui compte 75 membres et que, bien que cette considération d'ordre quantitatif n'empiète en rien sur le droit de représentation de cette association, c'est un autre syndicat (l'Association judiciaire de Buenos Aires) – plus représentatif et doté du statut syndical – qui bénéficie de la possibilité de participer aux négociations collectives en qualité de représentant du secteur. Le gouvernement indique également que le secrétaire général a fait l'objet d'une enquête administrative, car il avait manqué à ses devoirs de fonctionnaire public, et que cette enquête n'était en aucun cas liée à son statut de dirigeant syndical.*
- 231.** *Le comité note que, comme l'indiquent l'organisation plaignante et le gouvernement, la plainte déposée par l'APPJ pour pratiques déloyales a été rejetée sur tous les points. Il observe que dans le jugement, qui a été rendu le 31 octobre 2017, le tribunal a conclu que les agissements prêtés au pouvoir judiciaire n'offraient pas la preuve d'une volonté de compromettre, de perturber ou d'entraver l'action de l'APPJ. Il observe également que, d'après l'organisation plaignante: i) un recours en révision déposé par l'APPJ a également été rejeté (celui-ci n'étant pas recevable); et ii) le recours en révision était axé sur le fait que le jugement omettait toute mention des pratiques discriminatoires dont avait fait l'objet l'APPJ (selon l'APPJ, les juges n'ont pas fait mention du traitement préférentiel que le procureur général réservait au collège des magistrats, car ils étaient eux-mêmes membres de cette association).*
- 232.** *Le comité observe que la question du refus d'accorder un congé syndical au secrétaire de l'APPJ du fait que l'association n'était pas dotée du statut syndical n'a pas été soulevée par l'APPJ dans sa plainte, qui a donné lieu à un jugement définitif, mais dans le cadre de la procédure d'amparo qui, comme l'indique l'organisation plaignante, a été engagée en 2016. À défaut de posséder davantage d'informations au sujet de cette procédure, le comité veut croire que, dans ce cas, le droit des travailleurs à bénéficier d'une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale a été protégé.*
- 233.** *Rappelant que les organisations syndicales minoritaires auxquelles sont déniés les droits de négocier collectivement doivent pouvoir mener leur action et avoir au moins le droit de se faire les porte-parole de leurs membres et de les représenter en cas de réclamation individuelle [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 545], le comité invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour encourager le dialogue entre les parties afin de garantir le droit de l'APPJ de formuler des requêtes au nom de ses membres et de représenter ceux-ci en cas de réclamation individuelle.*

Recommandation du comité

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

Le comité invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour encourager le dialogue entre les parties afin de garantir le droit de l'APPJ de formuler des requêtes au nom de ses membres et de représenter ceux-ci en cas de réclamation individuelle.

Cas n° 3302

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine
présentée par
l'Association des employés et fonctionnaires du pouvoir judiciaire de la nation
(AEFPJN)

Allégations: Non-autorisation du prélèvement des cotisations des membres à la source et absence de dialogue et de négociation avec un syndicat simplement inscrit du secteur judiciaire (AEFPJN)

- 235.** La plainte figure dans des communications de l'Association des employés et fonctionnaires du pouvoir judiciaire de la nation (AEFPJN) en date des 25 août et 15 décembre 2017.
- 236.** Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications en date des 24 septembre 2018 et 5 juillet 2019.
- 237.** L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 238.** Dans ses communications en date des 25 août et 15 décembre 2017, l'organisation plaignante indique être une organisation de premier niveau «simplement inscrite» (*simplemente inscripta*) du secteur judiciaire. L'AEFPJN allègue que la Cour suprême de justice de la nation (la cour suprême), en tant qu'entité employeuse, n'a même pas autorisé l'examen de sa demande de prélèvement des cotisations syndicales de ses membres à la source. Le refus a été exprimé par la décision administrative n° 3566/2016, que la Cour suprême a basée sur des règles internes, en particulier l'article 38 de la loi sur les associations syndicales n° 23551, qui n'accorde cet avantage qu'aux entités syndicales ayant le statut de syndicat, à savoir la qualité d'organisme professionnel représentatif (*personería gremial*). Selon l'organisation plaignante, cette décision a été adoptée après plus de cinq ans de procédures, de requêtes et d'actions en justice engagées par l'AEFPJN.
- 239.** L'organisation plaignante allègue une restriction à l'exercice de la négociation collective, en ce que la cour suprême n'a jamais convoqué ou reçu les autorités du syndicat. L'AEFPJN considère également que la cour suprême fait preuve de discrimination à son égard en ne l'invitant pas à des discussions sur des questions d'importance institutionnelle. À titre d'exemple, elle mentionne la discussion sur l'«impôt sur le revenu» à laquelle de nombreuses entités représentatives ont pu assister, de même que l'entité ayant le statut de syndicat, mais les représentants de l'AEFPJN n'ont pu y accéder au motif qu'ils n'étaient que membres d'un syndicat simplement inscrit.
- 240.** D'une manière générale, l'organisation plaignante allègue que, depuis sa création (en 2012), le syndicat n'a jamais été reçu par les autorités ou les représentants de l'employeur (la cour suprême) malgré de nombreuses demandes d'audition faites par divers moyens. Elle affirme que la cour suprême ne fournit pas d'informations à l'AEFPJN

et qu'il n'y a pas d'appel au dialogue entre les deux parties. L'AEFPJN souligne que cette absence de dialogue entraîne l'impossibilité d'aborder les questions et les problèmes d'intérêt commun.

- 241.** L'AEFPJN indique que, compte tenu de ce qui précède, elle a engagé diverses procédures judiciaires contre la cour suprême, notamment en ce qui concerne le prélèvement des cotisations syndicales à la source, ainsi que d'autres demandes formulées par l'organisation plaignante auxquelles elle n'a reçu aucune réponse (concernant le nombre de travailleurs handicapés dans l'appareil judiciaire national, la mise en œuvre des politiques de santé, le paiement des heures supplémentaires et l'augmentation des effectifs). L'organisation plaignante regrette que, en l'absence de dialogue, elle doive recourir à des procédures judiciaires longues et coûteuses.

B. Réponse du gouvernement

- 242.** Dans ses communications en date des 24 septembre 2018 et 5 juillet 2019, le gouvernement fournit des commentaires sur les allégations formulées.
- 243.** En ce qui concerne l'allégation de non-autorisation du prélèvement des cotisations syndicales, le gouvernement reproche à l'organisation plaignante de s'être adressée à une instance internationale avant d'avoir épuisé sa demande au niveau national. Le gouvernement précise que la déclaration administrative faite par la cour en 2016 en rejetant la requête par la décision administrative n° 3566/2016 n'impliquait en aucune manière une déclaration de la cour suprême sur la constitutionnalité des règlements appliqués (la loi sur les associations syndicales). Le gouvernement précise que la fonction administrative n'a pas permis à la cour de contrôler la législation en question à l'époque et considère que l'organisation plaignante aurait dû faire valoir l'inconstitutionnalité de l'article 38 de la loi sur les associations syndicales dès le début.
- 244.** À cet égard, le gouvernement déclare que, à la suite du recours en *amparo* formé par l'organisation plaignante qui conteste la constitutionnalité de cet article: i) le tribunal national de première instance du travail n° 22 a rejeté le recours de l'organisation plaignante; mais ii) ce jugement a fait l'objet d'un appel, et la chambre I de la Cour d'appel nationale du travail a décidé, le 19 avril 2019, de révoquer le jugement initial et d'ordonner à la cour suprême de mettre en œuvre les moyens d'accorder à l'AEFPJN un code de retenue sur les rémunérations en sa qualité d'agent de prélèvement des montants payés par ses membres au titre des cotisations. Dans son arrêt, en ce qui concerne le cas en l'espèce, la cour d'appel nationale a déclaré l'article 38 de la loi sur les associations syndicales inconstitutionnel et s'est référée à des décisions antérieures de la cour suprême elle-même et à des recommandations antérieures du comité et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui avaient souligné que la législation en question (y compris le fait de restreindre le prélèvement des cotisations syndicales aux organisations ayant le statut de syndicat) n'était pas conforme aux principes et droits fondamentaux consacrés par la convention n° 87 de l'OIT.
- 245.** En ce qui concerne les allégations de manque d'information, ainsi que de manque de dialogue et de négociation avec l'employeur, le gouvernement indique que: i) l'AEFPJN est un syndicat mineur, qui ne compterait que 177 membres; ii) dans la plainte, l'organisation plaignante ne conteste pas cette question et ne mentionne pas avoir engagé un processus d'évaluation aux fins d'être considérée comme une organisation ayant le statut de syndicat; iii) en tant que syndicat simplement inscrit, l'AEFPJN n'a pas la représentativité nécessaire pour accéder à la négociation collective; iv) les autres recours judiciaires cités dans la plainte ne portent pas sur les questions relatives aux

droits collectifs des travailleurs judiciaires et, en ce qui concerne l'un de ces cas, la commission du travail mentionnée n'a jamais existé; et v) le gouvernement est toujours ouvert au dialogue social, qui doit être collaboratif, transparent et large, ce qui n'implique pas de méconnaître certains pouvoirs des organisations les plus représentatives en identifiant clairement les agents ayant une capacité de représentation collective.

C. Conclusions du comité

- 246.** *Le comité note que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante dénonce le fait de ne pas être autorisée à prélever les cotisations de ses membres à la source et allègue un manque d'information, de dialogue et de négociation de la part de la cour suprême en tant qu'employeur.*
- 247.** *Le comité note que l'une des questions essentielles posées dans la plainte a été résolue en faveur de l'organisation plaignante par un jugement qui, rappelant les décisions antérieures de la cour suprême et les décisions des organes de contrôle de l'OIT, en particulier du comité (cas n° 2054), a considéré qu'il était inconstitutionnel et contraire à la liberté syndicale de limiter aux organisations syndicales ayant le statut de syndicat la faculté de prélever les cotisations syndicales à la source. Le comité prend dûment note du fait que ce jugement a ordonné à la cour suprême de mettre en œuvre les moyens d'accorder à l'AEFPJN un code de retenue sur les rémunérations en sa qualité d'agent de prélèvement des montants payés par ses membres au titre des cotisations.*
- 248.** *Le comité rappelle que, même si tant les systèmes de négociation collective accordant des droits exclusifs au syndicat le plus représentatif que les systèmes permettant à plusieurs syndicats d'une entreprise de conclure des conventions collectives différentes sont compatibles avec les principes de la liberté syndicale, lorsque la loi d'un pays établit une distinction entre le syndicat le plus représentatif et les autres syndicats, ce système ne devrait pas avoir pour effet d'empêcher les syndicats minoritaires de fonctionner et d'avoir au moins le droit de formuler des représentations au nom de leurs membres et de représenter ceux-ci dans les cas de réclamations individuelles. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1351 et 1387.]*
- 249.** *Le comité constate, d'une part, que l'organisation plaignante ne démontre ni ne prétend être suffisamment représentative pour pouvoir s'engager dans des négociations collectives dans le cadre du système des organisations les plus représentatives (c'est-à-dire ayant le statut de syndicat) établi par la législation nationale. D'autre part, le comité note que le gouvernement, tout en soulignant que l'AEFPJN est un syndicat simplement inscrit, ne nie pas l'absence de dialogue avec l'employeur mentionnée dans la plainte.*
- 250.** *Compte tenu de ce qui précède, le comité invite les autorités concernées à promouvoir le dialogue avec l'organisation plaignante, conformément à la législation nationale.*

Recommandation du comité

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

Le comité invite les autorités concernées à promouvoir le dialogue avec l'organisation plaignante, conformément à la législation nationale.

Cas n° 3203

Rapport intérimaire

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

Allégations: L'organisation plaignante dénonce la violation systématique par le gouvernement des droits de liberté syndicale, notamment par de nombreux actes de violence antisyndicale et d'autres formes de représailles, le rejet arbitraire des demandes d'enregistrement des syndicats les plus actifs et indépendants, et des pratiques antisyndicales de la part de la direction des usines. L'organisation plaignante dénonce également des manquements à l'application de la loi et l'hostilité manifestée par le gouvernement vis-à-vis des syndicats

- 252.** Le comité a examiné ce cas (présenté en avril 2016) pour la dernière fois à sa réunion de mars 2019, et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir [388^e rapport, paragr. 166-183, approuvé par le Conseil d'administration à sa 335^e session.](#)] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 253.** Le gouvernement fournit ses observations dans des communications en date du 28 mai 2019 et des 30 janvier et 15 septembre 2020.
- 254.** Le Bangladesh 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

- 255.** À sa réunion de mars 2019, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir [388^e rapport, paragr. 183](#)]:
- a) Le comité attend fermement du gouvernement qu'il veille à ce que les victimes de discrimination antisyndicale disposent de moyens de recours rapides et efficaces et que l'affaire concernant les licenciements antisyndicaux dans l'entreprise b) soit réglée sans délai supplémentaire. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises et de tout fait nouveau à cet égard.
 - b) Le comité prie le gouvernement et les organisations plaignantes de fournir des informations détaillées sur les faits nouveaux concernant l'action civile en instance engagée par le directeur de l'entreprise h) contre le président et le secrétaire général du syndicat dans l'entreprise et le bureau du codirecteur du travail à Dhaka.
 - c) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées sur toutes enquêtes menées sur les allégations selon lesquelles des membres des forces de sécurité seraient impliqués dans le meurtre de M. Aminul Islam et sur leur résultat.
 - d) Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit immédiatement ouverte dans tous les cas d'atteinte à l'intégrité physique ou morale de travailleurs afin que les faits soient éclaircis, que les responsables soient identifiés et punis et que de tels actes ne se reproduisent plus à l'avenir. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.

- e) Le comité prie une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la procédure permettant de contester l'enregistrement d'un syndicat, qui a été dûment accordé, ne soit pas détournée de son usage pour mettre un terme aux activités syndicales à l'avenir et, espérant qu'une décision sera prise dans cette affaire dans un proche avenir, demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur le résultat de la procédure d'annulation de l'enregistrement des syndicats dans l'entreprise l).
- f) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

- 256.** Dans ses communications en date du 28 mai 2019 et des 30 janvier et 15 septembre 2020, le gouvernement indique que tous les cas de discrimination antisyndicale et de pratiques déloyales en matière de travail allégués en l'espèce ont fait l'objet d'une enquête par le Département du travail et que, sur dix cas spécifiques dénoncés par l'organisation plaignante, sept ont été réglés à l'amiable (le gouvernement fournit des copies des accords se rapportant aux entreprises c), d), e), f), g) et h)). En outre, il s'est avéré que deux entreprises étaient fermées (les entreprises a) et n)) et deux cas seulement restent en suspens (concernant les entreprises b) et h)). En ce qui concerne les allégations de licenciements antisyndicaux, de menaces, d'intimidation et de passages à tabac dont auraient été victimes les travailleurs dans l'entreprise b) ¹, le gouvernement réaffirme que, à la suite de la plainte déposée par le syndicat Sramik Karmochari auprès du codirecteur du travail de Dhaka, une action pénale a été engagée contre la direction de l'entreprise en juin 2014 et est actuellement en cours, la prochaine audience étant prévue le 23 septembre 2020. Quant à l'entreprise h) ², l'action civile intentée par la direction de l'entreprise contre le président et le secrétaire général du syndicat dans l'entreprise et le codirecteur du travail est toujours en instance; elle a été renvoyée du deuxième tribunal du travail au premier tribunal du travail, la prochaine audience étant prévue le 26 novembre 2020.
- 257.** Concernant les allégations selon lesquelles des membres des forces de sécurité seraient impliqués dans le meurtre de M. Aminul Islam en 2012, le gouvernement fait savoir que le processus judiciaire qui a abouti à la condamnation de l'accusé par le tribunal judiciaire spécial en avril 2018 n'a pas permis de prouver l'implication des forces de sécurité dans l'incident et ajoute que le pouvoir judiciaire du pays est entièrement indépendant.
- 258.** Le gouvernement fournit également des informations détaillées sur l'enregistrement des syndicats en vertu de la loi sur le travail de 2006 (telle que modifiée en 2013 et 2018) et sur les cas dans lesquels cet enregistrement peut être annulé. Il indique, en ce qui concerne la procédure d'annulation de l'enregistrement des syndicats dans l'entreprise l) ³, que la procédure concernant les deux syndicats est en instance devant la division de la Haute Cour. Dans un cas, l'entreprise a soumis en mai 2019 une demande de suspension. Celle-ci lui a été refusée mais il a été demandé aux parties de maintenir le statu quo jusqu'à ce que l'affaire soit jugée. Dans l'autre cas, une prorogation de l'ordonnance de suspension a été reconduite à compter d'avril 2019 pour une durée de

¹ Raaj RMC Washing Plant.

² Prime Sweaters Ltd.

³ Grameenphone.

six mois. Le gouvernement indique par ailleurs qu'un nouveau syndicat a été enregistré dans l'entreprise en mars 2019.

C. Conclusions du comité

- 259.** *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations de violation systématique de la liberté syndicale, notamment par des actes de violence, de discrimination antisyndicale et d'autres actes de représailles contre des dirigeants et membres des syndicats dans de nombreuses entreprises, de rejet arbitraire de demandes d'enregistrement de syndicats, de pratiques antisyndicales et de détournement des procédures disponibles pour contester l'enregistrement des syndicats, de manquements à l'application de la loi et d'hostilité manifestée par le gouvernement à l'égard des syndicats. Le comité rappelle qu'il a précédemment décidé de ne pas poursuivre l'examen des aspects législatifs de la plainte pour ce qui concerne l'enregistrement des syndicats et les droits de liberté syndicale dans les zones franches d'exportation et renvoyé ces aspects à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (commission d'experts).*
- 260.** *Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement en ce qui concerne les cas spécifiques d'allégations de discrimination antisyndicale dans dix entreprises et observe que la plupart des informations lui ont déjà été transmises. En ce qui concerne les allégations de licenciements antisyndicaux dans l'entreprise b) [recommandation a)], le comité note que le gouvernement se borne à réitérer les informations fournies précédemment selon lesquelles, sur la base d'une plainte déposée par le syndicat de l'entreprise, une action pénale a été engagée contre la direction en juin 2014 et croit comprendre que les allégations d'agressions physiques subies par les travailleurs sont traitées dans le cadre de la procédure. Le comité regrette de constater que, six ans après que le différend a été porté pour la première fois à l'attention des autorités, le cas est toujours en instance et rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces et qu'une lenteur excessive dans le traitement de tels cas constitue une violation grave des droits syndicaux des intéressés. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1139.] Le comité s'attend fermement à ce que le cas concernant les allégations de licenciements antisyndicaux dans l'entreprise b) soit réglé sans délai supplémentaire et veut croire que les allégations d'agressions physiques subies par les travailleurs seront traitées comme il se doit dans le cadre de cette procédure judiciaire. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision qui sera rendue.*
- 261.** *En ce qui concerne l'action civile intentée par la direction de l'entreprise h) contre le président et le secrétaire général du syndicat dans l'entreprise et le bureau du codirecteur du travail à Dhaka, après qu'un règlement à l'amiable a été conclu au sujet du licenciement de 40 travailleurs [recommandation b)], le comité observe que ni l'organisation plaignante ni le gouvernement ne fournissent d'informations détaillées sur l'évolution de ce cas et que le gouvernement se contente d'indiquer que la prochaine audience est prévue pour le 26 novembre 2020. Tout en prenant dûment note de cette mise à jour procédurale, le comité souhaite souligner la nécessité pour le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations supplémentaires sur tout développement substantiel lié à l'action civile en instance engagée par la direction de l'entreprise h) contre le président et le secrétaire général du syndicat dans l'entreprise et le bureau du codirecteur du travail à Dhaka, afin de permettre au comité de poursuivre l'examen de cet aspect du cas. Le comité demande donc au gouvernement et à l'organisation plaignante de fournir des informations détaillées à ce sujet.*
- 262.** *En ce qui concerne l'implication alléguée des forces de sécurité dans le meurtre de M. Aminul Islam en 2012 [recommandation c)], le comité prend note de l'indication du gouvernement*

selon laquelle, à l'issue de la procédure judiciaire qui a abouti à la condamnation de l'accusé (précédemment signalée au comité), aucune preuve de l'implication des forces de sécurité n'a été trouvée. Rappelant toutefois les allégations spécifiques et graves de l'organisation plaignante selon lesquelles le corps de M. Islam présentait des signes de torture et que des membres des forces de sécurité du gouvernement figuraient parmi les auteurs de ce meurtre [voir 382^e rapport, juin 2017, paragr. 159], le comité regrette de constater que le gouvernement ne donne pas de précisions sur les mesures prises pour enquêter sur ces allégations concrètes. Compte tenu de la gravité de la situation, le comité considère que des mesures supplémentaires auraient dû être adoptées à cet égard et prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises, en dehors de la procédure pénale à l'encontre de l'accusé, pour enquêter sur les allégations spécifiques et graves d'implication des forces de sécurité dans les mauvais traitements et le meurtre de M. Islam en 2012.

- 263.** *En ce qui concerne les allégations de nombreux cas d'atteinte à l'intégrité physique et morale des travailleurs dans un certain nombre d'entreprises [recommandation d)], le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les allégations spécifiques de discrimination antisyndicale et de pratiques déloyales en matière de travail dénoncées par l'organisation plaignante ont fait l'objet d'une enquête approfondie par le Département du travail dans les dix cas. Il prend note également des informations communiquées à ce sujet, dont la plupart lui ont déjà été transmises par le gouvernement. Tout en observant que des enquêtes sur les allégations de pratiques déloyales en matière de travail semblent avoir été menées par des agents du ministère du Travail et de l'Emploi dans chaque entreprise et qu'un règlement à l'amiable a été conclu dans sept cas sur dix, le comité note que les informations communiquées ne permettent pas de savoir si ces enquêtes ont porté uniquement sur les allégations de discrimination antisyndicale ou si elles couvraient également les cas spécifiques de violence antisyndicale, en particulier dans les entreprises d), e), f) et g)⁴ (s'agissant des allégations d'intimidation, de passages à tabac et d'agressions physiques dont auraient été victimes les travailleurs, y compris de la part de la police). Le comité tient à souligner à nouveau que les actes d'intimidation et de violence physique à l'encontre de syndicalistes constituent une violation grave des principes de la liberté syndicale et l'absence de protection contre de tels actes équivaut à une impunité de fait qui ne saurait que renforcer un climat de crainte et d'incertitude très préjudiciable à l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, paragr. 90.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement d'indiquer si les allégations spécifiques et graves de menaces et de violences contre des dirigeants et membres de syndicats dénoncées dans la plainte, y compris celles qui auraient été perpétrées par la police, ont fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme et, dans l'affirmative, d'en indiquer le résultat. Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour que toute allégation future de ce type fasse l'objet d'une enquête rapide par une entité indépendante.*
- 264.** *Enfin, le comité prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement sur la procédure à suivre pour obtenir et annuler l'enregistrement d'un syndicat conformément à la loi (un aspect législatif du cas qui a été précédemment soumis à la commission d'experts), ainsi que de l'indication du gouvernement selon laquelle la procédure d'annulation de l'enregistrement de deux syndicats dans l'entreprise l) [recommandation e)] est toujours en instance, et un nouveau syndicat a été enregistré dans l'entreprise en mars 2019. Le comité regrette le retard persistant dans la finalisation de la procédure judiciaire ainsi que la prorogation de l'ordonnance de suspension et rappelle que, lors de son précédent examen du*

⁴ Chunji Knit Ltd.; BEO Apparels Manufacturing Ltd.; Dress & Dismatic Co. Ltd.; Panorama Apparels Ltd.

cas, il a fait remarquer avec préoccupation que la lenteur des procédures judiciaires et l'ordonnance persistante de suspension des activités des syndicats dans l'attente de la décision finale ont, dans la pratique, privé les deux syndicats dans l'entreprise l) du droit d'exister et de défendre les intérêts de leurs membres, alors qu'ils ont été légalement enregistrés en 2014. Soulignant à nouveau les graves conséquences de ces longues procédures judiciaires sur le fonctionnement des syndicats, le comité s'attend fermement à ce qu'une décision soit prise sans délai dans ces cas et prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de la procédure.

Recommandations du comité

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

- a) Le comité s'attend fermement à ce que le cas concernant les allégations de licenciements antisyndicaux dans l'entreprise b) soit réglé sans délai supplémentaire et veut croire que les allégations de violences physiques subies par les travailleurs seront traitées comme il se doit dans le cadre de cette procédure judiciaire. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision qui sera rendue.**
- b) Le comité prie à nouveau le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations détaillées sur tout développement substantiel lié à l'action civile en instance engagée par la direction de l'entreprise h) contre le président et le secrétaire général du syndicat dans l'entreprise et le bureau du codirecteur du travail à Dhaka, afin de permettre au comité de poursuivre l'examen de cet aspect du cas.**
- c) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises, en dehors de la procédure pénale à l'encontre de l'accusé, pour enquêter sur les allégations spécifiques et graves d'implication des forces de sécurité dans les mauvais traitements et le meurtre de M. Islam en 2012.**
- d) Le comité prie le gouvernement d'indiquer si les allégations spécifiques et graves de menaces et de violences contre des dirigeants et membres de syndicats dénoncées dans la plainte, y compris celles qui auraient été perpétrées par la police, ont fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme et, dans l'affirmative, d'en indiquer le résultat. Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour que toute allégation future de ce type fasse l'objet d'une enquête rapide par une entité indépendante.**
- e) Le comité s'attend fermement à ce qu'une décision soit prise sans délai en lien avec la procédure judiciaire d'annulation de l'enregistrement de deux syndicats dans l'entreprise l) et prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de cette procédure.**
- f) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.**

Cas n° 3263

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par

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

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent les violations graves des droits syndicaux par le gouvernement, y compris l'arrestation et la détention arbitraires de dirigeants syndicaux et de militants, les menaces de mort proférées et les violences physiques infligées au cours de la détention, les fausses accusations pénales, la surveillance, l'intimidation et l'ingérence dans les activités syndicales, ainsi qu'un recours excessif aux forces de police lors d'une manifestation pacifique

- 266.** Le comité a examiné ce cas (présenté en février 2017) pour la dernière fois à sa réunion de mars 2019 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir [388^e rapport, paragr. 184-204, approuvé par le Conseil d'administration à sa 335^e session.](#)] [Lien vers examens précédents.](#)
- 267.** La Confédération syndicale internationale (CSI) fournit des informations complémentaires dans une communication en date du 11 février 2020.
- 268.** Le gouvernement présente ses observations dans des communications en date des 28 mai et 10 octobre 2019, et 30 janvier et 15 septembre 2020.
- 269.** Le Bangladesh 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

- 270.** À sa réunion de mars 2019, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir [388^e rapport, paragr. 204](#)]:
- a) Considérant que l'arrestation et la détention arbitraires de syndicalistes comportent un risque d'abus et portent atteinte à l'exercice du droit à la liberté syndicale, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de renforcer l'obligation de la police de rendre des comptes en cas de privation arbitraire de liberté et de fournir continuellement aux forces de sécurité les instructions et la formation appropriées afin que les syndicalistes ne fassent à l'avenir plus l'objet de mesures arbitraires d'arrestation et de détention. Il prie le gouvernement de fournir des informations sur l'évolution de la situation à cet égard.
 - b) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante – menée par une institution indépendante de celle qui serait impliquée – concernant les allégations de menaces de mort, violences physiques et bastonnades dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia, ainsi que dans tous les autres cas présumés d'intimidation et de harcèlement par la police au cours de la même période, et de le tenir informé des mesures prises à ce sujet. Le comité invite l'organisation plaignante à fournir toutes informations

pertinentes additionnelles aux autorités nationales compétentes afin qu'elles puissent diligenter l'enquête en toute connaissance de cause.

- c) Le comité s'attend fermement à ce que le gouvernement veille à ce que des instructions appropriées soient données à la police afin d'empêcher que des forces de police n'entrent à nouveau dans les locaux de syndicats sans autorisation et ne s'immiscent indûment dans les activités syndicales légitimes à l'avenir, et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.
- d) Compte tenu de la gravité des allégations présentées dans la dernière communication de l'organisation plaignante concernant la violente répression policière de manifestations de travailleurs du secteur de la confection, qui aurait fait un mort et au moins 80 blessés parmi les travailleurs, le comité demande au gouvernement de présenter sans délai des observations détaillées en réponse à celles-ci. Le comité invite également l'organisation plaignante à fournir toutes informations pertinentes additionnelles aux autorités nationales compétentes afin qu'elles puissent diligenter l'enquête en toute connaissance de cause.

B. Informations complémentaires des organisations plaignantes

271. Dans une communication en date du 11 février 2020, les organisations plaignantes fournissent des informations complémentaires détaillées sur les questions en suspens. Elles allèguent en particulier que des poursuites pénales relatives à la grève d'Ashulia de 2016 restent en instance et dénoncent les représailles de masse et la criminalisation ainsi que la surveillance et l'intimidation persistantes des travailleurs en raison de leurs activités syndicales, avec 19 affaires pénales contre plus de 520 travailleurs actuellement en cours en relation avec les manifestations de 2018-19 relatives au salaire minimum.

C. Réponse du gouvernement

272. Le gouvernement indique, en ce qui concerne les poursuites engagées contre des centaines de syndicalistes à la suite de la grève d'Ashulia de 2016, allégations précédemment examinées par le comité, que huit cas sur dix ont été rejetés pour manque de preuves et que seuls deux restent en instance devant les tribunaux. L'affaire impliquant cinq dirigeants syndicaux doit être entendue par le tribunal le 4 octobre 2020 et l'affaire contre 15 dirigeants syndicaux doit être entendue le 13 octobre 2020. Le gouvernement fournit également des copies des actes d'accusation et des ordonnances des tribunaux.

273. En ce qui concerne les allégations d'arrestation et de détention arbitraires consécutives à la grève d'Ashulia de 2016, le gouvernement indique que les agents chargés de veiller à l'application de la loi sont rôlés aux opérations antiémeutes et s'abstiennent de commettre tout excès ou écart, sauf en cas de légitime défense ou pour protéger la vie ou les biens civils, et que toute allégation d'excès fait l'objet d'une enquête par la police ou par le ministère de l'Intérieur dans le cadre de procédures juridiques et administratives établies et donne lieu à un suivi systématique. En cas d'allégations graves, de multiples enquêtes sont menées par les organes et autorités compétents. Le gouvernement réitère également les informations fournies précédemment quant au nombre de cours et de formations sur les droits de l'homme, les libertés publiques et les droits syndicaux organisés à l'intention des policiers entre 2011 et 2017 et ajoute que chaque policier reçoit par ailleurs une formation sur les droits de l'homme, les droits fondamentaux et les droits constitutionnels durant les cours de base. Comme la sensibilisation est importante pour éviter le harcèlement, en juillet 2019, la police

industrielle a émis des instructions pour que quiconque ne soit pas harcelé sans raison apparente pendant les conflits sociaux. En outre, entre 2017 et 2019, un total de 288 formations, ateliers et séminaires ont été organisés pour la police, auxquels 5 052 personnes ont participé. En ce qui concerne les allégations d'ingérence répétée de la police dans les activités syndicales, une réunion a eu lieu en avril 2018 entre la police industrielle et le ministre du Travail et de l'Emploi, au cours de laquelle les instructions nécessaires ont été données aux fonctionnaires concernés. Des mesures préventives supplémentaires ont également été prises pour garantir des conditions de travail paisibles et agréables dans le secteur de la confection, avec la création de 29 comités dans les districts à forte intensité de main-d'œuvre, composés de fonctionnaires du ministère du Travail et du Département de l'inspection des fabriques et établissements.

- 274.** Le gouvernement réaffirme également qu'aucune plainte pour menaces de mort ou violences physiques contre des dirigeants syndicaux en garde à vue n'a été déposée auprès de la police après la grève d'Ashulia de 2016, mais que toute plainte de ce type ferait l'objet d'une enquête de police. Si des violences physiques sont commises en garde à vue, ce qui est rare, la personne fautive est poursuivie conformément à la loi. En outre, lors d'une réunion tenue en mai 2019 entre le ministère du Travail et de l'Emploi et le ministère de l'Intérieur, ce dernier a été prié de prendre les mesures nécessaires sur la base des recommandations du comité.
- 275.** Le gouvernement fait savoir en outre, en ce qui concerne les allégations de répression policière violente des manifestations de 2018 contre le salaire minimum que, entre le 9 décembre 2018 et le 12 janvier 2019, des travailleurs de plusieurs usines des zones d'Ashulia et de Savar à Dhaka sont descendus dans la rue pour protester contre une augmentation insuffisante du salaire minimum, que la police n'a fait usage que de la force minimale pour protéger la vie et les biens des civils et n'a fait usage d'aucune arme létale dans aucun des lieux et que, dans la zone métropolitaine de Dhaka, des biens privés ont été endommagés par les manifestants. Le gouvernement indique en particulier que:
- Le 8 janvier 2019, environ 5 000 travailleurs ont organisé une manifestation dans la zone de Savar à Dhaka, en bloquant l'autoroute et en interrompant la circulation. Les membres des forces de police ont tenté de convaincre les travailleurs de se disperser, mais ceux-ci sont devenus violents et agressifs et leur ont jeté des pierres et des morceaux de briques et ont vandalisé des véhicules, blessant 15 personnes dans les rangs des forces de l'ordre. Des renforts ont dispersé les travailleurs violents.
 - Le 9 janvier 2019, environ 10 000 travailleurs de plusieurs usines de confection des zones d'Ulail et de Bagh Bari à Savar ont bloqué les routes, interrompu la circulation et vandalisé des véhicules. Les forces de police ont tenté de convaincre les travailleurs violents de partir, mais ces derniers leur ont lancé des briques et des pierres, blessant quatre représentants de la force publique. La police a dû utiliser des canons à eau et tirer pour disperser les travailleurs.
 - Le 10 janvier 2019, environ 50 000 travailleurs de plusieurs usines des zones d'Ashulia et de Savar à Dhaka ont bloqué l'autoroute Ashulia-Baypail, lancé des briques sur les usines situées près de la route et vandalisé des véhicules. Lorsque la police a demandé aux travailleurs de quitter les lieux, ces derniers leur ont lancé des éclats de briques. Les policiers ont fait un usage minimum de la force pour disperser les travailleurs qui montraient des signes d'agitation.
- 276.** Le gouvernement déclare en outre que, en ce qui concerne les manifestations de 2018-19, les partenaires sociaux ont affirmé que 34 plaintes ont été déposées auprès de la

police par les employeurs contre 170 travailleurs nommément désignés et contre 2 030 travailleurs dont les noms ne sont pas connus. Il indique que toutes les plaintes déposées par les employeurs l'ont été pour vandalisme sur des véhicules, blocage de routes et destruction de biens publics et que, sur ces cas, 19 plaintes ont été retirées, 10 sont en instance et 2 n'avaient pas trait à la question des salaires, 1 a été déposée contre une personne étrangère à l'affaire (non-travailleur), 1 a été réglée par un rapport final de la police, dans la mesure où aucun témoin n'a été trouvé, et 1 plainte n'a pas été déposée. Trois nouvelles plaintes ont été déposées par la police pour les mêmes motifs contre 300 personnes dont les noms ne sont pas connus. Le gouvernement indique également que 77 travailleurs ont été arrêtés, mais qu'ils ont tous été libérés sous caution par la suite et que 7 autres travailleurs ont été arrêtés pour avoir incendié un autobus public. Il explique que, aussitôt qu'une plainte est déposée auprès de la police, des vérifications préliminaires sont effectuées et, si des motifs suffisants sont trouvés, l'auteur est poursuivi ou l'affaire est classée sans suite par le biais d'un rapport final. À ce jour, aucune accusation n'a été portée contre un travailleur dans les incidents susmentionnés et aucun travailleur n'est en prison. Le gouvernement fournit également des copies des mémorandums d'accord conclus de septembre 2018 à avril 2019 entre les travailleurs et les employeurs dans plusieurs entreprises, prévoyant le paiement des salaires et des sommes légalement dues aux travailleurs licenciés ou suspendus.

- 277.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle un travailleur aurait trouvé la mort durant les manifestations de 2018-19, le gouvernement fait savoir que la police n'a pas fait usage d'armes létales pendant les troubles sociaux et que plusieurs «magistrats exécutifs» étaient présents avec la police pour surveiller l'utilisation des armes. La police a appris plus tard qu'un travailleur avait été gravement blessé et transporté à l'hôpital où il a été déclaré mort. Le rapport de l'enquête préliminaire montre qu'aucune arme létale n'a été utilisée et qu'une blessure ronde de 2 centimètres a été découverte sur le côté gauche de la poitrine de la victime. Le rapport post mortem a montré que la cause de la mort était une hémorragie et un choc résultant d'une blessure par pénétration d'une arme pointue émoussée de nature à provoquer la mort. L'affaire suit son cours.

D. Conclusions du comité

- 278.** *Le comité note que ce cas concerne des allégations de violations graves des droits de liberté syndicale par le gouvernement, en particulier par l'action des forces de police à la suite d'une grève dans des usines de confection à Ashulia en décembre 2016, y compris la détention arbitraire de dirigeants syndicaux et de militants, des menaces de mort proférées et des violences physiques infligées au cours de la détention, de fausses accusations pénales, la surveillance de syndicalistes, l'intimidation et l'ingérence dans les activités syndicales. Les organisations plaignantes allèguent également un recours excessif aux forces de police lors d'une manifestation pacifique en décembre 2018 et janvier 2019.*
- 279.** *En ce qui concerne les allégations de poursuites pénales illégitimement engagées contre des centaines de travailleurs nommément désignés ou dont les noms ne sont pas connus à la suite de la grève de 2016 à Ashulia, précédemment examinées dans ce cas, le comité croit comprendre, d'après les informations fournies par le gouvernement que, sur les 10 plaintes initialement déposées contre des centaines de travailleurs nommément désignés ou dont les noms ne sont pas connus, 8 ont été rejetées faute de preuves, et 2 plaintes contre 20 personnes nommément désignées et environ 110 personnes dont les noms ne sont pas connus sont actuellement en instance devant les tribunaux pour vandalisme, pillage et destruction de biens. Les audiences dans ces deux dernières affaires sont prévues pour octobre 2020. Rappelant que le comité a signalé le danger que représentent pour le libre*

exercice des droits syndicaux des inculpations prononcées à l'encontre de représentants de travailleurs dans le cadre d'activités liées à la défense des intérêts de leurs mandants [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 154], le comité veut croire que les deux procédures restantes seront conclues sans autre délai et prie le gouvernement de le tenir informé de leur issue.

- 280.** En ce qui concerne l'obligation pour la police de rendre des comptes au regard des allégations d'arrestation et de détention arbitraires de syndicalistes à la suite de la grève menée à Ashulia en 2016 [recommandation a)], le comité prend note des informations fournies par le gouvernement sur le nombre de formations, ateliers et cours dispensés aux policiers sur les droits de l'homme et les droits syndicaux jusqu'en 2019 (portant sur des sujets tels que les droits fondamentaux, les droits constitutionnels, les libertés publiques, les opérations antiémeutes, le droit du travail et les droits syndicaux), ainsi que sur les autres mesures préventives, en particulier la publication d'instructions sur les restrictions imposées au harcèlement pendant les conflits sociaux. Il observe également que, d'après les informations fournies à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de 2019 (commission d'experts), des mesures préventives ont été mises en place pour éviter les incidents de violation des libertés publiques, notamment des actions de sensibilisation, des formations et des séminaires sur les droits de l'homme et au travail à l'intention des fonctionnaires de police. Tout en prenant note de l'indication générale du gouvernement selon laquelle tout excès présumé du personnel chargé de l'application des lois fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme dans le cadre des procédures juridiques et administratives établies, le comité note que le gouvernement ne donne aucun détail quant aux mesures concrètes prises pour renforcer l'obligation de la police de rendre des comptes en cas de privation arbitraire de liberté. Considérant que les mesures d'arrestation de syndicalistes et de dirigeants d'organisations d'employeurs peuvent créer un climat d'intimidation et de crainte empêchant le déroulement normal des activités syndicales [voir **Compilation**, paragr. 126], le comité encourage le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour renforcer la formation des agents de police, en particulier sur la question des arrestations et des détentions arbitraires de syndicalistes, afin de renforcer l'obligation de rendre des comptes pour toute violation à cet égard, de telle sorte que les syndicalistes ne fassent plus l'objet de mesures arbitraires d'arrestation et de détention. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur la nature et le contenu de toute formation fournie ou prévue à cet égard.
- 281.** En ce qui concerne les allégations d'ingérence répétée de la police dans les activités syndicales à la suite de la grève d'Ashulia de 2016 [recommandation c)], le comité rappelle que, lors de son précédent examen du cas, il avait noté avec regret que le gouvernement n'avait fourni aucune information sur la conduite d'une enquête interne sur ces allégations et l'avait prié de veiller à ce que des instructions appropriées soient données à la police afin d'éviter que de telles pratiques ne se reproduisent à l'avenir. Le comité prend note de l'indication générale du gouvernement selon laquelle les instructions nécessaires ont été données aux fonctionnaires concernés en avril 2018. Compte tenu du caractère grave et répété des allégations (irruption dans les bureaux des syndicats, interruption de séances de formation, confiscation du matériel de formation et d'autres matériels syndicaux, etc.), le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que des instructions et une formation claires soient données aux policiers, y compris l'élaboration de modules de formation sur les droits syndicaux et toute autre mesure appropriée, afin de prévenir efficacement, à l'avenir, l'ingérence de la police dans les activités syndicales.
- 282.** En ce qui concerne l'enquête sur les allégations de menaces de mort, de violences physiques et de bastonnades pendant la garde à vue [recommandation b)], le comité regrette de constater, d'après les informations fournies par le gouvernement, qu'aucune enquête de ce

type ne semble avoir eu lieu jusqu'à présent et que le gouvernement se contente de réaffirmer une fois de plus qu'aucune plainte pour violences n'a été déposée auprès de la police. Dans ces conditions, le comité se voit dans l'obligation de rappeler que, dans les cas allégués de tortures ou de mauvais traitements de prisonniers, les gouvernements devraient mener des enquêtes indépendantes sur les plaintes de cette nature pour que les mesures qui s'imposent, y compris la réparation des préjudices subis, soient prises et que des sanctions soient infligées aux responsables pour veiller à ce qu'aucun détenu ne subisse ce genre de traitement. [Voir **Compilation**, paragr. 112.] Notant en outre que le gouvernement a indiqué qu'en mai 2019 le ministère de l'Intérieur a été prié de donner suite aux recommandations du comité et rappelant qu'une enquête indépendante sur les allégations de torture et de mauvais traitements est la première étape pour protéger efficacement les individus contre ces violations aussi graves de leurs droits fondamentaux, le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante – menée par une institution indépendante de celle qui serait impliquée – concernant les allégations de menaces de mort, violences physiques et bastonnades dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia, ainsi que dans tous les autres cas présumés d'intimidation et de harcèlement par la police au cours de la même période, et de le tenir informé des mesures prises à ce sujet. Le comité invite à nouveau les organisations plaignantes à fournir toutes informations pertinentes additionnelles aux autorités nationales compétentes, afin qu'elles puissent diligenter une enquête en toute connaissance de cause.

- 283.** En ce qui concerne les allégations plus récentes de répression violente de manifestations pacifiques de travailleurs de la confection [recommandation d)], le comité prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement, indiquant en particulier que des dizaines de milliers de travailleurs sont descendus dans la rue à plusieurs reprises en décembre 2018 et janvier 2019 pour protester contre une augmentation insuffisante du salaire minimum, bloquant les routes et interrompant la circulation. Le comité observe toutefois que, si les organisations plaignantes font état de manifestations pacifiques et dénoncent leur répression violente par la police, qui a entraîné la mort d'un travailleur et blessé au moins 80 personnes, le gouvernement affirme que les manifestants montraient des signes d'agitation, vandalisant des véhicules et jetant des objets pesants sur les policiers, blessant plusieurs d'entre eux, et que la police a dû disperser la foule en utilisant des armes non létales. Concernant les allégations selon lesquelles un travailleur aurait été tué par un tir, le comité note que, selon le gouvernement, aucune arme létale n'a été utilisée par la police, que la victime a été trouvée avec une blessure sur le côté gauche de la poitrine de nature à provoquer la mort et que l'affaire est actuellement en cours d'instruction. Au vu des informations disponibles, le comité ne peut que dire sa préoccupation devant les actes de violence commis des deux côtés et rappelle que, si les principes de la liberté syndicale ne protègent pas des abus qui consistent en des actes de caractère délictueux dans l'exercice d'une action de protestation [voir **Compilation**, paragr. 224], la liberté syndicale ne peut s'exercer que dans une situation de respect et de garantie complets des droits fondamentaux de l'homme, en particulier du droit à la vie et du droit à la sécurité de la personne. Dans les cas où la dispersion d'assemblées publiques ou de manifestations par la police a entraîné la perte de vies humaines ou des blessures graves, le comité a attaché une importance spéciale à ce qu'on procède immédiatement à une enquête impartiale et approfondie des circonstances et à ce qu'une procédure légale régulière soit suivie pour déterminer le bien-fondé de l'action prise par la police et pour déterminer les responsabilités. [Voir **Compilation**, paragr. 82 et 104.] Le comité prie donc le gouvernement de diligenter sans retard une enquête indépendante sur l'usage excessif de la force dont aurait fait preuve la police, faisant au moins 80 blessés parmi les travailleurs, et de l'informer des conclusions et des mesures prises à la suite de cette enquête. Le comité prie aussi le gouvernement de le tenir informé du résultat de

l'enquête en cours sur le décès d'un travailleur et des mesures prises en conséquence. Le comité veut croire que ces enquêtes seront menées sans délai et aboutiront à des résultats concrets permettant d'établir les faits de manière incontestable et d'identifier leurs auteurs, de manière à pouvoir appliquer les sanctions appropriées et s'employer à éviter leur répétition à l'avenir.

- 284.** *Le comité observe en outre, en ce qui concerne les manifestations de janvier 2019, que plusieurs mémorandums d'accord ont été conclus entre les travailleurs et les employeurs dans plusieurs entreprises, prévoyant le paiement des salaires et des sommes légalement dues aux travailleurs licenciés ou suspendus. Il note en outre que 37 plaintes ont été déposées auprès de la police (34 par les employeurs et 3 déposées par la police elle-même) contre 170 travailleurs nommément désignés et des milliers de personnes dont les noms ne sont pas connus pour vandalisme contre des véhicules, blocage de routes et destruction de biens publics (19 plaintes ont maintenant été retirées, 5 ont été classées pour différentes raisons, 10 sont en instance et, dans le cas de 3 plaintes, aucune information actualisée n'a été fournie), que 84 travailleurs ont été arrêtés puis relâchés et qu'aucune charge n'a été retenue contre quiconque en rapport avec ces incidents. Tout en prenant dûment note du fait que, au moment de l'établissement du rapport du gouvernement, aucune accusation n'avait été portée contre un travailleur quelconque, le comité note que 10 plaintes sont toujours en instance et n'ont donc pas encore été entièrement classées par un rapport final et qu'aucune information actualisée n'a été fournie sur les 3 plaintes déposées par la police. Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement de préciser si ces affaires ont finalement donné lieu à des poursuites pénales contre un travailleur ou si elles ont été classées sans suite dans un rapport final, et de fournir des informations actualisées sur l'état d'avancement de toutes les arrestations de travailleurs ayant participé aux manifestations de janvier 2019.*
- 285.** *Considérant que les organisations plaignantes dans le présent cas ont formulé des allégations répétées de recours excessif à la force, d'arrestation et de détention arbitraires, d'intimidation, de violences physiques et d'autres violations des libertés publiques lors des manifestations de travailleurs en 2016 et 2018-19 et, conformément à ses recommandations ci-dessus, le comité encourage le gouvernement à intensifier ses efforts pour fournir une formation concrète, régulière et complète aux policiers et autres agents de l'État concernés sur les questions des libertés publiques, des droits de l'homme et des droits syndicaux, afin d'éviter l'usage excessif de la force et de garantir le plein respect des libertés publiques lors des assemblées et manifestations publiques, ainsi que l'obligation, pour les auteurs d'éventuelles violations, d'en rendre pleinement compte.*
- 286.** *Enfin, le comité prend note des allégations complémentaires soumises par les organisations plaignantes et prie le gouvernement de fournir des observations détaillées à ce sujet, en particulier en ce qui concerne les affaires pénales qui seraient en cours contre des centaines de travailleurs à la suite des manifestations de 2018-19 relatives au salaire minimum.*

Recommandations du comité

- 287.** **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 les deux procédures en instance engagées contre des travailleurs à la suite de la grève d'Ashulia de 2016 seront menées à bien sans autre délai et prie le gouvernement de le tenir informé de leur issue.**
 - b) Le comité encourage le gouvernement à prendre d'autres mesures concrètes pour améliorer la formation des policiers sur l'aspect spécifique des arrestations et détentions arbitraires et pour renforcer l'obligation de rendre**

des comptes pour toute violation à cet égard, afin que les syndicalistes ne fassent plus l'objet de mesures arbitraires d'arrestation et de détention. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur la nature et le contenu de toute formation fournie ou prévue à cet égard.

- c) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que des instructions et une formation claires soient données aux policiers, y compris l'élaboration de modules de formation sur les droits syndicaux et toute autre mesure appropriée, afin de prévenir efficacement, à l'avenir, l'ingérence de la police dans les activités syndicales.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante - menée par une institution indépendante de celle qui serait impliquée - concernant les allégations de menaces de mort, violences physiques et bastonnades dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia de 2016, ainsi que dans tous les autres cas présumés d'intimidation et de harcèlement par la police au cours de la même période, et de le tenir informé des mesures prises à ce sujet. Le comité invite à nouveau les organisations plaignantes à fournir toutes informations pertinentes additionnelles aux autorités nationales compétentes, afin qu'elles puissent diligenter une enquête en toute connaissance de cause.
- e) Le comité prie le gouvernement de diligenter sans retard une enquête indépendante sur l'usage excessif de la force dont aurait fait preuve la police durant les manifestations de 2018-19, faisant au moins 80 blessés parmi les travailleurs, et de l'informer des conclusions et des mesures prises à la suite de cette enquête. Le comité prie aussi le gouvernement de le tenir informé du résultat de l'enquête en cours sur le décès d'un travailleur et des mesures prises en conséquence. Le comité veut croire que ces enquêtes seront menées sans délai et aboutiront à des résultats concrets permettant d'établir les faits de manière incontestable et d'identifier leurs auteurs, de manière à pouvoir appliquer les sanctions appropriées et s'employer à éviter leur répétition à l'avenir.
- f) Le comité prie le gouvernement de préciser si les 13 affaires en instance auprès de la police en rapport avec les manifestations de 2018-19 ont finalement donné lieu à des poursuites pénales contre un travailleur ou si elles ont été classées sans suite dans un rapport final, et de fournir des informations actualisées sur l'état d'avancement de toutes les arrestations de travailleurs ayant participé aux manifestations de janvier 2019.
- g) Compte tenu de la gravité et du caractère répété des allégations dans le présent cas, le comité encourage le gouvernement à intensifier ses efforts pour fournir une formation concrète, régulière et complète aux policiers et autres agents de l'État concernés sur les questions des libertés publiques, des droits de l'homme et des droits syndicaux, afin d'éviter l'usage excessif de la force et de garantir le plein respect des libertés publiques lors des assemblées et manifestations publiques, ainsi que l'obligation, pour les auteurs d'éventuelles violations, d'en rendre pleinement compte.
- h) Le comité prie le gouvernement de fournir des observations détaillées au sujet des allégations complémentaires soumises par les organisations plaignantes, en particulier en ce qui concerne les affaires pénales qui seraient en cours contre des centaines de travailleurs à la suite des manifestations de 2018-19 relatives au salaire minimum.

Cas n° 3344

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Brésil
présentée par

- l'Internationale des services publics (ISP)
- la Centrale unitaire des travailleurs (CUT)
- la Nouvelle centrale syndicale des travailleurs (NCST)
- l'Union générale des travailleurs (UGT)
- la Centrale des syndicats brésiliens (CSB)
- la Centrale des travailleurs et des travailleuses du Brésil (CTB)
- Force syndicale (FS)
- la Centrale syndicale et populaire (CONLUTAS)
- l'Intersyndicale, Confédération des services publics du Brésil
- la Confédération des travailleurs de la fonction publique fédérale (CONDSEF)
- la Confédération des travailleurs de la fonction publique municipale (CUT-CONFETAM-CUT)
- la Confédération nationale des travailleurs de la sécurité sociale de la CUT
- la Fédération nationale des travailleurs de justice des États (FENAJUD)
- la Fédération des syndicats de travailleurs des universités brésiliennes (FASUBRA)
- la Fédération nationale des travailleurs de l'aménagement urbain (FNU) et
- le Syndicat des fonctionnaires de la science, de la technologie, de la production et de l'innovation dans la santé publique (ASFOC-SN)

Allégations: Restrictions à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le secteur public et veto présidentiel à un projet de loi réglementant la négociation collective dans le secteur public, alors que ce projet de loi résulte de discussions avec les partenaires sociaux

288. La plainte figure dans une communication en date du 3 décembre 2018 de l'Internationale des services publics (ISP), la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), la Nouvelle centrale syndicale des travailleurs (NCST), l'Union générale des travailleurs (UGT), la Centrale des syndicats brésiliens (CSB), la Centrale des travailleurs et des travailleuses du Brésil (CTB), Force syndicale (FS), la Centrale syndicale et populaire (CONLUTAS), l'Intersyndicale, Confédération des services publics du Brésil, la Confédération des travailleurs du service public fédéral (CONDSEF), la Confédération des travailleurs de la fonction publique municipale (CUT-CONFETAM-CUT), la Confédération nationale des travailleurs de la sécurité sociale de la CUT, la Fédération nationale des travailleurs de justice des États (FENAJUD), la Fédération des syndicats de travailleurs des universités brésiliennes (FASUBRA), la Fédération nationale des travailleurs de l'aménagement urbain (FNU), et du Syndicat des fonctionnaires de la science, de la technologie, de la production et de l'innovation dans la santé publique (ASFOC-SN).

- 289.** Le gouvernement a transmis ses observations par une communication en date du 5 août 2019.
- 290.** Le Brésil n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, mais a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 291.** Dans leur communication en date du 3 décembre 2018, les organisations plaignantes dénoncent le non-respect des obligations découlant de la convention n° 151, en particulier en ce qui concerne l'absence de législation visant à promouvoir et à réglementer la négociation collective dans le secteur public ainsi qu'à assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale. Plus précisément, les organisations plaignantes allèguent que le Président de la République a indûment opposé son veto au projet de loi (n° 3831/2015) sur la négociation collective dans le secteur public qui a été élaboré en consultation avec les partenaires sociaux.
- 292.** Les organisations plaignantes affirment que: i) bien qu'il ait ratifié la convention n° 151, l'État ne l'applique pas pleinement, arguant qu'il faut pour cela une loi réglementant la négociation collective des fonctionnaires; ii) dans l'administration publique, la négociation collective se heurte à de nombreux obstacles, tels que la nécessité d'obtenir une autorisation de l'organe supérieur et les limites fixées par la loi sur la responsabilité fiscale; iii) les autorités ont donc tendance à imposer unilatéralement les conditions de travail; iv) en l'absence de négociation collective, les syndicats font pression sur les dirigeants par des grèves d'une durée indéterminée (au cours du premier semestre 2018, sur les 893 grèves qui ont éclaté, 520 ont eu lieu dans le secteur public, selon les organisations plaignantes, qui déplorent également que la Cour suprême fédérale ait décidé que l'administration devait déduire les jours de grève des salaires – alors que la Cour constitutionnelle a laissé aux parties la possibilité de négocier une compensation pour les jours de grève); v) il existe très peu d'exemples de négociation collective et, bien qu'ils appuient l'argument selon lequel la promotion de la négociation collective ne dépend pas de l'évolution de la législation, son existence et son efficacité varient selon les personnes au gouvernement; vi) l'établissement en 2003 de la Table nationale permanente de négociation est illustrative à cet égard – les organisations plaignantes déplorent le fait que, en plus de ses limites de fonctionnement structurelles et bureaucratiques, elle soit vidée de son contenu à chaque évolution politique, que ses résultats soient limités et irréguliers et que les accords ne soient pas toujours respectés, ce qui donne lieu à de nouvelles grèves; enfin, vii) plus récemment, il y a eu une tendance à restreindre la liberté syndicale dans le secteur public, comme l'illustre la limitation de la négociation collective qui a abouti au veto du projet de loi (PL n° 3831/2015) visant à réglementer l'exercice de la liberté syndicale dans le secteur public.
- 293.** À cet égard, les organisations plaignantes indiquent que: i) sept ans après la ratification de la convention n° 151, le Congrès national a finalement approuvé un projet de loi réglementant la négociation collective dans le secteur public (connu sous le nom de PL n° 3831/2015), qui a été transmis pour approbation au Président de la République le 27 novembre 2017; ii) depuis 2015, date à laquelle le projet de loi a été soumis au Sénat, de nombreuses auditions publiques ont été organisées avec une large participation des centrales syndicales, des confédérations, des fédérations, des syndicats et des associations de travailleurs du secteur public; iii) eu égard au niveau avancé d'accord obtenu sur le texte sur les plans, social et législatif, l'adoption complète de ce dernier

était attendue; pourtant, le 18 décembre 2017, le Président de la République a opposé son veto à l'ensemble du projet de loi, veto qui a été maintenu par la Chambre des députés le 3 avril 2018, et le projet de loi a été définitivement classé; enfin, iv) les arguments soulevés par le veto présidentiel étaient dépourvus de fondement juridique (dans la mesure où le veto invoquait l'absence de compétence législative, il est faux d'affirmer que le projet de loi, qui énonçait des règles générales de procédure, empiétait sur la compétence des États; le projet de loi ne portait pas non plus sur des questions réservées à l'initiative législative de la Présidence de la République, comme cela a été affirmé à l'appui du veto).

B. Réponse du gouvernement

294. Dans une communication en date du 5 août 2019, le gouvernement a envoyé sa réponse aux allégations des organisations plaignantes. Le gouvernement déclare que: a) bien que la Constitution fédérale garantisse la liberté syndicale des fonctionnaires, il est notoire que le droit de ces fonctionnaires de s'organiser n'a pas encore de législation spécifique, notamment en ce qui concerne la négociation collective dans le secteur public; b) par ailleurs, malgré l'absence de législation spécifique, il existe des situations de négociation dans ce secteur comme l'illustrent plusieurs exemples à cet égard: la création de la Table nationale permanente de négociation, en vue principalement de constituer un système permanent de négociation au niveau fédéral; le Système permanent de négociation pour l'efficacité de la prestation des services publics municipaux de São Paulo (SINP); enfin, la Table nationale permanente de négociation du Système unique de santé (MNNP-SUS), forum et processus paritaires de négociation pour traiter les conflits et les revendications du SUS; c) chaque proposition législative doit respecter toutes les procédures prévues par le système juridique et, s'agissant du projet de loi n° 3831/2015, les procédures formelles n'ayant pas été suivies, le Président de la République de l'époque a jugé opportun d'y opposer son veto; d) le Brésil continue toutefois de considérer que la réglementation de la convention n° 151 a une importance primordiale pour le pays et, à cet égard, le Sénat fédéral a présenté une nouvelle proposition sur la question – le projet de loi (PL n° 719/2019) dont la portée principale est l'établissement de règles générales pour la négociation collective dans l'administration publique; et e) il convient également de noter que le nouveau ministère de l'Économie a créé un département spécifique visant à proposer la formulation de politiques, règles et procédures concernant les relations de travail dans l'administration publique fédérale, étant chargé notamment de promouvoir la participation de l'administration au dialogue avec les entités représentant les intérêts des fonctionnaires et de proposer des mesures pour la résolution des conflits survenant dans le cadre des relations de travail par la négociation des conditions de travail. En conclusion, le gouvernement réaffirme l'intérêt du pays pour la mise en place de mécanismes normatifs visant à mieux donner effet aux dispositions de la convention n° 151 dans le système juridique interne et indique que, parallèlement aux efforts de recherche d'un cadre réglementaire, des négociations ont lieu par d'autres voies telles que les tables de négociation susmentionnées.

C. Conclusions du comité

295. *Le comité note que la plainte porte sur l'élaboration de mesures législatives visant à donner effet aux dispositions de la convention n° 151, notamment en ce qui concerne la négociation collective et la protection contre la discrimination antisyndicale dans le secteur public.*

- 296.** *Le comité note que, si les organisations plaignantes dénoncent l'absence de législation adéquate et allèguent qu'un projet de loi (n° 3831/2015) sur la négociation collective dans le secteur public, élaboré en consultation avec les partenaires sociaux, a fait l'objet d'un veto injustifié du Président de la République, le gouvernement indique pour sa part que la réglementation de la convention n° 151 est primordiale pour le pays et qu'un nouveau projet est à l'examen devant le Sénat (PL n° 719/2019) dans le but d'établir des règles générales pour la négociation collective dans l'administration publique.*
- 297.** *Dans ces conditions, et soulignant l'importance du dialogue social, le comité encourage les autorités concernées à poursuivre la consultation des partenaires sociaux dans l'espoir que la législation en question sera adoptée dans un avenir très proche. Le Brésil ayant ratifié les conventions n°s 151 et 154, le comité renvoie à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs de ce cas.*

Recommandations du comité

- 298. Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité encourage les autorités concernées à poursuivre la consultation des partenaires sociaux, dans l'espoir que la législation en question sera adoptée dans un avenir très proche.**
 - b) Le comité renvoie à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs de ce cas.**

Cas n° 3183

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

Plainte contre le gouvernement du Burundi
présentée par
la Confédération des syndicats libres du Burundi (CSB)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce le licenciement antisyndical et la suspension des contrats de travail des membres du bureau exécutif du Syndicat de l'entreprise de télécommunications

- 299.** Le comité a examiné ce cas émanant de la Confédération des syndicats libres du Burundi (CSB) à sa réunion de juin 2019 et a présenté à cette occasion un nouveau rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 389^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 336^e session (juin 2019), paragr. 150 à 158.] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 300.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations en date du 5 août 2020.
- 301.** Le Burundi 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. Examen antérieur du cas

302. Lors de son précédent examen du cas, en juin 2019, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 389^e rapport, paragr. 158]:

- a) Le comité déplore que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas fourni les informations attendues en réponse aux allégations présentées par l'organisation plaignante ainsi qu'aux recommandations du comité, alors qu'il a été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris sous la forme d'appels pressants, et qu'une rencontre a eu lieu à cet effet avec la délégation gouvernementale à la demande du comité, en marge de la 107^e session de la Conférence internationale du Travail (mai-juin 2018). Le comité exhorte le gouvernement à faire preuve de plus de coopération à l'avenir.
- b) Dans ces conditions, le comité ne peut qu'exhorter le gouvernement à:
 - i) fournir copie des décisions rendues par les juridictions concernées, y compris de la décision de la Cour suprême dès qu'elle sera rendue; et
 - ii) communiquer des informations précises sur la situation de MM. Alain Christophe Irakiza, Martin Floris Nahimana, Bernard Mdikabandi et de Mme Bégnigne Nahimana, ainsi que sur celle de M. Alexis Bizimana et, le cas échéant, prendre les mesures de réparation qui s'imposent, y compris la réintégration. Le comité prie l'organisation plaignante de fournir tout complément d'information dont elle pourrait disposer.
- c) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de solliciter des informations auprès des organisations d'employeurs concernées, si elles le souhaitent, afin de pouvoir disposer de leur version des faits et de celle de l'entreprise en cause sur les questions en instance.
- d) Le comité invite le gouvernement à se prévaloir, s'il le souhaite, de l'assistance technique du Bureau en vue de déterminer les mesures appropriées pour traiter de manière effective les présentes recommandations.

B. Réponse du gouvernement

303. Dans sa communication en date du 5 août 2020, le gouvernement indique que la société ECONET LEO SA (ci-après l'entreprise) avait saisi l'Inspection générale du travail pour obtenir l'autorisation de licencier les travailleurs concernés (à savoir MM. Alain Christophe Irakiza, Martin Floris Nahimana, Bernard Mdikabandi et M^{me} Bégnigne Nahimana, tous membres du bureau exécutif du SYTCOM), mais que cette autorisation n'avait pas été accordée pour défaut de motif valable. Déboutée par le tribunal du travail, puis par la Cour d'appel de Bujumbura, l'entreprise s'est pourvue en cassation contre cette décision devant la Cour suprême, laquelle a cassé la décision de la cour d'appel pour vice de forme. Dans son arrêt RSA 7158 en date du 4 juillet 2017, la Cour d'appel sur renvoi a jugé que, en l'absence de licenciement formel, l'entreprise était tenue: i) de procéder au paiement des salaires dus jusqu'à la date du prononcé, c'est-à-dire le 4 juillet 2017; et ii) de régulariser la situation des travailleurs concernés soit en engageant une procédure de licenciement conforme à la loi, soit en procédant à la réintégration desdits travailleurs. Le gouvernement indique que l'entreprise a introduit une seconde requête en cassation et que, dans le même temps, saisie d'un recours en exécution de l'arrêt RSA 7158, la Cour d'appel dans un arrêt en date du 8 mars 2019 (ROA 45/2019) a condamné l'entreprise à verser 17 mois de salaires en complément des 19 mois de salaires compris dans la période de suspension allant jusqu'à la date de l'arrêt RSA 7158.

C. Conclusions du comité

- 304.** *Le comité rappelle que les allégations de la CSB ont trait à la suspension et au licenciement, en 2015, de représentants syndicaux du syndicat SYTCOM dans le contexte de la fusion de deux entreprises de télécommunications au Burundi qui a donné lieu à un processus de réduction de personnel. Les personnes concernées par la mesure de suspension sont: MM. Alain Christophe Irakiza, Martin Floris Nahimana, Bernard Mdikabandi et M^{me} Bégnigne Nahimana. Selon l'organisation plaignante, cette mesure vient s'ajouter au licenciement abusif d'un autre membre du bureau exécutif du SYTCOM, M. Alexis Bizimana.*
- 305.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement dans sa communication du 5 août 2020 et salue les efforts déployés pour rendre compte des différentes procédures engagées au plan judiciaire. Le comité observe par ailleurs que le président de la CSB a contresigné la communication du gouvernement.*
- 306.** *Tout en regrettant que les décisions de justice mentionnées par le gouvernement n'aient pas été jointes à la communication du 5 août 2020, le comité prend note de la décision RSA 7158 de la Cour d'appel du 4 juillet 2017 selon laquelle il appartient à l'entreprise de verser aux syndicalistes injustement suspendus les salaires correspondant à la période de suspension illégale et de régulariser leur situation soit en engageant une procédure légale de licenciement, soit en procédant à leur réintégration. Le comité note cependant qu'à ce jour les salaires des personnes concernées n'ont pas été payés et que leur situation contractuelle n'a pas été régularisée. Le comité note à ce propos que le gouvernement indique que l'entreprise a introduit une seconde requête en cassation et que, dans le même temps, saisie d'un recours en exécution de l'arrêt RSA 7158, la Cour d'appel a condamné l'entreprise à verser 17 mois de salaires en complément des 19 mois de salaires compris dans la période de suspension allant jusqu'à la date de l'arrêt RSA 7158 (arrêt du 8 mars 2019 (ROA 45/2019)). Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'exécution des mesures de réparation prévues par la cour d'appel dans ses décisions en date des 4 juillet 2017 et 8 mars 2019, ainsi que sur l'issue du second pourvoi introduit par l'entreprise devant la Cour suprême.*
- 307.** *Le comité observe par ailleurs que les mesures de réparation décidées par la juridiction d'appel ne visent que trois des quatre salariés concernés (à savoir MM. Alain Christophe Irakiza, Bernard Mdikabandi et M^{me} Bégnigne Nahimana) et que le gouvernement ne fournit pas d'informations sur la situation de M. Martin Floris Nahimana ni sur celle de M. Alexis Bizimana (voir supra paragr. 6). Le comité prie le gouvernement de fournir des informations précises à cet égard.*

Recommandations du comité

- 308.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a)** **Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'exécution des mesures de réparation prévues par la cour d'appel dans ses décisions en date des 4 juillet 2017 et 8 mars 2019, ainsi que sur l'issue du second pourvoi introduit par l'entreprise devant la Cour suprême.**
 - b)** **Notant que les décisions en question ne portent pas sur la situation de l'ensemble des travailleurs concernés, le comité prie le gouvernement de fournir des informations précises sur la situation de M. Martin Floris Nahimana ainsi que sur celle de M. Alexis Bizimana.**
 - c)** **Le comité prie le gouvernement de fournir copie de l'ensemble des décisions de justice concernées.**

Cas n° 3348

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Canada
présentée par
le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)
appuyée par
le Congrès du travail du Canada (CTC)

Allégations: L'organisation plaignante allègue qu'en promulguant le projet de loi C-89, loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux, le gouvernement du Canada a interrompu la négociation collective entre le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et la Société canadienne des postes, et a soumis le différend à un processus de médiation obligatoire, suivi d'un arbitrage obligatoire et contraignant, portant ainsi atteinte aux droits fondamentaux d'organisation, de négociation collective et de liberté syndicale des travailleurs

- 309.** La plainte figure dans deux communications en date du 7 février 2019 et une communication en date du 25 mars 2019, transmises par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). Le Congrès du travail du Canada (CTC) a appuyé la plainte dans une communication en date du 15 février 2019.
- 310.** Le gouvernement du Canada a fait part de ses observations concernant les allégations dans des communications en date du 19 juillet 2019, du 14 janvier 2020 et du 11 septembre 2020.
- 311.** Le Canada 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

- 312.** Dans sa première communication en date du 7 février 2019, l'organisation plaignante allègue que le gouvernement du Canada a violé les conventions n^{os} 87 et 98 en promulguant le projet de loi C-89, loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux.
- 313.** Selon l'organisation plaignante, en promulguant le projet de loi C-89, le gouvernement a interrompu la négociation collective entre le STTP et la Société canadienne des postes (ci-après «la Société»), privant les membres du STTP du droit de grève et renvoyant le différend à une médiation obligatoire, suivie d'un arbitrage obligatoire et contraignant.
- 314.** L'organisation plaignante explique que le STTP représente plus de 50 000 membres, la majorité d'entre eux étant employés par la Société en tant que facteurs, courriers des services postaux, commis des postes, préposés à la manutention du courrier, expéditeurs des dépêches, techniciens, mécaniciens, électriciens, techniciens en électronique et facteurs ruraux et suburbains. Au sein de l'organisation syndicale, l'unité de négociation de l'exploitation postale urbaine (unité urbaine) représente plus de 43 000 membres, et l'unité de négociation des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) représente plus de 9 300 membres.
- 315.** Selon l'organisation plaignante, conformément au Code canadien du travail, le STTP a transmis à la Société un avis de négociation des conventions collectives de l'unité urbaine

et de l'unité des FFRS le 14 novembre 2017, et le syndicat et l'entreprise ont entamé des négociations de plusieurs mois dès le 24 novembre 2017. La convention collective pour l'unité des FFRS venait à échéance le 31 décembre 2017 et celle pour l'unité urbaine expirait le 31 janvier 2018.

- 316.** L'organisation plaignante affirme que le 29 juin 2018, ou aux alentours de cette date, conformément au Code du travail, le syndicat a fait une demande de conciliation pour faire pression sur l'entreprise afin qu'elle négocie de bonne foi. La ministre du Travail a désigné des conciliateurs en juillet 2018. Face à l'intransigeance persistante de l'entreprise lors des négociations et conformément au Code du travail, en août et septembre 2018, le syndicat a organisé un scrutin démocratique dans tout le pays pour statuer sur la conduite d'une grève. Les membres du STTP se sont majoritairement prononcés en faveur d'une action de grève si elle s'avérait nécessaire pour faire pression sur l'entreprise afin qu'elle transige et conclue une convention collective satisfaisant leurs besoins collectifs et leurs objectifs communs sur le lieu de travail. Sur la totalité des votes exprimés, 95,9 pour cent des membres de l'unité des FFRS et 93,8 pour cent des membres de l'unité urbaine se sont prononcés en faveur d'une grève.
- 317.** Le 5 septembre 2018, la ministre du Travail a nommé deux médiateurs pour aider les parties. Le 7 septembre 2018, pour la première fois et après des mois de négociation, l'entreprise a présenté au syndicat des offres générales sur les questions négociées qui, du point de vue de l'organisation plaignante, étaient loin d'établir des conditions de travail équitables pour les travailleurs des postes.
- 318.** L'organisation plaignante indique que, le 19 septembre 2018, le syndicat a pris l'initiative de conclure un accord sur les services essentiels avec la Société en vue de garantir la sécurité des animaux vivants, ainsi que le traitement et la distribution des chèques de pension de retraite et des prestations d'aide sociale aux retraités et aux personnes à revenu modeste en cas d'interruption des services postaux. Conformément à l'accord, les membres du STTP acceptaient de s'occuper des animaux vivants, comme des abeilles et des poussins, et de les distribuer bénévolement, au même titre que les chèques de pension de retraite et les prestations d'aide sociale émanant des autorités fédérales, provinciales et municipales.
- 319.** Dès le 26 septembre 2018, le STTP avait rempli toutes les conditions légales pour faire grève. L'organisation plaignante affirme que, le processus de médiation n'ayant abouti à aucun accord, il était évident pour le syndicat que ses membres devaient exercer leur droit fondamental de faire grève pour encourager la tenue de véritables négociations. Le 16 octobre 2018, le syndicat a émis un préavis de grève de soixante-douze heures pour signifier à l'entreprise et au public que les travailleurs des postes entameraient des grèves tournantes comme le y autorisait le Code du travail.
- 320.** Du 22 octobre au 27 novembre 2018, les travailleurs des postes ont mené des grèves tournantes en différents lieux du pays. L'organisation plaignante indique qu'aucune grève n'a duré plus de deux jours ouvrables consécutifs et, le 1^{er} novembre 2018, le STTP a appliqué une interdiction des heures supplémentaires dans tout le pays. Pendant tout ce temps, les travailleurs des postes ont distribué les chèques aux membres du public les plus vulnérables, dont des citoyens âgés, des personnes à revenu modeste et d'autres bénéficiaires de chèques de pension de retraite et de prestations d'aide sociale. L'organisation plaignante estime que les grèves tournantes offraient un moyen essentiel aux travailleurs postaux de dénoncer le traitement que leur réservait la Société, de communiquer leurs revendications professionnelles à leur communauté respective et de faire preuve de solidarité les uns avec les autres. Elle explique que, compte tenu de la réaction de l'entreprise lors des négociations, les travailleurs des postes ont décidé que

certaines points essentiels, comme la sécurité et la santé des facteurs, ne pourraient être réglés qu'en recourant à une action de grève.

- 321.** Le 24 octobre 2018, la ministre du Travail a désigné un médiateur spécial pour aider les parties alors qu'elles négociaient pendant la grève. Le 7 novembre 2018, conformément au code, la ministre du Travail a prolongé son mandat de médiation de quatre jours, soit jusqu'au 10 novembre 2018.
- 322.** Le 8 novembre 2018, le Premier ministre canadien a déclaré aux médias que son gouvernement pourrait bientôt recourir à toutes les options à sa disposition pour mettre un terme au différend si les parties ne parvenaient pas à rapprocher leurs points de vue. Selon l'organisation plaignante, il était évident que le gouvernement imposerait le retour au travail par voie législative. Le 14 novembre 2018, la Société a fait une offre indiquant qu'elle expirerait le 18 novembre 2018 à minuit. Le 17 novembre 2018, le syndicat a présenté une offre globale en réponse à la proposition de l'entreprise du 14 novembre. Le 18 novembre 2018, le syndicat a transmis un projet de convention pour accompagner son offre que l'entreprise a refusée le 19 novembre 2018. Elle a également retiré son offre du 14 novembre et a plutôt suggéré une période de temporisation accompagnée d'un arbitrage obligatoire. Elle a aussi offert jusqu'à 1 000 dollars canadiens à tous les employés qui abandonneraient leur droit fondamental de faire grève pendant la période des vacances et des achats pour les fêtes de fin d'année. Le 20 novembre 2018, la ministre du Travail a indiqué publiquement que le gouvernement présenterait une loi de retour au travail si les parties ne parvenaient pas à un accord dans les jours suivants.
- 323.** Le 22 novembre 2018, le projet de loi C-89, loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux, a été déposé. Lors de la présentation de cette loi de retour au travail, la ministre du Travail a déclaré que le gouvernement avait des responsabilités à l'égard des entreprises canadiennes et que les grèves avaient provoqué des retards dans la livraison des lettres et des colis quelques jours à peine avant une hausse prévue de millions de colis supplémentaires liés aux achats en ligne effectués à l'occasion du Black Friday et du Cyber Monday. La ministre a également ajouté que les Canadiens âgés, les personnes handicapées, les individus à revenu modeste, de même que les Canadiens vivant dans des zones rurales et éloignées et dans les régions du nord, qui dépendent de la livraison physique du courrier, notamment les peuples autochtones, sont touchés de façon disproportionnée par les grèves des services postaux. Le gouvernement a présenté une motion pour accélérer l'adoption du projet de loi qui, selon l'organisation plaignante, réduisait considérablement le temps prévu pour l'examen du projet et les débats en découlant. Le même jour, le 22 novembre 2018, le syndicat a envoyé une proposition à l'entreprise et au médiateur pour tenter de concilier les points de vue des deux parties. Toutefois, malgré les efforts du médiateur au cours des jours qui ont suivi, l'entreprise a refusé de négocier avec le syndicat. Compte tenu de l'adoption imminente du projet de loi C-89, l'entreprise n'a même pas répondu à la proposition du STTP ni fait de contre-proposition.
- 324.** L'organisation plaignante indique que le projet de loi C-89 a été déposé par le Sénat le 24 novembre 2018. Les sénateurs n'ont pas siégé le dimanche 25 novembre 2018. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 26 novembre 2018, soit à peine quatre jours après son dépôt. La loi est entrée en vigueur le 27 novembre 2018.
- 325.** Selon l'organisation plaignante, la loi viole la liberté syndicale et la liberté d'expression des travailleurs des postes et compromet l'intégrité essentielle du processus de négociation collective en obligeant les membres du STTP à reprendre le travail et en interdisant tout autre arrêt de travail pendant une période où il est légalement possible de faire grève (à savoir la période précédant la mise en place d'une nouvelle convention

collective). La loi interdit de faire grève alors qu'aucun service essentiel n'était concerné, que les parties avaient conclu un accord sur les services essentiels et que les grèves tournantes n'avaient entraîné qu'un minimum de préjudices pour le public. En outre, elle restreint le discours des responsables du STTP et les oblige à demander aux travailleurs des postes qu'ils reprennent le travail et à s'assurer que leurs membres respectent la loi sur le retour au travail.

- 326.** L'organisation plaignante indique que la loi remplace le droit de grève par un processus d'arbitrage qui est injuste et inapproprié pour les raisons suivantes: i) il limite fortement le droit des parties de choisir leur propre arbitre, mutuellement acceptable, puisque les parties ne peuvent proposer chacune que trois personnes qu'elles estiment qualifiées, et il revient au ministre de choisir l'arbitre s'il n'y a aucun nom en commun; ii) il empêche les parties de définir les points litigieux à soumettre au processus de médiation-arbitrage et confère ce pouvoir au ministre; iii) il limite fortement le droit des parties de définir un processus d'arbitrage mutuellement acceptable et confère ce pouvoir à un médiateur-arbitre; iv) il limite à un maximum de quatorze jours le droit des parties d'entamer un processus de médiation pour une durée de leur choix; et v) la loi prévoit des infractions graves et de fortes amendes pouvant aller jusqu'à 50 000 dollars canadiens par jour pour les responsables du STTP et jusqu'à 100 000 dollars canadiens par jour pour le STTP en cas de violation des dispositions de la loi. L'organisation plaignante souligne que de telles infractions et sanctions découragent l'exercice de droits fondamentaux comme la liberté syndicale et le droit d'organisation, les individus préférant se taire plutôt que de risquer des poursuites en justice. L'organisation plaignante fait référence aux précédentes conclusions du comité relatives à des problèmes similaires liés aux services postaux du Canada. Pour l'organisation plaignante, les travailleurs des postes n'étant pas des agents de la fonction publique et leur travail ne constituant pas un service essentiel, conformément à la définition qu'en donnent le droit interne et le droit international, il n'est en aucun cas justifié de faire obstacle à leurs libertés fondamentales.
- 327.** Selon l'organisation plaignante, le gouvernement justifie principalement la violation des droits fondamentaux des membres du STTP par les effets des grèves sur l'économie, surtout à l'approche des fêtes de fin d'année. Elle rappelle que non seulement le STTP n'a organisé que des grèves limitées et tournantes, mais aussi qu'il a mis en place et respecté des protocoles de service minimal pour veiller à la livraison des animaux vivants et garantir la distribution des prestations d'aide sociale aux groupes vulnérables de la population. Elle rappelle à cet égard que, dans le cas n° 2894, le comité a exprimé sa préoccupation face à la décision du gouvernement d'imposer la reprise du travail par voie législative, attendu que le protocole de service minimal a été négocié «dans le but exprès d'éviter que la grève n'ait des répercussions négatives sur des tiers et de veiller à ce que les besoins fondamentaux des usagers en situation précaire soient respectés en cas de grève». L'organisation plaignante estime par conséquent que des préoccupations à l'égard des populations vulnérables ne devraient pas justifier de violations des droits des travailleurs.
- 328.** L'organisation plaignante indique que le gouvernement du Canada a déjà violé à différentes reprises les droits fondamentaux des travailleurs des postes. Depuis 1978, sur les 13 cycles de négociation avec le STTP, le gouvernement fédéral a imposé un retour au travail par voie législative à six reprises (1978, 1987, 1991, 1997, 2011 et 2018). Dans la plupart des cas, une plainte a été présentée au comité qui n'a eu de cesse d'identifier la violation des droits des travailleurs et de formuler des recommandations que le gouvernement a continuellement choisi d'ignorer. En 2015, le cas n° 2894 a également été présenté à un tribunal national qui a estimé à l'époque que le projet de

loi de retour au travail C-6 était inconstitutionnel et violait les droits des travailleurs tels que garantis par la Charte canadienne des droits et des libertés.

- 329.** L'organisation plaignante allègue que nombre des problèmes sérieux que le STTP essaie de résoudre au cours du cycle de négociation dont il est question trouvent en réalité leur origine dans des conventions collectives négatives imposées par la menace d'un arbitrage forcé. Elle estime que ce comportement systématique du gouvernement canadien a contribué à la détérioration des relations entre le syndicat et l'entreprise et a affaibli l'application du principe de négociation volontaire. Alors qu'il est devenu habituel de recourir à la voie législative pour imposer la reprise du travail, l'entreprise ressent peu de pression à négocier de bonne foi et peut compter sur l'intervention du gouvernement pour supprimer les droits des travailleurs et imposer un arbitrage forcé et contraignant. L'organisation plaignante pense que c'est à nouveau ce qui s'est produit dans ce cas. Elle est convaincue que la Société n'avait aucunement l'intention de parvenir à un accord et a explicitement demandé un arbitrage contraignant; face au refus du STTP, le gouvernement le lui a imposé à peine cinq jours plus tard en promulguant le projet de loi C-89.
- 330.** Selon l'organisation plaignante, la violation constante de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs est d'autant plus inquiétante à la lumière de la récente ratification du Canada de la convention n° 98. Elle en conclut que le refus du gouvernement de respecter les droits fondamentaux des travailleurs, malgré son engagement formel et renouvelé à les protéger et les recommandations répétées du Bureau international du Travail (BIT), constitue non seulement une menace pour les travailleurs au Canada, mais aussi pour le système international fondé sur les droits et le respect du droit.
- 331.** Dans sa seconde communication en date du 7 février 2019, l'organisation plaignante allègue que les taux d'accidents invalidants dans les services postaux canadiens sont les plus élevés du secteur fédéral. Elle précise que depuis que la loi est entrée en vigueur, les travailleurs urbains des postes ont travaillé des milliers d'heures supplémentaires obligatoires, les facteurs ruraux et suburbains – dont les deux tiers sont des femmes – ont travaillé environ 250 000 heures sans rémunération et au moins 315 accidents invalidants ont eu lieu. L'organisation plaignante indique aussi que d'autres syndicats, des militants syndicaux et des citoyens concernés ont manifesté leur opposition à cette loi de retour au travail dans plus de 27 villes du pays. Alors que ces manifestations étaient pacifiques, six personnes ont été arrêtées à Halifax, le 2 décembre 2018, pour avoir participé à un piquet de grève devant un bureau de Postes Canada. Ces militants syndicaux, qui ne sont pas membres du STTP, ont tous été accusés d'entrave à la police et de méfait.

B. Réponse du gouvernement

- 332.** Dans une communication en date du 19 juillet 2019, le gouvernement, rappelant les allégations de l'organisation plaignante pour qui la promulgation du projet de loi C-89, loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux, viole les conventions nos 87 et 98, récuse respectueusement cette qualification et demande au comité de rejeter la plainte.
- 333.** Le gouvernement affirme qu'il est profondément attaché à la libre négociation collective et au règlement positif des différends du travail en tant que fondements de relations industrielles solides. C'est sur ces principes que se base la partie I du Code canadien du travail qui établit un cadre pour la négociation collective, propose la médiation et la conciliation pour aider à résoudre des conflits de négociation et définit les droits et les

obligations lors de grèves et de lock-out. De plus, la Charte canadienne des droits et des libertés garantit la liberté syndicale qui, selon l'interprétation de la Cour suprême du Canada, inclut le droit de participer à un véritable processus de négociation collective, y compris le droit de faire grève.

- 334.** Le gouvernement indique que les activités du Service fédéral de médiation et conciliation (SFMC) sont un bon exemple de son attachement au règlement positif des différends du travail. Grâce aux efforts du SFMC, la grande majorité des conflits survenant dans le secteur privé sous réglementation fédérale sont réglés grâce à la médiation ou à la conciliation sans que cela n'entraîne d'arrêts de travail. Au cours de l'exercice 2017-18, des médiateurs et des conciliateurs ont fourni un appui considérable aux parties lors de 245 différends liés à des négociations collectives, les aidant à trouver un terrain d'entente et à négocier de nouvelles conventions collectives. Quatre-vingt-quatorze pour cent de ces cas ont été résolus sans provoquer de grève. Un tel succès est conforme aux récents résultats puisque, de 2006-07 à 2017-18, environ 3 455 conventions collectives ont été négociées en application de la partie I du code, n'entraînant que 89 mouvements de grève. Conscient de l'importance du SFMC, le gouvernement s'est engagé, dans le cadre du budget 2019, à accroître ses capacités en augmentant son financement d'un million de dollars canadiens par an de 2019-20 à 2023-24. Dans les rares cas où des grèves ont lieu, le service fédéral continue d'assister les parties alors qu'elles tentent de parvenir à une solution négociée.
- 335.** Pour ce qui est des relations industrielles dans les secteurs relevant de la compétence fédérale, le gouvernement explique que la partie I du Code du travail constitue le cadre législatif qui régit les relations de travail et la négociation collective entre les employeurs du secteur privé assujettis à la compétence fédérale et les syndicats. En 2018, 22 000 entreprises relevant de la partie I du code employaient environ 972 000 personnes (soit 6,2 pour cent de tous les salariés canadiens). Environ 34 pour cent de ces travailleurs étaient syndiqués. Même si la partie I du code ne s'applique qu'à une faible proportion de la main-d'œuvre du Canada, le rôle essentiel des infrastructures et des autres industries du secteur privé relevant de la compétence fédérale, ainsi que de certaines sociétés d'État (dont la Société), revêt une importance économique et sociale considérable pour le pays.
- 336.** Le gouvernement indique par ailleurs que la ministre du Travail est responsable devant le Parlement de la mise en œuvre du Code canadien du travail. La mission du SFMC, chargé de l'application des dispositions du code relatives à la résolution des conflits, est d'encourager les syndicats et les employeurs à entretenir des relations harmonieuses en leur apportant son concours pour négocier des conventions collectives et les reconduire, et pour gérer les relations professionnelles découlant de la mise en œuvre des accords. Enfin, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif, mis en place en vertu de l'article 9 du code. Le CCRI a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien d'un climat de relations du travail harmonieuses dans les secteurs relevant de la compétence fédérale. Pour s'acquitter de son mandat, il fournit divers services de règlement des différends. Il tranche objectivement des affaires lorsque cela est nécessaire, mais veille aussi à offrir des services de médiation à toutes les étapes d'une instance.
- 337.** La partie I du code définit un cadre général pour la négociation collective dans les industries relevant de la compétence fédérale, prévoyant notamment que: i) le CCRI accorde des droits de négociation exclusifs aux syndicats (aussi appelés «agents négociateurs») lorsqu'ils peuvent prouver qu'ils ont l'appui de la majorité des salariés; ii) les employeurs et les agents négociateurs ont l'obligation de négocier de bonne foi;

iii) les grèves et lock-out sont interdits tant qu'une convention est en vigueur; iv) le processus de négociation débute lorsque l'une des parties donne un avis de négociation à l'autre afin d'entamer la négociation pour le renouvellement d'une convention collective; v) lorsque les négociations sont dans une impasse, les parties peuvent transmettre un avis de différend au ministre du Travail qui peut nommer un conciliateur impartial pour aider les parties à résoudre leurs différends; vi) le processus de conciliation dure soixante jours et peut être prolongé d'un commun accord entre les parties; vii) aucune grève ni aucun lock-out ne peut avoir légalement lieu avant qu'un avis de négociation ait été donné, que le processus de conciliation ait eu lieu, qu'une période de temporisation de vingt et un jours se soit écoulée depuis la fin du processus de conciliation, qu'un vote pour statuer sur la conduite d'une grève ait été organisé et qu'un préavis de grève ou de lock-out de soixante-douze heures ait été donné; viii) le ministre peut renvoyer des questions précises au CCRI; et ix) à tout moment, le ministre peut nommer un médiateur, que ce soit à la demande des parties ou de sa propre initiative; la désignation d'un médiateur n'influence pas l'acquisition des droits de grève ou de lock-out.

- 338.** En ce qui concerne le rôle et la mission de la Société, le gouvernement indique que le Canada est le deuxième plus grand pays du monde, avec une superficie totale de 9 984 670 kilomètres carrés et compte plus de 37 millions d'habitants. Bien que la majorité vive en milieu urbain, près de 9 millions de Canadiens vivent dans des régions rurales et éloignées, réparties sur 9,5 millions de kilomètres carrés, soit environ 95 pour cent du territoire canadien. La Société fournit des services postaux à tous les Canadiens des zones rurales et urbaines d'une manière sûre et financièrement autonome. Elle a été établie par la loi sur la Société canadienne des postes, et le gouvernement du Canada en est le seul actionnaire. Il s'agit d'une société d'État placée sous l'autorité du ministre des Services publics et de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité. C'est en réalité un groupe de trois sociétés, à savoir Postes Canada (le service postal exclusif du Canada), Purolator Holdings Limited (le plus grand service intégré de fret et de colis du Canada) et le groupe SCI (une société de services pour les chaînes d'approvisionnement). Postes Canada est de loin la plus importante des trois entités, générant plus de 77 pour cent des revenus de la Société et employant un peu moins de 80 pour cent de sa main-d'œuvre. Le gouvernement précise que les arrêts de travail dont il est question dans sa réponse n'ont eu lieu qu'au sein de Postes Canada.
- 339.** Postes Canada livre près de 8,3 milliards de lettres, colis et messages par an à plus de 16,2 millions d'utilisateurs. Nombre d'entre eux résident dans des régions rurales et du nord du pays où aucune autre entreprise de livraison ne se rend. Compte tenu de sa mission, il est attendu de Postes Canada qu'elle s'assure que les colis et paquets d'autres sociétés de livraison parviennent aux Canadiens de ces régions en fournissant un service de livraison du «dernier kilomètre», depuis les centres de distribution centraux jusqu'à ces régions reculées. Postes Canada est également le service de livraison de colis le plus important et le plus abordable du Canada. Son service de colis met les Canadiens en contact avec des milliers de petites, moyennes et grandes entreprises par l'intermédiaire de sites Web et de plateformes de commerce électronique.
- 340.** Selon le gouvernement, au Canada, les services postaux offrent l'un des moyens les plus commodes et les moins coûteux utilisés par les personnes âgées, les Canadiens à revenu modeste et les personnes handicapées pour accéder à des services sur lesquels ils comptent. Postes Canada est également un moyen essentiel pour les Canadiens qui vivent dans des régions rurales et éloignées de recevoir des biens, comme des médicaments délivrés sur ordonnance. En outre, les petites et moyennes entreprises (PME) comptent beaucoup sur les services de distribution de lettres et de courriers

publicitaires de Postes Canada pour entrer en contact et servir leurs clients et usagers (par exemple, pour envoyer et recevoir des factures et des paiements).

- 341.** En ce qui concerne les relations entre la Société et le syndicat, le gouvernement indique que la Société est l'un des plus grands employeurs du Canada, comptant environ 64 000 salariés. Une majorité de la main-d'œuvre de Postes Canada est syndiquée et plusieurs syndicats représentent différentes catégories de travailleurs. La plus importante de ces organisations syndicales est le STTP qui représente deux unités de négociation: l'unité de négociation de l'exploitation postale urbaine (unité urbaine) et l'unité de négociation des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS). L'unité urbaine représente environ 42 000 membres employés dans des centres de tri postal et des bureaux de poste et en tant que facteurs dans des zones urbaines. L'unité des FFRS représente 8 500 membres qui travaillent en tant que facteurs dans des zones rurales et suburbaines. Les membres du STTP sont employés par l'entité Postes Canada de la Société.
- 342.** Le gouvernement donne ensuite un aperçu des relations, de longue date et houleuses, entre la Société et le STTP en matière de négociation collective qui ont souvent été à l'origine de grèves. Le STTP a commencé à représenter les employés de Postes Canada en janvier 1975. Le gouvernement du Canada a fourni une aide considérable aux parties au cours de ces quarante-quatre années de négociation collective, en établissant de multiples commissions de conciliation et en nommant nombre de conciliateurs et de médiateurs pour aider les parties à parvenir à des accords collectifs mutuellement acceptables. Tout au long de cette période, les différents ministres du Travail ont aussi souvent pris directement contact avec les parties pour les encourager à régler leurs différends. Toutefois, une profonde méfiance réciproque s'est instaurée au fil du temps entre le STTP et la Société, nuisant ainsi aux négociations. L'histoire démontre que les parties ont été incapables de conclure des conventions collectives et ont échoué à maintes reprises à les renouveler sans l'intervention du gouvernement.
- 343.** Tout en réaffirmant son attachement à la libre négociation collective en tant que fondement de relations industrielles solides, le gouvernement affirme que la Société et le STTP ont été soutenus et encouragés de façon appuyée tout au long des négociations collectives de 2017-18. Que ce soit avant le début du cycle, au cours de celui-ci ou lors des arrêts de travail, la ministre du Travail était présente et les parties ont bénéficié de centaines d'heures de médiation et de conciliation.
- 344.** En 2016, les parties ont accepté de participer à des réunions de développement relationnel (aussi connues sous le nom «sessions de médiation préventive») avec le SFMC en dehors du cycle normal de négociation collective pour essayer d'améliorer leurs relations. Ces réunions ont été l'une des rares occasions en quarante-quatre ans de relations antagonistes entre les parties où elles ont accepté de se rencontrer en dehors du cycle de négociation. Pour le gouvernement, ces réunions montrent aussi qu'il respecte les recommandations que le Comité de la liberté syndicale a formulées dans le cas n° 2894 alors que «le comité accueill[ait] favorablement l'information selon laquelle le gouvernement [...] s'est engagé à contacter les parties pour leur proposer des services préventifs de médiation en temps opportun». Les médiateurs désignés par le Programme de développement relationnel dans le cadre du SFMC ont donc organisé des sessions avec les parties de 2016 jusqu'à la fin de 2017. Malheureusement, ces réunions n'ont pas permis d'établir des relations plus amicales entre les parties lors du cycle de négociation de 2017-18.
- 345.** Le cycle de négociation collective de 2017-18 entre la Société et les deux unités de négociation du STTP a débuté lorsque ce dernier a transmis à la Société un avis de

négociation collective en novembre 2017. Peu de temps après, le STTP a demandé à la ministre du Travail de fournir un service de médiation qui a débuté en janvier 2018. Les conventions collectives entre la Société et l'unité des FFRS et l'unité urbaine ont expiré respectivement le 31 décembre 2017 et le 31 janvier 2018.

- 346.** Les parties ont campé sur leur position et peu de progrès tangibles ont été accomplis à la table des négociations. Le 29 juin 2018, le STTP a alors envoyé un avis de différend à la ministre du Travail. Répondant rapidement à cette demande, la ministre a nommé des conciliateurs le 9 juillet. Ils ont travaillé pendant soixante jours avec les parties, mais, à nouveau, peu de progrès notables ont été accomplis au cours de leur mandat.
- 347.** La période de conciliation achevée, une période de temporisation de vingt et un jours a débuté le 4 septembre 2018. Une fois encore, la ministre a nommé des médiateurs pour aider les parties à conclure un accord au cours de cette période. Elle a également rencontré personnellement des représentants du syndicat et de l'employeur pour tenter d'induire des changements positifs à la table des négociations. Au cours de la période de temporisation, le STTP a organisé un vote pour statuer sur la conduite d'une grève. Les résultats ont été publiés le 11 septembre, indiquant que 93,8 pour cent des membres de l'unité urbaine et 95,9 pour cent de l'unité des FFRS étaient favorables à la grève.
- 348.** Malgré tous les efforts des médiateurs pour encourager les parties à négocier de nouvelles conventions collectives sans recourir à la grève, elles ne sont pas parvenues à s'accorder. Le 16 octobre 2018, le STTP a prévenu qu'il entamerait des grèves ciblées et tournantes dès le 22 octobre 2018. Ces grèves ont en effet débuté le 22 octobre 2018. Au cours des cinq semaines qui ont suivi, des mouvements de grève ont eu lieu dans plusieurs grandes et petites villes du Canada, impliquant notamment plusieurs fermetures du plus grand centre de traitement de la Société à Toronto. Le STTP a aussi appliqué une interdiction des heures supplémentaires à partir du 1^{er} novembre, encourageant ses membres à refuser de travailler au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Entre-temps, les retards commençaient à s'accumuler dans les principaux dépôts et centres de tri et, le 16 novembre 2018, la Société a prié des services postaux de pays étrangers de cesser d'acheminer des lettres et des colis vers le Canada.
- 349.** Le 24 octobre 2018, la ministre du Travail a nommé un médiateur spécial pour travailler avec les parties et les aider à négocier de nouvelles conventions collectives et ainsi mettre un terme à la grève. À la fin de son premier mandat, le médiateur spécial a indiqué qu'aucun progrès significatif n'avait été accompli lors des négociations. Malgré tout, le gouvernement indique avoir renommé le médiateur spécial à deux reprises (les 7 et 20 novembre 2018), souhaitant faire tout ce qui était en son pouvoir pour aider les parties à parvenir à une résolution négociée de leur conflit lié à la négociation collective. Pendant cette période, la ministre est également personnellement intervenue auprès des parties et leur a demandé de recourir à un arbitrage volontaire pour résoudre leurs différends, à nouveau en vain.
- 350.** Le 22 novembre 2018, le gouvernement a présenté le projet de loi C-89 à la Chambre des communes. Lors de discours et d'apparitions publiques, différents ministres du gouvernement ont répété qu'ils regrettaient d'avoir à présenter cette loi et ont une fois encore encouragé les parties à négocier la fin du mouvement de grève pour ne pas avoir à promulguer le projet de loi. Les grèves se sont poursuivies et les parties n'ont en aucun cas progressé. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 26 novembre 2018 et les parties ont donc été priées de reprendre les services postaux le 27 novembre 2018.

- 351.** Le gouvernement souligne qu'il a tout fait pour éviter de recourir à la voie législative. Cette solution n'a été envisagée qu'après avoir fait tout ce qui était en son pouvoir pour que les parties parviennent à un accord négocié et alors qu'aucun progrès ne semblait poindre à la table des négociations. Par ailleurs, les cinq semaines de grève avaient causé d'importants préjudices économiques et sociaux qu'une poursuite du mouvement ne pouvait qu'aggraver. Il estime que la loi offre aux parties une façon neutre et impartiale de résoudre leurs différends par la médiation et, si nécessaire, l'arbitrage, en s'appuyant sur des principes directeurs équilibrés tout en mettant un terme aux préjudices économiques et sociaux causés par la grève. Le gouvernement regrette d'avoir dû intervenir, mais il est convaincu que cette loi modérée était nécessaire et justifiée.
- 352.** En ce qui concerne les incidences économiques de l'arrêt de travail, le gouvernement prend acte du commentaire du Comité de la liberté syndicale du BIT dans le cas n° 2894 selon lequel «les considérations économiques ne devraient pas être invoquées pour justifier des restrictions au droit de grève». Toutefois, il estime que, lorsque les négociations se trouvent dans une impasse apparemment insurmontable malgré plus d'un mois de grève, les gouvernements et le comité seraient négligents s'ils ne tenaient pas compte du préjudice économique réel que les grèves causent aux tiers, et s'ils n'accordaient pas à ces considérations au moins un certain poids dans l'examen de la décision d'intervenir.
- 353.** Sur la base d'une analyse de son ministère des Finances, le gouvernement explique que l'évolution de l'économie vers un contexte où clients et fournisseurs peuvent conclure des affaires tout en étant séparés par de grandes distances entraîne une plus grande dépendance à l'égard des «industries de réseau» telles que les services numériques, les services financiers et la logistique, y compris les services de courrier et de transport de colis. Toute contrainte sur les services vitaux pour le commerce mine la fiabilité des engagements vendeur-client. Ces engagements sont à la base du bon fonctionnement d'une économie de marché. Lorsque les services de la Société, qui a le mandat exclusif de distribuer le courrier et qui est un acteur important sur le marché canadien de la livraison des colis, sont fortement interrompus ou totalement à l'arrêt, l'activité commerciale subit une pression importante.
- 354.** Selon le gouvernement, la Société estime que ses volumes de colis intérieurs représentent environ 50 pour cent du marché intérieur canadien des colis et environ 70 pour cent du marché intérieur canadien du commerce électronique. Des grèves affectant l'usine de traitement des colis de Mississauga Gateway, qui traite les deux tiers des colis canadiens, ont conduit la Société à suspendre les garanties de délai de livraison à partir du 13 novembre 2018. Elles n'ont été rétablies que le 20 décembre 2018, soit vingt-trois jours après que les parties ont été tenues de reprendre les services postaux en vertu de la loi. De nouvelles grèves tournantes pendant la période des fêtes auraient continué à faire grimper ce retard. En particulier dans le contexte des achats de la période des fêtes, la capacité des transporteurs concurrents à prendre en charge la livraison de colis supplémentaires était très limitée. Le gouvernement rappelle qu'un détaillant, par exemple, a indiqué qu'il prévoyait d'expédier plus d'un million de commandes pendant la période des fêtes, mais qu'il ne pourrait pas y parvenir sans un service fiable de la Société, et qu'un autre employeur important a confirmé ce fait en déclarant qu'aucune entreprise ne saurait remplacer la Société à court terme.
- 355.** En raison de la part importante de la Société dans la livraison des colis au Canada, le gouvernement indique que la grève a eu un impact conséquent sur la demande liée au commerce électronique, les principaux points de vente ayant enregistré 20 à 30 pour cent de commandes en moins que l'année précédente. D'autres entreprises ont fait état

d'annulations de commandes en raison des incertitudes pesant sur les livraisons. De nombreuses entreprises dépendent des ventes du «Black Friday» (23 novembre) au début du mois de janvier pour survivre, certaines d'entre elles réalisant jusqu'à 40 pour cent de leur chiffre d'affaires annuel durant cette période. Lorsque des entreprises perdent des ventes à cette période en raison des incertitudes liées à la grève, il est peu probable que ces ventes soient rattrapées plus tard, car l'événement (par exemple, les ventes du Black Friday et du Cyber Monday) ou l'occasion (par exemple, la période de Noël) sera passé. Il est donc plus probable que les pertes subies par des tiers soient permanentes pendant cette période.

- 356.** Le gouvernement déclare que ces impacts sur la demande, et la crainte des employeurs de subir de nouvelles répercussions au fil des grèves, ont conduit à une réduction des embauches saisonnières et/ou des heures de travail, notamment dans de nombreuses entreprises de commerce électronique. Un détaillant a indiqué que 800 travailleurs ont été directement touchés par les arrêts de travail soit par une réduction saisonnière de 50 pour cent des effectifs, soit par une réduction des heures de travail. Un autre grand détaillant en ligne a fait savoir que les grèves avaient entraîné un important chômage technique et que l'entreprise avait été contrainte de mettre en place des congés volontaires et obligatoires pour les employés. Outre les questions d'embauche, les détaillants ont indiqué que les arrêts de travail avaient entraîné des coûts supplémentaires importants, notamment en incitant les employés à venir chercher leurs marchandises en magasin. Ces premiers indicateurs se sont confirmés, puisqu'un grand détaillant canadien a fait état d'une baisse de 50 pour cent de son bénéfice net au cours de son troisième trimestre se terminant le 29 décembre 2018, en grande partie à cause des grèves à la Société.
- 357.** Outre ces grands détaillants, l'arrêt de travail a également touché les petites et microentreprises, telles que celles qui fabriquent et vendent des produits sur les marchés en ligne. Bien qu'il soit plus difficile d'obtenir des données sur ces entreprises/entrepreneurs, il est probable que les répercussions de l'arrêt de travail aient été plus graves pour ces derniers; leurs marges de profit étant minces, cela réduit les chances de trouver d'autres modes d'expédition ou d'absorber des coûts plus élevés.
- 358.** Le gouvernement fait savoir qu'un autre secteur touché concerne les entreprises qui produisent du courrier de marketing direct (par exemple, des prospectus). En 2017, la Société a distribué 4,8 milliards de pièces de courrier de marketing direct, dont 75 pour cent étaient des envois de proximité. Les grèves ont affecté négativement la capacité de la Société à garantir la livraison de ces envois en temps voulu, ce qui a conduit certains annonceurs à réaffecter des fonds (par exemple, pour les annonces dans les journaux), entraînant des licenciements dans les entreprises de publipostage. Le gouvernement estime que, si les grèves s'étaient poursuivies ou étendues, les entreprises qui conçoivent et/ou impriment des publipostages auraient pu être contraintes de procéder à des licenciements temporaires beaucoup plus massifs.
- 359.** Enfin, le gouvernement indique que les cinq semaines de grève ont entravé les transactions financières de nombreuses entreprises. Les grandes entreprises des secteurs de la finance, des télécommunications et des services publics figurent parmi les 20 premiers clients courrier de la Société, en partie en raison du volume important de transactions financières avec leur clientèle de détail. Un sondage mené en 2016 auprès de 1 202 petites, moyennes et grandes entreprises sur les besoins et les perceptions des Canadiens en matière de poste a montré que pratiquement toutes les entreprises canadiennes dépendent encore de la Société pour les envois de courrier importants ou à délai de livraison critique. Le sondage a révélé que les PME des régions rurales sont

plus dépendantes des services postaux, car les coûts des autres services de messagerie sont plus élevés ou leurs services ne sont pas disponibles. Selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, plus de la moitié des PME continuent à dépendre des chèques et des factures papier.

- 360.** En ce qui concerne les répercussions sociales de l'arrêt de travail, le gouvernement du Canada reconnaît le protocole d'accord conclu entre la Société et le STTP pour assurer la livraison des chèques fédéraux et provinciaux de prestations socio-économiques et de pension ainsi que des animaux vivants (par exemple, les poussins et les abeilles). Le gouvernement avait connaissance de ce protocole d'accord avant le début des grèves. Il fait valoir néanmoins que, malgré le protocole d'accord, les arrêts de travail ont eu des répercussions sociales prononcées, qui n'auraient fait que s'aggraver si les grèves avaient continué.
- 361.** Le gouvernement indique que les Canadiens handicapés, les personnes âgées, les personnes à faible revenu et à faible niveau éducatif et les peuples autochtones dépendent davantage du service postal pour les communications personnelles, les transactions et la livraison de colis, en partie parce qu'ils ont moins accès à l'Internet en raison de leurs moyens financiers limités et/ou du fait qu'ils vivent dans des régions rurales, éloignées et septentrionales. Les coûts des alternatives postales, telles que les entreprises de messagerie, peuvent être prohibitifs pour ces groupes, en particulier dans les zones rurales et éloignées, ou totalement inaccessibles dans les zones septentrionales éloignées, où la Société reste la seule option.
- 362.** Le gouvernement souligne que les grèves ont également eu de graves répercussions sur plusieurs organismes de bienfaisance qui fournissent une aide et des services essentiels à ces Canadiens vulnérables. Selon une enquête de l'Association of Fundraising Professionals (AFP), de nombreuses organisations caritatives reçoivent plus de la moitié de leurs dons annuels pendant les trois derniers mois de l'année. Une autre enquête de l'AFP a montré que quatre Canadiens sur dix préfèrent faire des dons en recevant des formulaires envoyés via la Société par les organisations caritatives. Pendant et après les cinq semaines de grève, les organisations caritatives qui assument des fonctions sociales essentielles (par exemple, la gestion de refuges pour sans-abri, des banques alimentaires, des soupes populaires et l'aide aux nouveaux immigrants) ont fait savoir que les dons avaient diminué.
- 363.** À titre d'exemple, une organisation caritative nationale, qui est le plus grand fournisseur non gouvernemental direct de services sociaux aux Canadiens, a indiqué le 23 novembre 2018 qu'elle avait reçu 40 pour cent de dons par courrier en moins qu'à la même époque l'année précédente. Le 20 décembre 2018, un organisme de bienfaisance d'Ottawa qui gère des refuges pour sans-abri a signalé une diminution des dons d'environ 150 000 dollars canadiens par rapport à la période des fêtes de 2017-18. Enfin, une autre organisation caritative, qui gère la plus grande banque alimentaire de l'île de Vancouver, a signalé le 20 novembre 2018 qu'elle avait enregistré une baisse de 23 pour cent des dons par rapport à la même période en 2017. Le gouvernement souligne que ces exemples ne portent que sur les organismes de bienfaisance dont les pertes ont été signalées dans les médias nationaux, et estime que beaucoup plus d'organismes, et donc beaucoup plus de services importants pour les Canadiens vulnérables, ont probablement été touchés par les grèves.
- 364.** Selon le gouvernement, près de 9 millions de Canadiens vivent dans des régions rurales et éloignées, où l'accès à Internet est plus limité et/ou de moins bonne qualité, ce qui limite l'accès aux documents exigés. Les personnes âgées et les personnes à faible revenu et ayant un faible niveau éducatif sont plus nombreuses dans ces régions. Un

peu moins de la moitié (48,2 pour cent) de la population autochtone totale du Canada vit dans des régions rurales ou éloignées, ce qui représente près de 2,5 pour cent de la population totale du Canada. Les Canadiens vivant dans le nord dépendent davantage des services de livraison de colis que les autres Canadiens, recevant environ le double de la moyenne des colis par habitant au Canada en 2017. Dans une lettre adressée au journal *Toronto Star* le 22 novembre 2018, une citoyenne inquiète a évoqué l'impact négatif des grèves sur son travail qui consiste à envoyer des fournitures indispensables dans des abris, des soupes populaires, des garderies et des écoles au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest. Elle a expliqué que, si la perturbation du courrier constitue une gêne pour de nombreux Canadiens, «c'est une situation impossible pour les habitants des communautés isolées du nord du Canada qui doivent compter sur la Société pour toutes leurs livraisons».

- 365.** Le gouvernement indique qu'en 2012 près de 2 millions de Canadiens ont fait état de handicaps moteurs. Quarante-cinq pour cent d'entre eux sont des personnes âgées, et les femmes sont légèrement surreprésentées à tous les âges, d'environ deux points de pourcentage. Ce groupe a tendance à avoir des revenus nettement inférieurs à ceux des personnes non handicapées (25 pour cent de moins pour les hommes), est 21 pour cent moins susceptible d'avoir Internet à la maison et 25 pour cent moins susceptible d'effectuer des transactions en ligne. Les personnes handicapées sont plus enclines à considérer la livraison du courrier comme essentielle que les Canadiens ne connaissant pas de problème de mobilité, par une marge de 20 pour cent. À l'exception des zones rurales, les Canadiens ayant un niveau éducatif et un revenu plus faibles sont 27 pour cent moins susceptibles d'être connectés à l'Internet à domicile et 37 pour cent moins susceptibles d'effectuer des transactions en ligne par rapport aux autres Canadiens. Avec un accès moindre à Internet, au téléphone ou au téléphone portable, ce groupe est 17 pour cent plus susceptible que les autres Canadiens de considérer le courrier postal comme essentiel. Globalement, 13 pour cent des ménages canadiens n'ont pas accès à Internet, selon les données de 2015.
- 366.** Le gouvernement explique que la loi a ordonné la fin immédiate des arrêts de travail en cours et a exigé la reprise et le maintien des services postaux le lendemain de son adoption. Elle a prolongé les conventions collectives des deux unités de négociation à compter du jour de leur expiration jusqu'au jour où de nouvelles conventions collectives sont établies. La période des arrêts de travail a été exclue de la prolongation des conventions collectives. La législation a interdit tout nouvel arrêt de travail jusqu'à l'établissement de nouvelles conventions collectives. Elle interdisait également à l'employeur de licencier ou de discipliner un employé pour avoir participé à une grève. Elle prévoyait également des amendes applicables à toute personne ou partie qui contreviendrait à l'une de ses dispositions, et interdisait expressément l'emprisonnement de toute personne en défaut de paiement d'une telle amende. La loi autorisait tout employé ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un licenciement pendant la période des arrêts de travail exclus de l'extension des conventions collectives à soumettre le cas, pour règlement définitif, à un arbitre choisi par l'employeur et par le syndicat. Si l'employeur et le syndicat ne parvenaient pas à s'entendre, le cas était renvoyé à un arbitre nommé par le ministre à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 367.** Sur la question de la médiation-arbitrage, la loi a lancé un processus neutre et objectif pour résoudre les questions en suspens entre les parties. Chaque partie a eu la possibilité de participer à la sélection du médiateur-arbitre en proposant au ministre, dans les quarante-huit heures suivant l'entrée en vigueur de la loi, les noms de trois personnes qu'elle souhaiterait voir intervenir comme médiateur-arbitre. Si les deux parties proposaient la même personne, la législation exigeait que le ministre nomme

cette personne. Si les parties ne proposaient pas la même personne ou si une partie ne proposait aucun nom, le ministre nommait le médiateur-arbitre après avoir demandé consultation du président du CCRI afin de garantir l'impartialité. Quelle que soit la manière dont le médiateur-arbitre était choisi, la législation exigeait qu'il ou elle tente de résoudre les problèmes par la médiation pendant sept jours. Cette période de médiation pouvait être prolongée jusqu'à sept jours supplémentaires si les parties en convenaient. En cas d'échec de la médiation, le médiateur-arbitre était tenu d'arbitrer toutes les questions en suspens selon un modèle d'arbitrage de son choix, qu'il s'agisse d'un arbitrage traditionnel ou du choix d'une offre finale. Le médiateur-arbitre était tenu de résoudre toutes les questions en suspens, de faire rapport au ministre sur la résolution de chaque question et de fournir des copies de ce rapport aux parties dans les quatre-vingt-dix jours suivant sa nomination. La loi exigeait également que les parties remboursent au gouvernement, à parts égales, tous les coûts liés à la nomination du médiateur-arbitre et à l'exercice des fonctions du médiateur-arbitre en vertu de la loi.

- 368.** Si le médiateur-arbitre était tenu de régler les questions en suspens par voie d'arbitrage, ses décisions devaient être guidées par certains principes énoncés dans la législation. Ces principes reflétaient les intérêts des deux parties et incluaient la nécessité: i) de veiller à la protection de la santé et de la sécurité des employés; ii) de faire en sorte que les employés reçoivent un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale; iii) d'assurer un traitement juste des employés temporaires, à temps partiel ou occupant une autre forme d'emploi atypique par rapport aux employés occupant un emploi à temps plein permanent; iv) d'assurer la viabilité financière de l'employeur; v) de créer une culture de relations patronales-syndicales axées sur la collaboration; et vi) de faire en sorte que l'employeur fournisse des services de grande qualité à un prix raisonnable pour les Canadiens.
- 369.** La législation prévoyait que le lendemain du jour où le médiateur-arbitre soumettait son rapport final au ministre, les nouvelles conventions collectives devaient devenir contraignantes pour les parties. Ces conventions collectives devaient inclure tout accord négocié par les parties avant ou après le début du processus de médiation-arbitrage, ainsi que toute décision prise par le médiateur-arbitre ou toute offre finale choisie par celui-ci. Rien dans la législation n'interdisait aux parties de négocier indépendamment de nouvelles conventions collectives. En fait, la législation stipule expressément que les parties sont libres de conclure de nouvelles conventions collectives à tout moment avant que le médiateur-arbitre ne fasse rapport au ministre. Si les parties réussissaient à le faire, le processus de médiation-arbitrage prendrait fin et les parties poursuivraient leur relation dans le cadre de ces conventions collectives. La législation était également explicite sur le fait qu'elle ne devait pas être interprétée de manière à limiter les droits des parties à modifier toute disposition des nouvelles conventions collectives conformément à la partie I du code.
- 370.** Rappelant les conclusions du comité concernant le projet de loi C-6, loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux, qui a été promulgué en 2011 par un gouvernement canadien précédent (cas n° 2894), le gouvernement soutient qu'il existe des différences importantes entre le projet de loi C-6 et la loi actuelle.
- 371.** Dans le cas du projet de loi C-6, le gouvernement a annoncé son intention de présenter une loi sur la reprise du travail le 15 juin 2011, un jour après que les membres du STTP ont été mis en lock-out par la Société après huit jours de grève. D'autre part, le gouvernement souligne que la loi actuelle n'a été adoptée qu'après que les grèves se sont poursuivies pendant plus de quatre semaines, après avoir épuisé toutes les possibilités de promouvoir un règlement négocié et après que le préjudice économique

et social causé par les grèves a été plus prononcé et a été susceptible de s'aggraver. Le gouvernement indique que les préjudices réels et potentiels ont également été plus graves qu'en 2011, puisque les arrêts de travail de 2018 se sont produits pendant la période des vacances, lorsque de nombreuses entreprises réalisent jusqu'à 40 pour cent de leur chiffre d'affaires annuel, et que les organisations caritatives et à but non lucratif comptent sur la Société pour contacter les donateurs et recevoir des dons.

- 372.** Selon le gouvernement, le projet de loi C-6 exigeait également que la ministre du Travail nomme un arbitre qu'elle juge approprié, sans recours aux parties ou à toute autre personne, alors que la loi actuelle permettait à la Société et au STTP de soumettre chacun le nom de trois personnes qu'ils souhaitaient voir intervenir comme médiateur-arbitre. Si les deux parties soumettaient le même nom, la loi exigeait de la ministre qu'elle choisisse cette personne comme médiateur-arbitre. Si les parties ne soumettaient pas le même nom, la ministre était tenue de consulter le président du CCRI, une partie indépendante et neutre, avant de nommer un médiateur-arbitre. Le gouvernement déclare que ce mécanisme a été conçu pour garantir un processus de médiation et/ou d'arbitrage impartial, et que rien dans la loi n'interdisait aux parties de déterminer conjointement un médiateur-arbitre approprié et de soumettre chacune le nom de cette personne à la ministre.
- 373.** Le gouvernement rappelle que le projet de loi C-6 imposait l'arbitrage immédiatement, sans médiation préalable, ce qui diffère de la possibilité supplémentaire de parvenir à un règlement volontaire par la médiation que la loi offrait en prévoyant jusqu'à quatorze jours supplémentaires de médiation. De plus, alors que le projet de loi C-6 prévoyait la résolution des questions en suspens par un arbitrage contraignant par sélection de l'offre finale, la loi actuelle permettait au médiateur-arbitre indépendant de choisir la méthode d'arbitrage la plus appropriée pour résoudre toute question en suspens en litige entre les parties, et rien dans la loi ne lui interdisait de déterminer la méthode d'arbitrage en consultation avec les parties.
- 374.** Le gouvernement rappelle en outre que, même s'il a soumis les questions en suspens à l'arbitrage obligatoire, le projet de loi C-6 prescrivait expressément à la fois la durée de la nouvelle convention des parties et les augmentations salariales maximales à y inclure, et ces dispositions devaient être inaltérables par les parties jusqu'à l'expiration de cette convention collective. Pour sa part, la loi actuelle ne prescrivait pas les augmentations salariales maximales, la durée ou toute autre condition des nouvelles conventions collectives des parties, car elle permettait aux parties de négocier ou de présenter des observations auprès du médiateur-arbitre afin d'établir chaque condition des nouvelles conventions collectives.
- 375.** En ce qui concerne les principes énoncés pour guider les décisions arbitrales, le gouvernement indique que le projet de loi C-6 mettait l'accent sur «la nécessité d'établir des conditions d'emploi qui soient compatibles avec celles de secteurs postaux comparables et qui fourniront à la Société la souplesse nécessaire à sa viabilité économique et sa compétitivité à court et à long terme, au maintien de la santé et de la sécurité de ses travailleurs et à la viabilité de son régime de pension». Ce faisant, l'arbitre devait tenir compte du fait des éléments suivants; «a) le ratio de solvabilité du régime de retraite ne doit pas diminuer en conséquence directe de la nouvelle convention collective; et b) la Société doit, sans recourir à des augmentations indues des tarifs postaux, fonctionner efficacement, améliorer la productivité et respecter des normes de service acceptables». Le gouvernement fait valoir que, d'autre part, la loi actuelle énonce des principes directeurs qui obligent le médiateur-arbitre à examiner les questions importantes à la fois pour l'employeur (par exemple, assurer sa viabilité financière) et

pour le syndicat (par exemple, veiller à ce que les travailleurs reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale), et pour leur relation de négociation (par exemple, créer une culture de relations travailleurs-employeur axée sur la collaboration).

- 376.** Même si le gouvernement réaffirme son soutien au droit des syndicats de soumettre des plaintes au Comité de la liberté syndicale du BIT, il déclare qu'il est en désaccord avec les affirmations contenues dans ce cas. Alors que l'organisation plaignante affirme que tout préjudice causé au public par les grèves tournantes a été minime, le gouvernement indique qu'il n'a pas envisagé d'introduire une législation sur la reprise du travail jusqu'à ce qu'il devienne évident que les négociations étaient dans une impasse totale et que la grève avait des répercussions négatives graves sur les tiers. Le gouvernement estime qu'il a la responsabilité d'agir lorsque tous les autres moyens de résoudre le conflit ont été épuisés, qu'il n'y a aucune attente d'un règlement négocié dans un avenir prévisible et que les arrêts de travail causent un préjudice économique et social important à des tiers. Il souligne que tout indique, tant de la part des parties que du médiateur spécial, que l'on pouvait s'attendre à ce que les arrêts de travail se poursuivent indéfiniment, les parties n'ayant pas pu se mettre d'accord et négocier la fin de l'arrêt de travail.
- 377.** Le gouvernement du Canada déclare également qu'il désapprouve l'argument selon lequel la loi contraint et muselle le discours des fonctionnaires du STTP. Il rappelle que la réalisation de l'objectif législatif de la loi exigeait la fin des arrêts de travail et la reprise de l'ensemble des services postaux le lendemain de la sanction royale. Pour parvenir à mettre fin aux grèves et à la reprise des services postaux complets, la loi exigeait que les fonctionnaires du STTP informent les membres que la loi les obligeait à reprendre et/ou à poursuivre leur travail à ce moment-là. Si les employés sont tenus de retourner au travail, la loi ne leur interdisait pas d'exprimer librement leurs opinions en se consacrant à d'autres activités communément associées aux grèves, telles que les manifestations, la distribution de tracts et d'autres mesures de sensibilisation aux questions relatives au processus de négociation collective.
- 378.** Quant à l'allégation selon laquelle le droit des parties de choisir leur propre arbitre, mutuellement acceptable, est sévèrement restreint, le gouvernement du Canada la considère comme une mauvaise interprétation de l'article 8 de la loi. Il rappelle que rien dans la loi ne saurait être interprété comme empêchant les parties de choisir conjointement un médiateur-arbitre approprié et de soumettre le nom de cette personne au ministre et que sa préférence aurait été que les parties choisissent un médiateur-arbitre de cette façon. Le gouvernement fait valoir que la législation prévoit une autre méthode impartiale de sélection d'un médiateur-arbitre en raison de l'animosité persistante entre les parties et de la forte possibilité qu'elles ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un médiateur-arbitre approprié. Lorsque les parties n'ont pas soumis de noms correspondants, la ministre a demandé l'avis du président du CCRI indépendant et a nommé une médiatrice-arbitre neutre, hautement qualifiée et très expérimentée pour aider les parties à conclure des conventions collectives équitables.
- 379.** Le gouvernement indique également son désaccord avec la lecture de l'article 9 de la loi faite par l'organisation plaignante et son argument selon lequel les parties ne peuvent pas définir les questions en litige lors de la médiation-arbitrage. Il fait valoir que cette disposition ne prévoyait pas que la ministre du Travail soit chargée de définir les questions en litige entre les parties. Néanmoins, le gouvernement rappelle qu'il a reconnu l'interprétation de cette clause par le STTP et que, le 15 janvier 2019 ou vers cette date, la ministre a précisé que l'intention de la loi était de permettre au médiateur-arbitre de définir les questions en litige en consultation avec les parties, après quoi les questions en litige ont été définies par les parties.

- 380.** En réponse à l'allégation selon laquelle le droit des parties de choisir un processus d'arbitrage mutuellement acceptable est sévèrement limité, puisque la médiatrice-arbitre a le plein pouvoir d'imposer un processus de sélection de l'offre finale, le gouvernement indique que, vers le 22 janvier 2019, la médiatrice-arbitre a consulté les parties sur la forme d'arbitrage qu'elles préfèrent. Il rappelle que les parties ont convenu qu'elles préféreraient l'arbitrage d'intérêt traditionnel et que le médiateur-arbitre a choisi cette méthode pour résoudre les questions en suspens.
- 381.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la loi limite le droit des parties à s'engager dans une médiation pour une période de temps de leur choix, le gouvernement rappelle que plus d'un an de soutien à l'établissement de relations, à la médiation et à la conciliation a été fourni aux parties et que ces services auraient pu être prolongés presque indéfiniment si les parties l'avaient souhaité. Même après le dépôt du projet de loi C-89, le médiateur spécial a continué à travailler avec les parties pour tenter de résoudre les questions en suspens et éviter la nécessité de la législation. Bien que toutes ces tentatives aient échoué, le gouvernement déclare qu'il a continué à croire à une solution par la médiation, et la loi a donc exigé un minimum de sept jours de médiation (avec possibilité d'extension à quatorze jours) avant le recours à l'arbitrage. Selon le gouvernement, la loi donne toujours la priorité à un règlement négocié en précisant que, si les parties sont en mesure de négocier un accord en dehors du processus d'arbitrage, cet accord prend pleinement effet et le processus d'arbitrage prend fin. En outre, les principes directeurs énoncés dans la loi incluent des questions importantes pour les deux parties et encouragent réellement les parties à parvenir à une solution par la médiation.
- 382.** En ce qui concerne l'effet dissuasif présumé résultant de l'application des dispositions de la loi, le gouvernement indique que la plupart des lois du Parlement qui exigent ou interdisent une action spécifique énoncent les conséquences en cas de non-respect, et fait valoir qu'il est naturel que la loi comprenne des mesures visant à encourager les deux parties à se conformer à la législation. Il rappelle que la loi comporte plusieurs interdictions sur la conduite de l'employeur (par exemple, sanctionner ou licencier un employé pour avoir participé aux grèves), qui étaient également passibles des mêmes amendes. Selon le gouvernement, outre le fait qu'elles découragent les parties de violer ses dispositions, les sanctions prévues par la loi n'ont eu aucun impact sur la liberté d'expression ou la liberté syndicale. Comme en témoignent les communiqués publics du STTP critiquant la loi, la Société et le gouvernement du Canada, ces mesures de conformité n'ont clairement pas eu pour effet de réduire au silence le syndicat ou ses représentants.
- 383.** En conclusion, le gouvernement du Canada réitère son engagement envers les principes de l'OIT énoncés dans les conventions n^{os} 87 et 98. Selon lui, il a fait tout ce qui était en son pouvoir pour encourager la libre négociation collective et aider les parties à résoudre leurs différends et n'a pas promulgué de loi de retour au travail jusqu'à ce qu'il devienne évident qu'une telle mesure était nécessaire pour mettre fin à l'impasse des négociations et au préjudice important et permanent causé aux tiers. Il souligne que la législation qu'il a promulguée garantit un processus neutre et objectif pour résoudre les questions en suspens entre les parties. Le gouvernement veut croire que les preuves fournies dans sa réponse aideront le comité à comprendre l'ensemble des circonstances qui ont rendu nécessaire la législation de retour au travail et demande respectueusement que le comité rejette la plainte.
- 384.** En réponse à la deuxième communication de l'organisation plaignante, le gouvernement signale que le STTP fait valoir à tort un lien entre la loi et l'arrestation de six personnes

par les forces de l'ordre locales pour avoir causé des perturbations (par exemple, pour méfait, intrusion et entrave à l'action des agents de police) dans les installations de la Société après l'adoption du projet de loi. Le gouvernement souligne que leurs arrestations ont été effectuées en vertu d'aucune disposition de la loi.

- 385.** Dans sa communication en date du 14 janvier 2020, le gouvernement fait le point sur l'état d'avancement de l'arbitrage et indique que, le 18 novembre 2019, la médiatrice-arbitre a demandé une nouvelle prolongation de son mandat d'arbitrage jusqu'au 20 juin 2020. Cette prolongation a été accordée par la ministre du Travail le 17 décembre 2019.
- 386.** Dans sa communication datée du 11 septembre 2020, le gouvernement informe que la médiatrice-arbitre a rendu sa décision le 11 juin 2020 et en fournit une copie. Cette décision constitue les conventions collectives révisées entre le STTP et la Société, en vigueur à partir de la date de la décision jusqu'au 31 janvier 2022. Le gouvernement indique que la médiatrice-arbitre a favorisé la position du STTP sur 14 questions et celle de la Société sur 9 questions, et que 11 autres questions ont fait l'objet d'un accord à l'amiable entre les parties. Il considère donc que la décision de la médiatrice-arbitre soutient sa position selon laquelle la procédure de règlement des différends prévue par la loi était neutre, objective et orientée vers la conclusion de conventions collectives équitables pour les deux parties.

C. Conclusions du comité

- 387.** *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que, en promulguant la loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux (projet de loi C-89), le gouvernement du Canada a interrompu la négociation collective entre le STTP et la Société, et a soumis le différend à un processus de médiation obligatoire, suivi d'un arbitrage obligatoire et contraignant, portant ainsi atteinte aux droits fondamentaux d'organisation, de négociation collective et de liberté syndicale des travailleurs.*
- 388.** *Le comité prend note de la chronologie des événements selon les informations fournies par le gouvernement et l'organisation plaignante, à savoir: le STTP a transmis à la Société un avis de négociation le 14 novembre 2017. Le syndicat et l'entreprise ont entamé des négociations de plusieurs mois dès le 24 novembre 2017. La convention collective pour l'unité des FFRS venait à échéance le 31 décembre 2017 et celle pour l'unité urbaine expirait le 31 janvier 2018. Vers le 29 juin 2018, le syndicat a fait une demande de conciliation. La ministre du Travail a désigné des conciliateurs en juillet 2018. En août et septembre 2018, le syndicat a organisé un scrutin démocratique dans tout le pays pour statuer sur la conduite d'une grève; 95,9 pour cent des membres de l'unité des FFRS et 93,8 pour cent des membres de l'unité urbaine se sont prononcés en faveur d'une grève. Le 5 septembre 2018, la ministre du Travail a nommé deux médiateurs pour aider les parties. Le 7 septembre 2018, pour la première fois et après des mois de négociation, l'entreprise a présenté au syndicat des offres générales sur les points négociés. Le 19 septembre 2018, le syndicat a pris l'initiative de conclure un accord sur les services essentiels avec la Société. Dès le 26 septembre 2018, le STTP avait rempli toutes les conditions légales pour faire grève. Le 16 octobre 2018, le syndicat a émis un préavis de grève de soixante-douze heures pour signifier à l'entreprise et au public que les travailleurs des postes entameraient des grèves tournantes. Du 22 octobre au 27 novembre 2018, les travailleurs des postes ont mené des grèves tournantes en différents lieux du pays. Le 24 octobre 2018, la ministre du Travail a désigné un médiateur spécial pour aider les parties alors qu'elles négociaient pendant la grève. Le 7 novembre 2018, son mandat de médiation a été prolongé de quatre jours. Le 8 novembre 2018, le Premier ministre canadien a déclaré aux médias que son gouvernement pourrait bientôt recourir à toutes les options à sa disposition pour mettre un terme au différend. Le 14 novembre 2018, la Société a fait une offre. Le*

17 novembre 2018, le syndicat a présenté une offre globale en réponse à la proposition de l'entreprise. Le 20 novembre 2018, la ministre du Travail a indiqué publiquement que le gouvernement présenterait une loi de retour au travail. Le 22 novembre 2018, le projet de loi C-89 a été déposé. Le même jour, le syndicat a transmis une offre à l'entreprise et aux médiateurs, mais l'entreprise a refusé de négocier. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 26 novembre 2018 et la loi est entrée en vigueur le 27 novembre 2018.

- 389.** Le comité note que, selon l'organisation plaignante, en faisant adopter le projet de loi C-89, le gouvernement du Canada a violé les conventions nos 87 et 98. Elle ajoute que de telles grèves auraient autrement été légales, qu'aucun service essentiel n'était concerné, que les parties avaient conclu un accord sur les services essentiels, que les grèves tournantes n'avaient entraîné qu'un minimum de préjudices pour le public et que la loi prévoit des infractions graves et de fortes amendes.
- 390.** Le comité prend également note que l'organisation plaignante allègue que la loi remplace le droit de grève en imposant une procédure d'arbitrage qui: i) limite fortement le droit des parties de choisir leur propre arbitre, mutuellement acceptable, puisque les parties ne peuvent proposer chacune que trois personnes qu'elles estiment qualifiées, et il revient au ministre de choisir l'arbitre s'il n'y a aucun nom en commun; ii) empêche les parties de définir les points litigieux à soumettre au processus de médiation-arbitrage et confère ce pouvoir au ministre; iii) limite fortement le droit des parties de définir un processus d'arbitrage mutuellement acceptable et confère ce pouvoir à un médiateur-arbitre; et iv) limite à maximum quatorze jours le droit des parties d'entamer un processus de médiation pour une durée de leur choix.
- 391.** Le comité note que le gouvernement récuse la manière dont l'organisation plaignante a qualifié la loi et demande que la plainte soit rejetée. Il prend note, d'après les informations générales fournies par le gouvernement, que: i) les activités du SFMC sont un bel exemple de son attachement au règlement positif des différends du travail; ii) Postes Canada, une société d'État soumise à la législation fédérale sur les relations industrielles, est un moyen essentiel pour les personnes âgées ou handicapées ou qui vivent dans des régions rurales et éloignées de se procurer des produits et des biens de première nécessité, tels que des médicaments délivrés sur ordonnance, et de recevoir les chèques de pension de retraite ou les prestations d'aide sociale ou d'autres aides publiques envoyés par la poste par les autorités fédérales, provinciales et territoriales; iii) les relations, de longue date et houleuses, entre Postes Canada et le STTP en matière de négociation collective ont souvent été à l'origine de grèves; et iv) le gouvernement réitère son attachement aux principes de l'OIT en matière de liberté syndicale et de droit de négociation collective.
- 392.** Le comité note en outre que le gouvernement explique que: i) il n'a eu recours à la voie législative qu'après avoir fait tout ce qui était en son pouvoir pour que les parties parviennent à un accord négocié et alors qu'aucun progrès ne semblait poindre à la table des négociations; ii) le mouvement de grève causait un préjudice économique réel à des tiers, car la pression importante qu'il faisait peser sur les activités des entreprises avait des répercussions directes sur les travailleurs, comme des licenciements, des réductions du temps de travail ou des réductions saisonnières des effectifs; iii) malgré le protocole convenu entre les parties, les arrêts de travail avaient des effets considérables sur les organismes de bienfaisance, dont un grand nombre reçoivent la moitié de leurs donations annuelles au cours des trois derniers mois de l'année, et sur les personnes vulnérables, comme les personnes âgées, handicapées ou qui vivent dans des régions rurales et reculées, les populations autochtones et les personnes à revenu modeste et peu instruites qui dépendent davantage des services postaux pour leurs communications personnelles, leurs transactions et la livraison de leurs colis; et iv) la loi offrait aux parties une façon neutre et impartiale de résoudre leurs différends par la

médiation et, si nécessaire, l'arbitrage en s'appuyant sur des principes directeurs équilibrés, sans leur interdire de négocier par ailleurs de nouvelles conventions collectives.

- 393.** Le comité note en outre que le gouvernement signale que: i) si la loi exige que les salariés retournent au travail, elle ne leur interdit pas d'exprimer librement leurs opinions en se livrant à d'autres activités communément associées aux grèves; ii) rien dans la loi n'empêche les parties de choisir ensemble un médiateur-arbitre; iii) les points litigieux ont été définis par les parties; iv) après avoir consulté les parties sur la forme de l'arbitrage, la médiatrice-arbitre a choisi l'arbitrage de différends traditionnel, qui était leur méthode préférée; v) si les parties parviennent à négocier un accord en dehors du processus d'arbitrage, cet accord prend pleinement effet et le processus d'arbitrage prend fin; et vi) les mêmes amendes s'appliquent aux deux parties et ne sont là que pour les dissuader de violer les dispositions de la loi.
- 394.** Le comité rappelle qu'il a déjà été appelé à examiner l'adoption d'une législation de retour au travail par le gouvernement du Canada dans le cas n° 2894. À cette occasion, il avait demandé au gouvernement de mettre tout en œuvre à l'avenir pour éviter de recourir à la législation sur le retour au travail dans le secteur postal et de n'intervenir que pour veiller au respect de tout protocole d'accord sur le service minimum.
- 395.** En ce qui concerne la loi qui ordonne aux travailleurs des postes de reprendre le travail et qui a mis fin au mouvement de grève, le comité rappelle une fois de plus qu'il a toujours reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux, et le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 752 et 830.] À cet égard, le comité rappelle qu'il considère que les services postaux ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme. [Voir **Compilation**, paragr. 842.]
- 396.** En outre, le comité a déjà été saisi de plaintes concernant le maintien obligatoire des services postaux au détriment du droit de grève dûment exercé. À ces occasions, dont trois cas concernant le Canada, le comité a conclu qu'il serait difficile d'admettre que l'arrêt de tels services est susceptible d'engendrer des conséquences caractérisant les services essentiels au sens strict du terme. [Voir cas n° 1451 (Canada), 268^e rapport, paragr. 98; cas n° 1985 (Canada), 316^e rapport, paragr. 321; et cas n° 2894 (Canada), 367^e rapport, paragr. 336.] Bien qu'il ait toujours été sensible au fait que l'interruption prolongée des services postaux est susceptible d'affecter des tiers totalement étrangers aux différends opposant les parties et qu'elle peut par exemple avoir de graves répercussions pour les entreprises et affecter directement les individus (en particulier les allocataires des indemnités chômage ou d'aide sociale et les personnes âgées qui dépendent du versement de leur pension de retraite), le comité a néanmoins considéré que, quoi qu'il en soit, pour aussi regrettables que soient ces conséquences, elles ne sauraient justifier une limitation des droits fondamentaux à la négociation collective, à moins qu'elles n'atteignent une telle gravité qu'elles mettent en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population. [Voir **Compilation**, paragr. 851.]
- 397.** Toutefois, le comité rappelle qu'il a estimé qu'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. [Voir **Compilation**, paragr. 867.] Le comité se félicite des mesures prises par les parties au conflit pour adopter un protocole de service

minimal concernant le traitement et la distribution des chèques de nature socio-économique et la livraison d'animaux vivants. Tout en prenant également note que le gouvernement indique que la grève prolongée risquait par ailleurs d'avoir des effets négatifs importants sur des tiers, comme les personnes âgées, les populations autochtones ou les personnes handicapées, qui dépendent davantage de la poste à cause de leurs moyens financiers limités ou qui vivent dans des zones rurales et reculées, le comité estime que, plutôt que d'imposer purement et simplement la reprise du travail, le gouvernement aurait pu demander aux parties de modifier le protocole de service minimal pour veiller à ce que les besoins fondamentaux des groupes concernés puissent être satisfaits.

- 398.** *En ce qui concerne la longue liste d'exemples fournis par le gouvernement où le mouvement de grève a provoqué ou aurait pu provoquer un préjudice économique réel (contrats entre vendeurs et clients, demandes générées par le commerce électronique, courrier de vente directe, volume important de transactions financières, etc.), le comité rappelle que des considérations économiques ne devraient pas être invoquées pour justifier des restrictions au droit de grève; toutefois, en cas de paralysie d'un service non essentiel au sens strict du terme dans un secteur de très haute importance dans le pays, une fois encore, l'imposition d'un service minimum peut se justifier. [Voir **Compilation**, paragr. 791 et 868.]*
- 399.** *Le comité observe les efforts considérables du gouvernement pour soutenir et encourager les parties à résoudre leur différend, notamment en prévoyant le concours de conciliateurs, de médiateurs et d'un médiateur spécial qui ont rencontré les parties à de nombreuses occasions, y consacrant des centaines d'heures, et les interventions personnelles de la ministre du Travail pour parvenir à la conclusion d'un accord négocié. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle, le 11 juin 2020, la médiatrice-arbitre a rendu sa décision, qui constitue les conventions collectives révisées entre les parties, en vigueur à partir de la date de la décision jusqu'au 31 janvier 2022. Il note que le gouvernement souligne que sa position selon laquelle la procédure de règlement des différends prévue par la loi était neutre, objective et équitable est soutenue par la décision de la médiatrice-arbitre qui a favorisé la position du STTP sur 14 questions et la position de la Société sur 9 points, tandis que les 11 autres questions ont fait l'objet d'un accord à l'amiable entre les parties.*
- 400.** *Le comité rappelle que l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail est acceptable soit s'il 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'État 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. Il estime qu'un système d'arbitrage obligatoire par les autorités 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. [Voir **Compilation**, paragr. 816 et 822.] Gardant à l'esprit la conclusion de la médiatrice-arbitre selon laquelle les parties n'étaient pas éloignées sur de nombreuses questions et reconnaissant les nombreuses initiatives prises par le gouvernement, le comité invite donc le gouvernement à continuer à faire de son mieux pour éviter de recourir à la législation sur le retour au travail dans le secteur postal et à n'intervenir que pour veiller au respect de tout protocole d'accord sur le service minimal en tenant compte des considérations ci-dessus.*
- 401.** *En ce qui concerne le processus de désignation du médiateur-arbitre, tout en rappelant que, en cas de médiation et d'arbitrage de conflits collectifs, l'essentiel réside dans le fait que tous les membres des organes chargés de telles fonctions doivent non seulement être strictement*

*impartiaux, mais doivent apparaître comme tels aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs, afin que la confiance dont ils jouissent de la part des deux parties et dont dépend le succès de l'action, même s'il s'agit d'arbitrage obligatoire, soit maintenue [voir **Compilation**, paragr. 858], le comité prend dûment note que le gouvernement indique que les parties ont eu la possibilité de participer au choix du médiateur-arbitre mais, n'ayant pas proposé la même personne, la ministre a procédé à sa désignation après avoir demandé l'avis du président du CCRI pour garantir l'impartialité.*

- 402.** *En outre, le comité comprend que, comme le souligne le gouvernement, la loi n'empêchait en aucune manière l'employeur et le syndicat de conclure de nouvelles conventions collectives à tout moment avant la soumission du rapport de la médiatrice-arbitre à la ministre. Le comité salue donc l'engagement du gouvernement à privilégier la libre négociation collective en tant que meilleur moyen de parvenir à une convention collective, ainsi que la volonté et les efforts dont il a fait preuve après l'adoption de la loi pour encourager les parties à reprendre les négociations par la médiation et à parvenir à un accord mutuellement acceptable. Le comité note en outre que le gouvernement souligne l'équité et la neutralité de la décision de la médiatrice-arbitre, y compris le fait que 11 des 34 points de décision ont été convenus à l'amiable par les parties.*
- 403.** *Plus généralement, le comité note avec intérêt l'indication du gouvernement selon laquelle, de 2016 à la fin 2017, les parties ont participé à des sessions de médiation préventive organisées dans le cadre du Programme de développement relationnel du SFMC en dehors du cycle normal de négociation collective pour améliorer leurs relations. Bien que ces sessions n'aient pas permis d'établir des relations plus amicales dans le secteur postal, il accueille favorablement l'engagement du gouvernement en faveur du règlement constructif des conflits du travail et sa décision de renforcer les capacités du SFMC en augmentant son financement d'un million de dollars canadiens par an de 2019-20 à 2023-24. Dans ce cadre, il encourage le gouvernement à continuer à faire participer les parties afin qu'elles puissent convenir, en dehors du cadre de tout conflit, des méthodes de règlement de celui-ci. Le comité est fermement convaincu qu'un tel système pourrait grandement contribuer à améliorer le climat des relations industrielles dans le secteur et à favoriser la résolution des conflits à la satisfaction de toutes les parties concernées.*
- 404.** *Enfin, le comité prend note que l'organisation plaignante allègue que des militants syndicaux, qui ne sont pas membres du STTP, ont été poursuivis pour entrave à la police et méfait à la suite de manifestations pacifiques pour protester contre cette loi sur le retour au travail. Toutefois, il note aussi les observations du gouvernement selon lesquelles les six personnes en question ont été arrêtées par les forces de l'ordre locales pour diverses infractions (par exemple, méfait, intrusion et entrave à l'action des agents de police) commises dans des locaux de Postes Canada après l'adoption du projet de loi sans que ces mesures ne soient liées à des dispositions de la loi. Compte tenu du manque d'informations détaillées de la part de l'organisation plaignante quant à la nature de ces arrestations, le comité veut croire qu'elles n'étaient pas dues au simple fait d'avoir organisé ou participé à une grève pacifique et ne poursuivra pas son examen de ces allégations.*

Recommandations du comité

- 405.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité invite le gouvernement à continuer à faire de son mieux pour éviter de recourir à la législation sur le retour au travail dans le secteur postal et à n'intervenir que pour veiller au respect de tout protocole d'accord sur le**

service minimal en tenant compte des considérations formulées dans ses conclusions.

- b) Accueillant favorablement l'engagement du gouvernement en faveur du règlement constructif des conflits du travail et sa décision de renforcer les capacités du SFMC en augmentant son financement, le comité l'encourage à continuer à faire participer les parties afin qu'elles puissent convenir, en dehors du cadre de tout conflit, des méthodes de règlement de celui-ci.**

Cas n° 3362

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Canada
présentée par

- le Syndicat des Métallos

appuyée par

- le Congrès du travail du Canada (CTC)
- la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et
- IndustriALL Global Union

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, par des déclarations publiques de son Premier ministre, le gouvernement du Québec a entravé des activités licites de défense des intérêts des travailleurs et a manqué à son obligation de respecter et de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

- 406.** La plainte figure dans une communication en date du 10 juin 2019, transmise par le Syndicat des Métallos. Le Congrès du travail du Canada (CTC), IndustriALL Global Union et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ont appuyé la plainte dans des communications datant respectivement du 18 juin et du 17 juillet 2019.
- 407.** Le gouvernement du Canada a fait parvenir les observations du gouvernement du Québec datées du 23 décembre 2019 dans une communication en date du 9 janvier 2020.
- 408.** Le Canada 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

- 409.** Dans sa communication en date du 10 juin 2019, l'organisation plaignante allègue que, par des déclarations publiques de son Premier ministre exprimées entre le 1^{er} avril et le 3 juin 2019, le gouvernement du Québec a entravé des activités licites de défense des intérêts des travailleurs et a manqué à son obligation de respecter et de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
- 410.** L'organisation plaignante explique qu'Aluminerie de Bécancour, Inc. (ci-après «l'entreprise»), est un employeur exerçant ses activités de production d'aluminium de première fusion dans un établissement situé dans la ville de Bécancour (province de Québec). L'entreprise est détenue par deux entreprises multinationales, soit Alcoa (74,9 pour cent) et Rio Tinto (25,1 pour cent). Elle emploie dans son établissement plus de 1 200 salariés, au nombre desquels environ 1 030 sont des salariés syndiqués visés

par trois conventions collectives. En 2018, le principal propriétaire de l'entreprise a enregistré un chiffre d'affaires pour tous ses établissements de 13,4 milliards de dollars américains.

- 411.** L'organisation plaignante explique aussi que l'United Steelworkers (appelé au Québec le Syndicat des Métallos) regroupe environ 800 000 membres sur le continent nord-américain dont 60 000 travailleurs et travailleuses au Québec répartis dans plus de 600 milieux de travail. Le Syndicat des Métallos, section locale 9700 (ci-après «le Syndicat»), est le représentant légal reconnu de l'ensemble des salariés syndiqués de l'entreprise en question dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des trois conventions collectives échues depuis le 22 novembre 2017.
- 412.** Selon l'organisation plaignante, le 22 décembre 2017, alors que les négociations allaient bon train, l'entreprise a décidé de rompre les pourparlers en déposant une offre finale et globale visant le renouvellement des conventions collectives afin qu'elle soit présentée aux salariés pour un vote. Les 9 et 10 janvier 2018, l'offre a été présentée aux salariés syndiqués en assemblée et a été rejetée. Le 11 janvier 2018, l'entreprise a alors décrété un lock-out, privant ainsi de leur emploi tous les salariés syndiqués de l'entreprise. Malgré sa décision de fermer immédiatement deux des trois séries de cuves de son aluminerie, l'entreprise a tout de même continué à fonctionner, du moins partiellement, en utilisant les services de cadres ainsi que, en contravention avec les dispositions légales applicables, de briseurs de grève.
- 413.** Selon l'organisation plaignante, alors que les lois applicables au Québec obligent l'entreprise à négocier de bonne foi, cette dernière a plutôt cherché à imposer de façon inflexible ses conditions et positions visant à dégrader les conditions de travail des salariés syndiqués. Non seulement l'entreprise a retiré son offre de décembre 2017, mais elle a également informé le Syndicat qu'elle reniait toutes les ententes convenues à l'issue des négociations tenues antérieurement au lock-out. De ce fait, les offres subséquentes présentées au Syndicat se sont avérées plus désavantageuses que celle déjà refusée, l'entreprise exigeant de nombreuses nouvelles concessions du Syndicat.
- 414.** L'organisation plaignante allègue que l'équilibre dans le rapport de force des négociations était de surcroît gravement atteint en raison d'avantages octroyés à l'entreprise par une société mandataire du gouvernement du Québec, Hydro-Québec (ci-après «la société d'État»). En effet, un décret du gouvernement du Québec fixe les tarifs et conditions du contrat de distribution d'électricité entre l'entreprise et la société d'État. Ce décret octroie à l'entreprise des tarifs préférentiels en contrepartie de son obligation d'acheter un certain volume réservé d'électricité. Toutefois, il y est spécifiquement stipulé qu'elle est exonérée de cette obligation en cas de force majeure, cette notion y étant définie comme incluant le lock-out. Contrairement aux autres situations de ce genre, le décret n'impose pas à l'employeur l'obligation d'agir raisonnablement dans le but de limiter les effets du lock-out. Ainsi, le gouvernement du Québec, par l'entremise du contrat liant son mandataire, la société d'État, à l'entreprise en question, a, uniquement pour l'année 2018, financé le conflit de travail décrété par l'employeur pour 165 millions de dollars canadiens.
- 415.** L'organisation plaignante affirme qu'elle a sollicité le gouvernement du Québec pour qu'il parvienne à convaincre l'entreprise, qui contrevenait à ses obligations légales du pays d'accueil, de revenir à la table de négociations. En raison de l'importance du conflit de travail et de ses impacts sur l'économie entière de la région où se situe l'entreprise, le gouvernement, par l'entremise de son chef et représentant officiel, le Premier ministre du Québec, a tenu, le 1^{er} avril 2019, de courtes rencontres privées avec les parties, mais

séparément. Au moment de cette rencontre, le lock-out décrété par l'entreprise dure depuis près de quinze mois.

416. L'organisation plaignante affirme que, à au moins neuf reprises en seulement deux mois, le gouvernement du Québec, par l'intermédiaire de son Premier ministre, a pris parti publiquement pour l'entreprise en martelant que les positions qu'elle a adoptées dans le cadre de la négociation l'opposant à l'entreprise multinationale étaient déraisonnables et exagérées, et ce en diffusant des informations inexactes quant aux enjeux de la négociation entre les parties. En outre, elle affirme que le Premier ministre a suggéré explicitement que le Syndicat devrait se voir attribuer la responsabilité des pertes d'emplois et des retombées négatives sur la région advenant une possible fermeture de l'entreprise. L'organisation plaignante se réfère aux déclarations suivantes faites par le Premier ministre (voir l'Assemblée nationale du Québec, *Journal des débats*, vol. 45):

- Le 1^{er} avril 2019, à deux jours de la reprise des négociations et suivant sa rencontre avec les parties, le Premier ministre a affirmé, par le biais notamment de la plateforme Twitter, que «[...] le Syndicat devait faire des compromis».
- Le 2 avril 2019, lors d'un point de presse, le Premier ministre a déclaré: «Je pense que c'est important d'être raisonnable et, actuellement, je ne pense pas que le syndicat est raisonnable. Quand on voit un syndicat qui en demande trop, le risque, c'est de perdre des emplois à 92 000 dollars par année.» Selon l'organisation plaignante, cette affirmation est inexacte en ce que ces revendications visent précisément à éviter la perte de tels emplois au profit de la sous-traitance à bon marché. Elle estime également que, depuis le tout début des négociations, ce n'est pas elle qui formule des demandes, mais bien l'entreprise qui exige de nombreuses concessions aux conditions de travail des salariés par rapport à celles dont ils bénéficient en vertu des conventions collectives actuelles.
- Le 3 avril 2019, le jour même d'une rencontre de conciliation entre les parties, le Premier ministre a déclaré lors d'un point de presse: «Moi, je trouve qu'actuellement on joue avec le feu. [...] Ils demandent 10 000 heures de libérations syndicales, la compagnie offre 7 500 heures. Je trouve que ce n'est pas raisonnable de demander 10 000 heures. Ils demandent que les employeurs contribuent à 12,6 pour cent au fonds de pension au lieu de 12 pour cent alors que les employés contribuent à 8 pour cent. Donc, ça veut dire que l'employeur contribue déjà à 60 pour cent. Ils trouvent que ce n'est pas assez.» L'organisation plaignante souligne que ces déclarations sont erronées car la question des libérations syndicales et celle du régime de retraite ne constituent pas des demandes exprimées par le Syndicat, mais bien des concessions exigées par l'entreprise par rapport aux conditions qui prévalent sous l'égide des conventions collectives actuelles. Selon l'organisation plaignante, le Syndicat a d'ailleurs, au moment de ces déclarations, déjà consenti à une importante diminution des heures de libérations syndicales et accepté de modifier le régime de retraite à prestations déterminées, où le risque est supporté par l'employeur, pour un régime à financement salarial, où le risque est plutôt supporté par les salariés.
- Le 4 avril 2019, dans le cadre des débats publics survenus à l'Assemblée nationale du Québec, en réponse à la cheffe du deuxième groupe d'opposition, le Premier ministre a réitéré ses mêmes propos: «[...] j'ai rencontré les deux parties, j'ai bien écouté le Syndicat, bien écouté la direction. Je suis arrivé à la conclusion qu'il y a un problème du côté du Syndicat. Et je pense qu'on a effectivement une responsabilité, quand on occupe des fonctions [...] comme la mienne, d'aider à faire cheminer ces dossiers, parce que, les Québécois, là, des emplois à 92 000 dollars [...], c'est (sic) des emplois

qu'on veut, et actuellement les demandes qui sont faites par le syndicat ne sont pas raisonnables. Et si, un jour, c'est le patron qui n'est pas raisonnable, je vais le dire, mais, dans ce cas-ci, c'est le syndicat qui n'est pas raisonnable. [...] Oui, le salaire, les deux parties s'entendent: 92 000 dollars par année. Mais les libérations syndicales, franchement, je trouve ça exagéré de demander 10 000 heures.»

- Le 17 avril 2019, dans le cadre de la Commission des institutions à l'Assemblée nationale du Québec, le Premier ministre a affirmé notamment que «[...] on est dans la situation, [...] où, honnêtement, je le dis, je crois que le Syndicat des Métallos exagère dans ses négociations. Il devrait faire plus de compromis [...] si on exige 92 000 dollars avec des fonds de pension payés à 60 pour cent par l'employeur, qu'on ne retrouve à peu près nulle part, 10 000 heures de libérations syndicales par année, si on exagère sur l'ensemble des demandes bien, il y a un risque que ces emplois-là, ça va faire peur.» L'organisation plaignante explique que ces propos ont été exprimés le jour même où une hypothèse de règlement était soumise aux parties par le ministre du Travail, laissant planer de sérieux doutes sur l'objectivité de cette hypothèse. Selon l'organisation plaignante, en plus de constituer à plusieurs égards une réplique de l'offre de l'employeur, cette proposition du gouvernement du Québec s'avérait encore plus généreuse pour l'employeur quant à la possibilité de recourir à la sous-traitance.
- Le 1^{er} mai 2019, toujours dans le cadre des débats publics survenus à l'Assemblée nationale du Québec, le Premier ministre a répondu, entre autres, ce qui suit au représentant de l'opposition officielle au sujet du conflit de travail: «[...] On a un salaire moyen, au Québec, d'à peu près 49 000 dollars par année. Il faudrait l'augmenter à 53 000 dollars pour rejoindre l'Ontario, pour commencer à recevoir moins de péréquation, être moins dépendant de la richesse du reste du Canada. [...] Or, on a un problème, actuellement quand on regarde le coût de la main-d'œuvre, dans certaines entreprises manufacturières, le coût est plus élevé qu'aux États-Unis. Donc, je pense qu'il va falloir faire un appel aux syndicats, puis incluant aux métallos, pour être plus raisonnables. Quand un syndicat exagère, je pense que c'est mon devoir de le dire. Par contre, dans une entreprise privée, ça sera aux travailleurs, aux employés de décider. C'est un conflit privé, [...] mais je pense que de donner une indication, c'est le rôle d'un gouvernement. » À cet égard, l'organisation plaignante allègue que le Premier ministre a omis de mentionner que l'entreprise affiche le plus bas coût de main-d'œuvre par tonne d'aluminium à travers l'ensemble des établissements en Amérique du Nord détenus par son plus large propriétaire.
- Le 7 mai 2019, alors que des centaines de salariés se sont déplacés à Pittsburgh (États-Unis) pour manifester dans le cadre de l'assemblée des actionnaires d'un détenteur majoritaire de l'entreprise, lors des débats publics survenus à l'Assemblée nationale du Québec et répondant toujours au représentant de l'opposition officielle, le Premier ministre a de nouveau comparé le coût de la main-d'œuvre des États-Unis dans le secteur manufacturier et a souligné l'importance d'être compétitif, surtout si on veut «attirer les meilleurs, incluant les présidents de compagnie». Il a notamment déclaré: «Et, à un moment donné, il faut se rendre à l'évidence, oui, il y a peut-être exagération du côté du Syndicat des Métallos [...] c'est important aussi d'être raisonnable. Donc, je m'attends à ce que la prochaine négociation se fasse avec l'esprit où on doit être, tout le monde, raisonnable.»
- Le 22 mai 2019, dans le cadre d'une mêlée de presse à Pittsburgh, le Premier ministre a réitéré ses propos en exprimant publiquement la demande suivante: «Je demande aux syndicats d'être raisonnable. Il n'y a pas que les travailleurs, il y a également des retombées de 500 M\$ pour la Mauricie, il y a les fournisseurs, les sous-traitants.»

- Le 3 juin 2019, une nouvelle fois à l'Assemblée nationale du Québec, le Premier ministre, commentant le règlement de la convention collective d'une autre usine d'un détenteur principal de l'entreprise établie dans la province de Québec: «On espère que les gens de Bécancour vont être aussi ouverts.»
- 417.** L'organisation plaignante allègue que le Premier ministre du Québec, à titre de chef et représentant officiel du gouvernement, a manqué à ses obligations stipulées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), ainsi que dans la convention n° 87, notamment celles de s'abstenir de toute intervention de nature à entraver les activités licites de défense des intérêts d'une organisation de travailleurs. Selon l'organisation plaignante, le gouvernement a également omis de se conformer à son obligation de respecter et de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective d'une organisation de travailleurs, ce qui inclut la possibilité de revendiquer elle-même, librement et avec des chances égales, les meilleurs salaires et conditions de travail possibles.
- 418.** Selon l'organisation plaignante, à l'époque où le Premier ministre a rencontré en privé les parties pour la première et unique fois, une tentative de reprise des négociations était tout de même envisagée, avec l'objectif d'en arriver à une entente négociée. Or plutôt que de corriger la situation de déséquilibre causée notamment par l'exemption qu'il accorde à l'entreprise pour son contrat d'électricité avec la société d'État, l'organisation plaignante affirme que le gouvernement a tout simplement saboté la tentative de reprise de négociation collective. Elle estime que les déclarations du Premier ministre ont certainement incité l'entreprise, lors de la rencontre du 3 avril 2019, à cristalliser sa position et à rejeter totalement la proposition qu'elle avait soumise le 21 mars 2019, et ce sans ouvrir la porte à de nouvelles négociations. Selon elle, le gouvernement a ainsi contrevenu à son obligation de prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs le libre exercice du droit syndical énoncé à l'article 11 de la convention n° 87.
- 419.** L'organisation plaignante allègue que le gouvernement du Québec a voulu la discréditer en laissant entendre à l'opinion publique que les retombées négatives du conflit de travail étaient et seraient uniquement imputables à ses prétendues demandes déraisonnables. Non seulement elle considère qu'une telle affirmation est fautive mais, au surplus, elle soutient que ses revendications visaient spécifiquement à garantir le maintien d'emplois bien rémunérés face à des demandes patronales toujours plus invasives en matière de sous-traitance. Selon elle, le gouvernement ne peut s'immiscer et entraver une négociation collective en manipulant des faits en faveur d'une partie alors qu'il est sollicité dans le but de corriger un déséquilibre émanant de règles qu'il a décrétées. Alors que le salaire annuel ne faisait pas partie des enjeux de la négociation intervenue entre les parties, les libérations syndicales et le régime de retraite faisaient de leur côté l'objet d'importantes demandes de concessions de la part de l'entreprise à l'égard desquelles elle avait déjà fait de sérieux compromis. L'organisation plaignante estime que le représentant du gouvernement ne peut la taxer publiquement d'exagération à l'égard de revendications inexistantes sans manquer à ses obligations relatives à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le Syndicat affirme que le gouvernement du Québec a grandement diminué le rapport de force devant prévaloir entre les parties et a ainsi volontairement entravé l'exercice du droit reconnu par l'article 3 de la convention n° 87. Les forces en présence

dans la négociation collective s'en sont trouvées conséquemment fortement déséquilibrées au profit de l'entreprise.

- 420.** Selon l'organisation plaignante, en dépit du fait que l'entreprise n'a jamais, ni publiquement ni dans le cadre de la négociation, discuté de transférer hors du pays son exploitation, le gouvernement du Québec a laissé planer cette possibilité en requérant des compromis du Syndicat afin d'éviter «de tout perdre» dans un contexte où le coût de la main-d'œuvre aux États-Unis serait moindre. Or, au contraire, l'entreprise en question est l'établissement appartenant au propriétaire majoritaire en Amérique du Nord où les coûts de main-d'œuvre sont les moins élevés par tonne d'aluminium produite. D'autre part, le gouvernement a également suggéré aux salariés de concéder, notamment malgré l'absence de demande de l'employeur à ce sujet, des diminutions de salaire. Ce faisant, le Premier ministre a incité l'entreprise, qui n'a jamais requis de telles concessions, à diminuer considérablement les conditions de travail de ses salariés.

B. Réponse du gouvernement

- 421.** Dans sa communication en date du 9 janvier 2020, le gouvernement du Canada fait parvenir les observations du gouvernement du Québec en date du 23 décembre 2019. Le gouvernement du Québec soumet que les déclarations visées par la plainte n'ont pas porté atteinte aux droits des travailleurs et de leurs organisations et ne constituent pas des manquements à ses obligations prévues dans les conventions internationales applicables en l'espèce. Il estime qu'il a respecté les principes établis par l'OIT, dont la liberté syndicale, et soumet que la plainte n'appelle pas un examen plus approfondi.
- 422.** Le gouvernement du Québec explique que la liberté syndicale et la liberté d'association sont exprimées, au Canada, de façon constitutionnelle à l'alinéa 2 d) de la Charte canadienne des droits et libertés et, au Québec, de façon quasi constitutionnelle, à l'article 3 de Charte des droits et libertés de la personne. Ce droit se caractérise par la libre adhésion d'un travailleur à un syndicat de son choix, par le droit à la négociation collective ainsi que le droit à la grève. L'alinéa 2 d) de la Charte canadienne protège le droit de s'associer en vue de réaliser des objectifs relatifs au travail au moyen d'un processus véritable de négociation collective qui offre aux employés une liberté de choix et une indépendance suffisantes pour leur permettre de décider de leurs intérêts collectifs et de les défendre. La liberté de choix requise par la Charte canadienne à des fins de négociation collective correspond à celle qui permet aux employés de participer véritablement au choix des objectifs collectifs que devra poursuivre leur association. L'indépendance exigée par la Charte canadienne à des fins de négociation collective se définit comme celle qu'assure une correspondance entre les activités de l'association et les intérêts de ses membres. Un processus de négociation n'aura pas un caractère véritable s'il empêche les employés de poursuivre leurs objectifs. La Cour suprême du Canada a toutefois précisé que:

«L'alinéa 2 d) de la Charte ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective. Il protège uniquement contre les «entraves substantielles» à l'activité associative [...] En conséquence, l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne foi». (*Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007)

Le gouvernement du Québec souligne d'ailleurs que, selon la Cour suprême du Canada, il faut présumer que la Charte canadienne accorde une protection au moins aussi grande que les instruments internationaux ratifiés par le Canada en matière de droits de la

personne. En cas de violation de ces garanties constitutionnelles ou quasi constitutionnelles, les parties peuvent recourir aux mécanismes de réparation prévus par les chartes devant un tribunal compétent.

- 423.** En droit québécois, le Code du travail représente la législation d'application générale encadrant le droit d'association. L'article 3 du code exprime la capacité pour les salariés de constituer des associations, de changer de représentant et d'établir ou de modifier des objectifs relatifs aux conditions de travail. Cet article doit donc se lire comme une suite des garanties de liberté d'association offertes par les chartes canadienne et québécoise. L'exercice collectif de la liberté syndicale et de la liberté d'association est également protégé par le code. L'article 12 empêche les parties de «dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés» ou d'employeurs. Les articles 52 et 53 traitent de la protection de cette liberté au cours du processus de négociation, du caractère libre et volontaire de cette négociation, ainsi que de l'obligation de négocier de bonne foi. Dans le but d'aider les parties à conclure des ententes ou à trouver un dénouement lors de négociations infructueuses, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après «le Ministre») possède le pouvoir, en vertu des articles 54, 74 et 77 du code, de nommer un conciliateur ou un arbitre. Le premier paragraphe de l'article 13 de la loi sur le ministère du Travail permet également au Ministre de désigner une personne pour aider les parties, notamment dans leurs négociations.
- 424.** Le gouvernement du Québec fournit un rappel chronologique des faits entourant le conflit de travail dans ce cas:
- Le 22 novembre 2017, les conventions collectives conclues entre l'entreprise et le Syndicat sont arrivées à échéance. Des rencontres de conciliation se sont tenues à partir de ce moment.
 - Le 11 janvier 2018, l'employeur a décrété un lock-out. Dans les jours précédant le déclenchement du lock-out, les membres du Syndicat ont refusé la dernière offre globale et finale de l'employeur et ont voté pour un mandat de grève.
 - Le 9 février 2018, la ministre responsable du travail de l'époque a rencontré les parties concernées.
 - À la fin d'avril 2018, cette dernière a procédé à la nomination d'un médiateur spécial. Elle a mentionné que, malgré que ce conflit soit du domaine privé, le gouvernement faisait tout ce qui était en son pouvoir afin que les parties en viennent à une entente négociée le plus rapidement possible.
 - En septembre 2018, une rencontre a eu lieu à Pittsburgh, ville du siège social du propriétaire majoritaire de l'entreprise, entre les dirigeants de la compagnie, le Syndicat et le médiateur spécial afin d'échanger sur les positions de chacune des parties et d'explorer des avenues de règlement.
 - Le 1^{er} octobre 2018, un nouveau gouvernement est porté au pouvoir suite à des élections générales. Un nouveau ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est nommé dans les semaines qui suivent.
 - Le 5 octobre 2018, le médiateur spécial a annoncé la suspension des négociations, compte tenu des positions très éloignées de l'employeur et du Syndicat.
 - À la fin octobre et au début novembre 2018, le Ministre a rencontré la partie patronale et la partie syndicale séparément. Quelques jours après, il est aussi allé rencontrer les hauts dirigeants de l'entreprise à Pittsburgh.

- Au début de novembre 2018, un conseil de médiation a été mis sur pied par le Ministre en vertu de l'article 13 de la loi sur le ministère du Travail afin d'aider les parties à conclure leurs conventions collectives. Il est ressorti de cette démarche une volonté commune des différents acteurs de reprendre les négociations en vue de convenir d'une entente.
- À la fin novembre, le mandat du conseil a été prolongé jusqu'au 21 décembre 2018.
- En janvier 2019, le Ministre a formé un groupe de travail afin de recenser tous les services susceptibles de soutenir les parties dans la résolution de leurs différends. Ce groupe d'experts a travaillé à partir des objectifs de négociation des parties qui étaient d'accroître la flexibilité opérationnelle, d'améliorer la productivité, d'assurer la stabilité des emplois, d'assurer la pérennité de l'usine et d'améliorer les relations de travail.
- À la fin de février 2019, le Ministre a rencontré à nouveau séparément les parties et il a indiqué son intention de déposer une hypothèse de règlement.
- Également à la fin de février 2019, le Syndicat a demandé à rencontrer le Premier ministre. D'ailleurs, des travailleurs en lock-out ont manifesté devant les bureaux du Premier ministre, du Ministre et de deux députés, respectivement de la région de la Mauricie et du Centre-du-Québec, le 1^{er} mars 2019.
- En mars 2019, l'entreprise a soumis une offre écrite au Syndicat qui a été refusée par ses membres. Une contre-offre a été déposée par le Syndicat à l'employeur. Le Ministre a suspendu le dépôt de son hypothèse de règlement, laissant l'employeur réagir à la contre-proposition du Syndicat.
- Le 1^{er} avril 2019, à la suite des demandes des parties en ce sens, le Premier ministre du Québec a rencontré les parties patronale et syndicale. Le Ministre était également présent à ces rencontres.
- Le 3 avril 2019, l'employeur a indiqué qu'il considérait que la contre-proposition du Syndicat n'était pas acceptable, car elle ne répondait pas adéquatement aux éléments nécessaires à l'amélioration de l'aluminerie à long terme. Alors, le 17 avril 2019, afin de dénouer l'impasse entre les parties, le Ministre a soumis une hypothèse de règlement aux deux parties. Cette démarche s'inscrivait dans une volonté de rapprocher les parties afin d'arriver à une entente négociée. L'hypothèse de règlement a été rédigée selon des critères objectifs reconnus par la jurisprudence canadienne. Elle visait un équilibre entre les intérêts patronaux et ceux des travailleurs et à maintenir l'objectif d'assurer la pérennité de l'usine.
- L'employeur a accueilli favorablement l'hypothèse de règlement, tandis que le Syndicat a refusé de la présenter en assemblée générale à ses membres.
- À la fin d'avril 2019, dans les jours qui ont suivi le dépôt de l'hypothèse de règlement, le Ministre a rencontré chacune des parties séparément. Lors d'une mission économique s'étant déroulée à New York et à Washington en mai 2019, le Premier ministre a pu rencontrer le président-directeur général de la compagnie qui est la détentrice majoritaire de l'entreprise en question.
- Le 26 juin 2019, l'employeur a déposé une offre globale et finale, incluant un protocole de retour au travail au Syndicat. La partie syndicale s'est engagée à présenter l'offre à ses membres.
- Le 2 juillet 2019, les membres du Syndicat, réunis en assemblée générale, ont voté en faveur de l'offre patronale. Le retour au travail a débuté le 26 juillet 2019.

425. Selon le gouvernement du Québec, il convient de replacer dans leur contexte certaines déclarations du Premier ministre du Québec que l'organisation plaignante fait valoir afin d'étayer ses arguments. Le gouvernement du Québec souligne que, comme le rappelle elle-même l'organisation plaignante, c'est elle qui a sollicité la participation du gouvernement du Québec dans la résolution du conflit de travail chez l'entreprise en question. Cette demande a été réitérée par les travailleurs et travailleuses lock-outés qui se sont déplacés, à pied, jusqu'à l'Assemblée nationale pour demander la participation du Premier ministre aux négociations entre l'employeur et le Syndicat. Enfin, l'opposition officielle et la cheffe du deuxième groupe d'opposition à l'Assemblée nationale ont également appelé le Premier ministre du Québec à mettre fin au conflit de travail. Le gouvernement du Québec soumet que les déclarations visées par la plainte constituent des réponses à des questions posées soit lors de la période de questions et réponses orales à l'Assemblée nationale, soit par des journalistes. Elles sont la conséquence logique et prévisible de cette demande de l'organisation plaignante qui ne peut, a posteriori, en dénoncer l'existence même.

426. Le gouvernement du Québec estime que les déclarations doivent aussi être comprises dans le contexte des autres déclarations du Premier ministre et de celles des autres membres du gouvernement. En février et mars 2019, alors que les partis de l'opposition réclamaient à l'Assemblée nationale l'intervention du Premier ministre dans le conflit de travail, le Ministre a répété à plusieurs reprises l'importance de laisser les parties négocier par elles-mêmes le règlement de leurs différends tout en rappelant leur devoir de négocier de bonne foi:

«Nous ne devons pas assumer le fardeau de régler, ce sont les parties qui doivent négocier [...] le renouvellement de leur convention collective. [...] Nous n'avons nullement l'intention de nous immiscer dans les droits de direction d'un employeur. Nous n'avons pas nullement aussi l'intention de nous immiscer dans le pouvoir décisionnel de la partie syndicale.» (Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 42^e lég, 1^{re} session, 25 (27 mars 2019))

427. Le gouvernement indique en outre que le Premier ministre et le Ministre ont demandé aux deux parties de faire des concessions afin de favoriser le règlement des différends entre elles. En définitive, le Premier ministre a rappelé que, malgré ses déclarations publiques, il appartient aux parties à un conflit de travail dans le secteur privé de prendre leurs propres décisions et de régler leurs différends:

«[...] il m'est arrivé de parler de certains employeurs pour dire que, dans certains cas, ils exagèrent. Je vais continuer de le faire. Quand un syndicat exagère, je pense que c'est mon devoir de le dire. Par contre, dans une entreprise privée, ça sera aux travailleurs, aux employés de décider. C'est un conflit privé, donc les employés auront à voter s'ils acceptent ou non la proposition de l'employeur. Donc en bout de ligne, ce sont les employés qui vont décider, mais je pense que de donner une indication, c'est le rôle d'un gouvernement.» (Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 42^e lég, 1^{re} session, 37 (1^{er} mai 2019))

«[...] c'est un conflit privé. En bout de ligne, ça sera aux employés de décider s'ils acceptent, oui ou non, l'offre patronale. Mais j'ai dit ce que j'en pensais et je souhaite, Monsieur le Président, que ce conflit soit réglé le plus rapidement possible.» (Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 42^e lég, 1^{re} session, 53 (11 juin 2019))

428. En ce qui a trait aux déclarations visées par la plainte, le gouvernement du Québec soumet qu'elles ne sont pas des «interventions», au sens du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n° 87, et ne sont pas de nature à limiter ou entraver l'exercice légal du droit prévu au premier paragraphe de l'article 3 de la convention n° 87. Il affirme que,

bien que dans son sens usuel, une déclaration puisse constituer une «intervention», le paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n° 87 ne vise à prohiber que celles qui sont «de nature à limiter le droit prévu au paragraphe 1 ou à en entraver l'exercice légal». À cet égard, il souligne qu'il n'a aucunement limité ni entravé les activités choisies et menées par le Syndicat pendant le conflit de travail, dont notamment: plusieurs marches; une manifestation devant l'Assemblée nationale; la participation à plusieurs rencontres syndicales internationales; et la publication de nouvelles syndicales sur Internet. Selon le gouvernement, des déclarations publiques non contraignantes s'éloignent significativement de l'interprétation donnée dans le cadre de l'OIT au mot «intervention». Il indique que l'objet de l'article 3 de la convention n° 87 peut être recherché dans les rapports préparatoires à l'adoption de cette convention. Ces remarques, lesquelles permettent de bien saisir l'objet du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n° 87, assimilent la notion d'«intervention» aux seules mesures législatives et autres mesures qui empêchent les organisations de se gouverner à leur guise. En outre, le gouvernement affirme que le Comité de la liberté syndicale n'a jamais qualifié d'«interventions» des déclarations publiques non contraignantes d'un gouvernement ou d'un membre de gouvernement.

- 429.** Le gouvernement du Québec soumet que les déclarations visées par la plainte respectent la liberté d'association et la liberté syndicale, ainsi que le droit syndical et le droit à la libre négociation collective. Il soutient que les déclarations survenues après la rencontre du 3 avril 2019 ne peuvent avoir incité l'entreprise à cristalliser sa position et à rejeter totalement la proposition du Syndicat puisqu'elles sont survenues postérieurement à cette décision. Selon le gouvernement du Québec, présumer qu'un employeur qui a volontairement décrété un lock-out treize mois plus tôt pourrait rejeter une proposition du Syndicat uniquement en raison de déclarations publiques n'ayant pas le pouvoir de lier les parties relève également de la spéculation. Il estime que les deux déclarations préalables au 3 avril 2019 ne peuvent avoir affaibli un rapport de force bâti pendant les treize mois précédents et saboté la tentative de reprise des négociations par ailleurs encouragée par le gouvernement.
- 430.** Le gouvernement du Québec indique qu'il a rencontré les dirigeants du Syndicat seulement lorsque ceux-ci en ont fait la demande, qu'il a été à l'écoute des demandes du Syndicat, que ce dernier a assuré être satisfait, et que c'est seulement lorsqu'il a demandé aux deux parties de faire des compromis afin d'en arriver à un règlement négocié que le Syndicat s'est dit déçu et l'a critiqué. Faisant référence à de précédentes conclusions du comité, le gouvernement soutient que le fait pour un ministre d'exhorter les partenaires sociaux, dans le cadre de l'encouragement et de la promotion du plein développement et de l'utilisation des mécanismes de négociation collective, à trouver une solution mutuellement acceptable à un conflit collectif n'est pas contraire aux conventions nos 87 et 98.
- 431.** Le gouvernement du Québec affirme que son rôle, dans le cadre d'une négociation collective dans le secteur privé, consiste à mettre en place un processus favorable à la négociation collective et à s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ou à entraver l'exercice légal de la liberté syndicale, dont le droit d'organiser ses activités et de formuler son programme d'action. En l'espèce, il faudrait que les déclarations visées par la plainte entravent de façon substantielle la capacité des employés de participer au choix des objectifs collectifs que poursuit le Syndicat ainsi que la correspondance entre les activités de l'association et les intérêts de ses membres pour que l'on conclue qu'il y a atteinte au droit de négocier collectivement protégé par la liberté d'association en vertu de l'alinéa 2 d) de la Charte canadienne. Le gouvernement du Québec soumet que

les plaignants ne parviennent pas à démontrer que les déclarations visées par la plainte atteignent le niveau d'une telle entrave.

- 432.** Le gouvernement du Québec indique que, tout au long du conflit de travail, il a favorisé la libre négociation et la mise en place d'un environnement sain de négociation en fournissant, lorsque les parties en ont fait la demande, des services de médiation volontaires. Selon lui, toutes les occasions possibles ont été données aux parties pour négocier librement pendant tout le temps nécessaire et avec le concours de services volontaires de médiation et de conciliation. Il a enjoint les parties à retourner à la table de négociations, à adopter une attitude d'ouverture, à faire des concessions et à s'entendre sur de nouvelles conventions collectives pour mettre fin à un conflit de travail long et préjudiciable aux intérêts des travailleurs, de l'employeur et de la société québécoise. De plus, il souligne que sa participation s'est limitée à satisfaire aux demandes conjointes des parties.
- 433.** Le gouvernement du Québec indique que les déclarations visées par la plainte n'ont jamais eu pour objectif de soumettre les plaignants à quelque forme de pression, d'intimidation, de harcèlement, de menace ou à les discréditer. Elles constituent des réponses à des questions posées à l'Assemblée nationale et par des médias d'information. Ces réponses visaient à informer la population québécoise à propos d'une situation d'intérêt public et à favoriser la négociation entre les parties en vue de trouver une solution mutuellement acceptable au conflit de travail.
- 434.** Le gouvernement du Québec souligne qu'aucune mesure législative n'a été prise par lui concernant le conflit de travail en question et aucune demande ou plainte n'a été portée devant les tribunaux judiciaires et administratifs du Québec concernant les déclarations publiques visées. Enfin, les parties au conflit de travail se sont entendues librement et ont conclu de nouvelles conventions collectives en juillet 2019.
- 435.** En ce qui concerne la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le gouvernement du Québec fait référence à la Conférence internationale du Travail, qui a indiqué qu'elle n'a pas la portée d'un instrument normatif, n'ajoute pas aux obligations existantes des États Membres, ne constitue pas une interprétation de la Constitution ayant valeur juridiquement obligatoire pour les États Membres, et ne vise nullement à les assujettir à de nouveaux engagements. Le gouvernement du Québec estime ainsi qu'elle ne peut fonder de façon autonome une obligation susceptible de violation, et qu'un raisonnement similaire doit être adopté à l'égard de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Le gouvernement du Québec réitère toute l'importance qu'il attache aux principes, dont la liberté syndicale, contenus autant dans la Constitution que dans les conventions, les recommandations et les déclarations de l'OIT. Cependant, il convient, selon le gouvernement, d'accorder à chaque instrument de l'OIT les attributs et les conséquences juridiques que les États Membres ont voulu leur accorder.
- 436.** En ce que concerne la Déclaration sur les entreprises multinationales, le gouvernement du Québec soumet que les déclarations visées par la plainte ne légitiment pas des pratiques qu'elle condamne. D'abord, il soutient que ces allégations ne réfèrent ni à la liberté syndicale, ni à un principe du droit de l'OIT, ni à un droit des travailleurs ou des associations de travailleurs, ni à une quelconque obligation qui lui incombe. Il affirme cependant qu'il n'attache pourtant pas moins d'importance aux principes énoncés dans la déclaration susmentionnée du fait de leur nature déclaratoire et les respecte de son plein gré. Il explique que la première allégation des plaignants, concernant le transfert de l'exploitation d'une entreprise hors du pays, réfère au paragraphe 59 de la Déclaration sur les entreprises multinationales. À cet égard, le gouvernement du Québec soumet qu'il n'a jamais souhaité que l'entreprise transfère hors du Québec son

exploitation et que, au contraire, il a répété à de multiples reprises qu'il souhaite favoriser la création et le maintien au Québec d'emplois bien rémunérés comme ceux des travailleurs de l'entreprise. En réponse à la seconde allégation, relative à l'offre du meilleur salaire possible, le gouvernement du Québec indique qu'une lecture complète du paragraphe 41 de la Déclaration sur les entreprises multinationales révèle que, lorsqu'il existe des employeurs comparables dans le pays d'accueil, ce qui est le cas en l'occurrence, les salaires, prestations et conditions de travail offerts devraient s'accorder à ceux-ci sans être moins favorables pour les travailleurs.

- 437.** Enfin, le gouvernement du Québec souligne que les parties au conflit de travail se sont entendues librement sans qu'aucune mesure législative ne soit prise par le gouvernement du Québec, et ce tout au long du conflit de travail qui a duré plus de dix-huit mois. De plus, aucune demande ou plainte n'a été déposée devant les tribunaux judiciaires et administratifs du Québec concernant les déclarations visées par la plainte. Le gouvernement du Québec soumet, en l'espèce, que la décision de l'organisation plaignante de ne pas se prévaloir des recours disponibles au Québec relativement aux déclarations visées par la plainte doit être prise en considération par le Comité de la liberté syndicale.
- 438.** En conclusion, le gouvernement du Québec affirme que les déclarations visées par la plainte n'ont pas porté atteinte au principe de la liberté syndicale ni aux droits et libertés des travailleurs et de leurs organisations. Il soutient qu'il n'a pas manqué à ses obligations prévues dans la Constitution et les conventions de l'OIT et qu'il a respecté, promu et mis en œuvre les principes de la liberté syndicale, de la reconnaissance effective du droit de négociation collective et de la liberté d'association. Le gouvernement du Québec estime que la plainte n'appelle pas un examen plus approfondi et invite le comité à en informer le Conseil d'administration.

C. Conclusions du comité

- 439.** *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante, le Syndicat des Métallos, allègue que, par des déclarations publiques de son Premier ministre, le gouvernement du Québec a entravé des activités licites de défense des intérêts des travailleurs et a manqué à son obligation de respecter et de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.*
- 440.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue une violation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et que le gouvernement du Québec, pour sa part, affirme qu'elle n'a pas la portée d'un instrument normatif et n'ajoute pas aux obligations existantes des États Membres. Le comité rappelle que son mandat n'est pas lié à la Déclaration de 1998 de l'OIT – qui comporte ses propres mécanismes de suivi – mais découle plutôt directement des buts et objectifs fondamentaux énoncés dans la Constitution de l'OIT. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 13.] Les mêmes considérations s'appliquent à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. C'est dans cet esprit que le comité entend poursuivre l'examen de la présente plainte.*
- 441.** *Le comité prend note de la chronologie suivante des événements selon les informations fournies par l'organisation plaignante et le gouvernement. Le 22 novembre 2017, les conventions collectives conclues entre l'entreprise et le Syndicat sont arrivées à échéance. Le 22 décembre 2017, l'entreprise a rompu les négociations et déposé une offre finale et globale visant le renouvellement des conventions collectives. Les 9 et 10 janvier 2018, l'offre a été présentée aux salariés syndiqués en assemblée et a été rejetée. Le 11 janvier 2018, l'employeur a décrété un lock-out. Le 9 février 2018, la ministre responsable du travail a rencontré les*

parties concernées et a procédé à la nomination d'un médiateur spécial à la fin avril. Le 1^{er} octobre 2018, un nouveau gouvernement est porté au pouvoir suite à des élections générales; un nouveau ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est nommé dans les semaines qui suivent. Le 5 octobre 2018, le médiateur spécial a annoncé la suspension des négociations, compte tenu des positions très éloignées de l'employeur et du Syndicat. À la fin octobre et au début novembre 2018, le Ministre a rencontré la partie patronale, la partie syndicale et les hauts dirigeants séparément. Au début de novembre 2018, un conseil de médiation a été mis sur pied par le Ministre afin d'aider les parties à conclure leurs conventions collectives. En janvier 2019, le Ministre a formé un groupe de travail afin de recenser tous les services susceptibles de soutenir les parties dans la résolution de leurs différends. À la fin de février 2019, le Ministre a rencontré à nouveau séparément les parties et il a indiqué son intention de déposer une hypothèse de règlement; le Syndicat a alors demandé à rencontrer le Premier ministre. Le 1^{er} mars 2019, des travailleurs en lock-out ont manifesté devant les bureaux du Premier ministre, du Ministre et de deux députés. En mars 2019, l'entreprise a soumis une offre écrite au Syndicat qui a été refusée par ses membres; une contre-offre a alors été déposée par le Syndicat à l'employeur. Le 1^{er} avril 2019, le Premier ministre a rencontré les parties patronale et syndicale séparément. Le 3 avril 2019, l'employeur a indiqué qu'il considérait que la contre-proposition du Syndicat n'était pas acceptable. Le 17 avril 2019, le Ministre a soumis une hypothèse de règlement aux parties. À la fin d'avril 2019, le Ministre a rencontré chacune des parties séparément. Le 26 juin 2019, l'employeur a déposé une offre globale et finale, incluant un protocole de retour au travail au Syndicat. Le 2 juillet 2019, les membres du Syndicat, réunis en assemblée générale, ont voté en faveur de l'offre patronale. Le retour au travail a débuté le 26 juillet 2019.

- 442.** Le comité note que l'organisation plaignante indique que, à au moins neuf reprises, entre le 1^{er} avril et le 3 juin 2019, le gouvernement du Québec, par l'intermédiaire de son Premier ministre, a pris parti publiquement pour l'entreprise: i) en déclarant que les positions qu'elle a adoptées dans le cadre de la négociation l'opposant à l'entreprise multinationale étaient déraisonnables et exagérées; ii) en diffusant des informations inexactes quant aux enjeux de la négociation entre les parties; et iii) en suggérant explicitement que le Syndicat devrait se voir attribuer la responsabilité des pertes d'emplois et des retombées négatives sur la région advenant une possible fermeture de l'entreprise. Selon le Syndicat de Métallos, ces déclarations ont eu pour effet de le discréditer auprès de l'opinion publique et de déséquilibrer le rapport de force dans le processus de négociation collective au profit de l'entreprise. L'organisation plaignante considère que ces déclarations constituent des ingérences dans l'exercice des activités du Syndicat.
- 443.** Le comité note que, selon le gouvernement du Québec, qui ne les nie pas, les déclarations visées par la plainte ne sont pas des «interventions», au sens du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n° 87. Le gouvernement indique que: i) ces déclarations constituent des réponses à des questions posées soit à l'Assemblée nationale, soit par des journalistes; ii) le Premier ministre et le Ministre ont demandé aux deux parties de faire des concessions afin de favoriser le règlement des différends entre elles; et iii) toutes les occasions possibles ont été données aux parties pour négocier librement pendant tout le temps nécessaire et avec le concours de services volontaires de médiation et de conciliation. Le comité note également que le gouvernement souligne que les parties au conflit de travail se sont éventuellement entendues librement sans qu'aucune mesure législative ne soit prise et que, selon lui, il est spéculatif de présumer que l'employeur pourrait rejeter une proposition du Syndicat uniquement en raison de déclarations publiques n'ayant pas le pouvoir de lier les parties. Le comité note en outre l'indication du gouvernement du Québec selon laquelle aucune plainte n'a été portée devant les tribunaux du Québec concernant les déclarations publiques visées, malgré le fait que la liberté syndicale et la liberté d'association soient protégées, au niveau

national, par la Charte canadienne des droits et libertés, la Charte des droits et libertés de la personne et le Code du travail.

- 444.** *Le comité observe les efforts du gouvernement du Québec pour soutenir et encourager les parties à résoudre leur différend, notamment en prévoyant le concours de conciliateurs et de médiateurs pour parvenir à la conclusion d'un accord négocié sans avoir recours à une mesure législative. Il rappelle que, de manière générale, le fait pour un ministre d'exhorter les partenaires sociaux, dans le cadre de l'encouragement et de la promotion du plein développement et de l'utilisation des mécanismes de négociation collective, à trouver une solution mutuellement acceptable au conflit collectif en cours n'est pas contraire aux conventions nos 87 et 98. [Voir **Compilation**, sixième édition, 2018, paragr. 1468.] Cependant, le comité n'a pas la capacité ni les moyens d'évaluer la signification et l'impact des déclarations publiques alléguées dans ce cas et ne poursuivra donc pas son examen.*

Recommandation du comité

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

Cas n° 3184

Rapport intérimaire

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

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

- 446.** Le comité a examiné le présent cas (présenté en février 2016) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre-novembre 2019, lors de laquelle il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 391^e rapport, paragr. 133-153, approuvé par le Conseil d'administration à sa 337^e session (octobre-novembre 2019).] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 447.** À cette occasion, le comité a décidé d'examiner à nouveau ce cas à sa réunion de mars 2020. [Voir 391^e rapport, paragr. 153.] En raison des restrictions appliquées aux réunions et aux voyages du fait de la pandémie de COVID-19, les 338^e et 339^e sessions du Conseil d'administration ne se sont pas tenues, et les réunions correspondantes du comité, qui auraient dû avoir lieu en mars et en juin 2020, ont été annulées.
- 448.** L'organisation plaignante a envoyé des observations complémentaires et de nouvelles allégations dans une communication en date du 11 février 2020.
- 449.** Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications en date des 21 janvier et 30 avril 2020.
- 450.** La Chine n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

451. À sa réunion d'octobre-novembre 2019, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions en suspens [voir 391^e rapport, paragr. 153]:

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

- j) Le comité examinera à nouveau le présent cas à sa prochaine réunion de mars 2020.

B. Allégations complémentaires de l'organisation plaignante

- 452.** Dans sa communication datée du 11 février 2020, l'organisation plaignante indique qu'il est très difficile d'obtenir des informations sur l'endroit où se trouvent les personnes qui ont été placées en détention ou ont disparu en 2018 en lien avec la création d'un syndicat au sein de l'entreprise JASIC Technology Co. (ci-après l'«entreprise technologique»). La Confédération syndicale internationale (CSI) indique qu'il n'a pas été possible de contacter ces personnes ni les membres de leur famille pour vérifier si un procès avait eu lieu et si ces personnes se trouvaient toujours en détention ou avaient été libérées. L'organisation plaignante soupçonne qu'on leur a demandé de ne pas communiquer et de cesser toute activité professionnelle en échange de leur éventuelle libération. Elle fournit des informations actualisées détaillées sur les travailleurs et les militants des droits des travailleurs cités précédemment dans la plainte (voir l'annexe II).
- 453.** Selon l'organisation plaignante, le gouvernement continue d'engager des poursuites contre les militants des droits des travailleurs qui aident les travailleurs à exercer leurs droits en matière de liberté syndicale. À cet égard, elle signale que les sections 290 et 293 du Code pénal sont fréquemment invoquées pour justifier l'arrestation et la détention de militants des droits des travailleurs, tandis que la section 75 est utilisée pour les priver de leurs droits en cas de résidence surveillée. La CSI présente de nouvelles allégations d'arrestations et de détentions, résumées ci-après.

Détention de cinq militants des droits des travailleurs dans la ville de Guangzhou le 20 janvier 2019

- 454.** Selon la CSI, cinq militants – MM. Zhang Zhiru, Wu Guijun, He Yuancheng, Jian Hui et Song Jiahui – ont, le 20 janvier 2019, été placés en détention par la police pour des raisons inconnues. Après une année de détention sans procès, ils se trouvent actuellement au centre de détention n° 2 de Shenzhen. M. He Yuancheng a été arrêté officiellement pour «organisation d'un rassemblement et trouble de l'ordre public» en février 2019. Les familles et les avocats des quatre autres militants n'ont été avisés d'aucune mise en examen officielle et n'ont reçu aucune information concernant les agissements illégaux supposés dont ces militants sont accusés. Les cinq militants n'ont pu voir leur famille et leurs avocats que plusieurs mois après leur placement en détention; ils n'ont pas non plus pu exercer leur droit à consulter un avocat librement et sans contrainte. M. Wu Guijun a été forcé de dessaisir son avocat et d'accepter d'être représenté par un avocat commis par le gouvernement.

Fu Changguo du Centre pour les travailleurs migrants Dagongzhe

- 455.** La CSI affirme que M. Fu a été arrêté et interrogé en juillet 2018 au poste de police d'Ailian, dans la municipalité de Shenzhen, pour avoir «causé des altercations et provoqué des troubles», ce qui constitue une infraction aux termes de la section 293 du Code pénal. La demande de la sœur de M. Fu, tendant à ce que ce dernier soit libéré sous caution, a été rejetée le 25 décembre 2018. M. Fu n'a été autorisé à voir ses avocats qu'à une seule occasion, le 20 septembre 2019. Il a par la suite été détenu au centre de détention n° 2 de Shenzhen. Sa sœur n'a pas pu alimenter son compte au centre de détention. Le lieu où il se trouve actuellement n'est pas connu.

Nouvelles allégations d'arrestations du personnel de iLabour

- 456.** La CSI allègue que, le 8 janvier 2019, des agents du département de la sécurité publique du district de Yuzhu, dans la ville de Shenzhen, ont fait irruption au domicile de M. Yang Zhengjun, dans la ville de Guangzhou, et l'ont emmené. M. Yang est le rédacteur en chef de «iLabour». Ses collègues, MM. Wei Zhili et Ke Chengbing, ont été emmenés de leur domicile par des agents de sécurité de la police de Shenzhen et placés en détention dans la ville Guangzhou le 20 mars 2019. Leurs ordinateurs et leurs téléphones portables ont été confisqués. Les trois militants travaillaient depuis novembre 2013 pour «iLabour», plateforme indépendante en ligne sur laquelle ils rendaient compte de la situation des travailleurs et diffusaient des informations sur le monde du travail. Ils fournissaient aussi aux travailleurs migrants des services de conseils parajuridiques. Depuis le début de 2018, les trois militants dénonçaient les problèmes de santé au travail des travailleurs originaires de la province de Hunan dans le secteur de la construction de Shenzhen, et aidaient les victimes de pneumoconiose à demander une indemnisation. M. Yang a été placé en détention par la police le lendemain du jour où 50 travailleurs atteints de pneumoconiose qui demandaient une indemnisation à leurs employeurs ont été renvoyés de force dans leur province d'origine par les autorités.
- 457.** Les trois militants, accusés d'avoir «causé des altercations et provoqué des troubles», ont été placés en détention au centre de détention n° 2 de Shenzhen après avoir passé quatre à six mois en résidence surveillée dans un lieu désigné entre février et août 2019. La police a verbalement informé les familles que leur arrestation était liée aux protestations émises en janvier 2018 par les travailleurs atteints de pneumoconiose contre leur rapatriement forcé. En février 2020, aucune décision de mise en examen n'avait été prise. Les militants ont été contraints de dessaisir les avocats commis par leurs familles. Selon l'organisation plaignante, leurs droits à une procédure régulière découlant de la loi relative à la procédure pénale, qui doivent être immédiatement notifiés et excluent toute arrestation arbitraire et toute fouille ou détention sans mandat par des agents de la sécurité publique et des officiers de police, n'ont pas été respectés.
- 458.** La CSI argue que, conformément à la section 75 du Code pénal, la résidence surveillée dans un lieu désigné est réservée aux actes présumés de terrorisme, de corruption grave et de mise en danger de la sécurité nationale. Elle signale que le Groupe de travail des Nations Unies sur la détention arbitraire, le Groupe de travail des Nations Unies sur les disparitions forcées ou involontaires, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression et le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits humains estiment que l'exercice du pouvoir arbitraire conféré aux organes de sécurité publique dans le placement en résidence surveillée dans un lieu désigné est constitutif de détention au secret et de disparition forcée. La CSI considère que le placement des trois militants en résidence surveillée dans des lieux désignés instaure un climat de peur qui affaiblit la liberté d'association et le droit de manifestation pacifique des travailleurs souffrant de maladie professionnelle et des autres travailleurs.

Détention administrative de Chen Weixiang

- 459.** La CSI affirme que M. Chen Weixiang, militant syndical et fondateur de Heart Sanitation, une plateforme d'information appréciée qui publie des articles et diffuse des informations sur les droits des travailleurs du secteur de l'assainissement, a été arrêté avec son associé et un bénévole par la police de Guangzhou le 17 décembre 2019. M. Chen aide les travailleurs du secteur de l'assainissement de Guangzhou à s'organiser

et à améliorer leurs conditions de travail. Les trois hommes ont été libérés le 3 janvier 2020 après quinze jours de détention administrative.

Meng Han

- 460.** La CSI affirme également que M. Meng fait l'objet d'une surveillance policière visant à l'empêcher de jouer son rôle de militant des droits des travailleurs. Il a été détenu par le Bureau de la sécurité publique du district de Nansha le 30 août 2019 au vague motif qu'il avait «causé des altercations et provoqué des troubles». Il a été maintenu en détention arbitraire par la police pendant trente-huit jours, avant d'être libéré le 8 octobre 2019.

C. Réponse du gouvernement

- 461.** Dans ses communications datées des 21 janvier et 30 avril 2020, le gouvernement réaffirme avoir ouvert une enquête spéciale sur la situation dans ce cas et transmet à cet égard les informations suivantes.
- 462.** En ce qui concerne les résultats des enquêtes sur les cas de MM. Meng et Chen, M^{me} Zhu et autres, le gouvernement réaffirme que l'enquête a révélé que la police locale de la province de Guangdong n'avait reçu aucune information faisant état de mauvais traitements dont auraient été victimes des travailleurs de l'usine de chaussures de Lide (ci-après «l'usine de chaussures»), parmi lesquels M. Chen et M^{me} Zhu. En ce qui concerne la destruction de la porte de la résidence louée par M. Meng, la police locale s'est rapidement mise au travail sur son cas, conformément à la loi, dès qu'elle a été informée de la situation. La police a interrogé de nombreuses personnes et multiplié les investigations, mais n'a trouvé aucun indice solide qui aurait permis d'identifier le suspect. Elle continue d'enquêter à ce sujet, comme le prévoit la loi chinoise.
- 463.** En ce qui concerne les violations alléguées à l'entreprise technologique, le gouvernement renvoie aux informations fournies précédemment et souligne que, d'après les résultats de l'enquête menée par la police locale, l'incident dit Weiquan (protection des droits), qui s'est produit à Shenzhen en juillet 2018, était illégal et criminel. Lors de cet incident, d'anciens salariés, que l'entreprise technologique avait licenciés parce qu'ils avaient violé la politique d'entreprise, ont pénétré dans les locaux de l'entreprise au prétexte de sauvegarder leurs droits, ce qui a gravement perturbé le fonctionnement normal et l'ordre social de l'entreprise. Après enquête et examen par la police locale, toutes les personnes impliquées ont été soupçonnées d'avoir commis des délits de provocation et d'avoir organisé un rassemblement en vue de perturber l'ordre social. Compte tenu des faits et des circonstances entourant leurs infractions, les personnes concernées ont été traduites devant les organes judiciaires locaux aux fins de poursuites, de procès ou de rééducation.
- 464.** Le gouvernement déclare que M. Wu Lijie, dont le nom figure dans la liste en annexe du 391^e rapport, n'est pas l'une des personnes impliquées dans l'incident de l'entreprise technologique. M. Wu Lijie a été arrêté le 24 octobre 2018 par le bureau de la sécurité publique du comté de Xinye de la ville de Nanyang, dans la province du Henan, parce qu'il était soupçonné d'activités commerciales illégales. Le 13 novembre 2019, le tribunal populaire du comté de Xinye a rendu un jugement de première instance (pour l'infraction d'activité commerciale illégale; l'intéressé a été condamné à trois ans d'emprisonnement et à une amende de 30 000 yuan).
- 465.** Le gouvernement indique que le syndicat de la JASIC Technology Co. a été créé le 20 août 2018. Le 14 avril 2020, il comptait 831 membres sur les 952 travailleurs employés par l'entreprise. Depuis sa création, le syndicat, dont l'objectif est de «promouvoir le

développement harmonieux de l'entreprise, protéger les droits et intérêts légitimes des travailleurs et servir pleinement leur cause», a activement contribué à la cohésion des travailleurs et à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses. L'entreprise a créé un groupe de travail piloté par le président du syndicat pour planifier les actions de prévention et de contrôle de la pandémie de COVID-19. Au terme d'une préparation rigoureuse, l'entreprise a repris ses activités le 16 février 2020. L'ensemble des 75 travailleurs de la province du Hubei sont revenus à Shenzhen et ont repris le travail. Selon le gouvernement, les relations professionnelles sont stables et le syndicat a mené plusieurs initiatives, décrites ci-après:

- Il a créé ses organes opérationnels et, dans ce cadre, a: fait réaliser sa plaque et son cachet; demandé la personnalité juridique; ouvert des comptes bancaires; créé six comités spécialisés (comité du développement organisationnel, comité pour la publicité et les activités culturelles et sportives, comité pour la médiation des conflits du travail, comité du contrôle de la sécurité de la production, comité de la protection et des prestations sociales, et comité de la gestion démocratique de l'entreprise); élaboré ses règles et règlements internes.
- Il a ouvert des perspectives de développement de carrière pour les travailleurs, en: 1) collaborant avec la direction à l'élaboration de mécanismes et de mesures de recrutement vertical des travailleurs pour les postes vacants se fondant sur la mise en correspondance des qualifications, des postes et des gratifications; 2) créant un fonds spécial pour le développement des travailleurs accordant une aide financière aux travailleurs qui s'efforcent d'améliorer leurs compétences et obtiennent les qualifications correspondantes, en vue de les inciter à se former et à renforcer leurs compétences; 3) lançant des projets intitulés «Réaliser ses rêves» et «Mentorat» pour encourager les travailleurs à suivre un enseignement formel et des activités de développement des compétences; 4) incitant les travailleurs à participer à des concours portant sur les compétences et les pratiques de travail ainsi qu'à des tournois sur les connaissances en matière de sécurité et à des jeux de relais relatifs à la lutte contre les incidents, dont l'objectif est de les sensibiliser aux règles de sécurité et de renforcer leurs compétences dans ce domaine. En 2019, le syndicat a obtenu le meilleur score lors d'un concours organisé par la Fédération des syndicats (FTU) du district consistant à établir un modèle de syndicat de base noté selon un système d'étoiles. Le syndicat a obtenu trois étoiles. Les unités et les personnes ayant remporté le concours ont été récompensées par l'entreprise et chaleureusement félicitées par le syndicat, ce qui a avivé la soif d'excellence.
- Il a amélioré ses services. À la suite de l'action menée par le syndicat, la direction a attribué un espace de plus de 2 000 mètres carrés à la «Maison des travailleurs». Aux niveaux du district et du sous-district, la FTU a alloué plus de 700 000 yuan à cette structure ainsi qu'à des structures multifonctions telles que la Maison de la musique, une bibliothèque, une salle polyvalente, une salle de sport, une salle d'accompagnement psychologique, une salle de médiation en cas de différend et une salle d'allaitement. Ces structures sont mises en place et gérées par les militants des droits des travailleurs. Les représentants syndicaux bénéficient de sessions de formation et de voyages d'étude.
- Le syndicat aide les travailleurs à résoudre leurs difficultés et s'emploie à respecter et à comprendre les travailleurs et à être attentif à leur bien-être. En particulier, il a négocié, sur un pied d'égalité avec la direction, une convention collective qui favorise l'amélioration des systèmes de performance et de gratification de l'assiduité des travailleurs de première ligne. La rémunération de la majorité des travailleurs a en

conséquence augmenté de 300 yuan par mois. En outre, le syndicat et la direction ont cocréé un comité pour la gestion des repas, qui contrôle les aliments fournis par les prestataires et le respect des règles sanitaires au réfectoire. Les politiques de gestion des dortoirs des travailleurs, destinées à assurer le confort de vie dans les dortoirs, ont été renforcées. Une mutuelle des travailleurs a été créée et le nombre de travailleurs qui y ont adhéré sur une base volontaire est passé de 206 à 685. Dotée d'un fonds de roulement de plus de 220 000 yuan, la mutuelle a aidé 55 travailleurs et a organisé la participation de 127 travailleuses à une initiative publique de dépistage de deux types de cancer. La gestion démocratique de l'entreprise et la mise en place d'un système solide de congrès des travailleurs est encouragée. Le congrès des travailleurs a tenu deux sessions en 2019, marquées par l'élection des représentants des travailleurs et l'adoption de deux propositions présentées par les travailleurs. Les droits d'information, de participation, d'expression et de supervision des travailleurs sont protégés. Le président du syndicat reçoit les travailleurs tous les vendredis. Des enquêtes en ligne sont aussi menées en vue de connaître les besoins des travailleurs.

- Le syndicat organise des activités destinées à renforcer le sentiment d'appartenance des travailleurs, ainsi que la cohésion, l'unité et l'efficacité, et à promouvoir des résultats bénéfiques tant pour l'entreprise que pour ses travailleurs. Le syndicat promeut en particulier l'éducation et la formation des travailleurs. Un centre d'enseignement de l'Académie de Pingshan, l'Université de la radio et de la télévision de Shenzhen et un centre d'enseignement de la FTU du district ont été mis en place au sein de l'entreprise. Vingt-deux travailleurs ont pris part au premier «Programme d'amélioration des qualifications» organisé par la FTU du district de Pingshan pour permettre aux participants titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire d'obtenir des titres universitaires en trois années d'étude. Vingt et un travailleurs se sont inscrits à des cursus universitaires de quatre années grâce au projet «Réaliser ses rêves» piloté par la FTU municipale. Plus de 1 000 travailleurs ont suivi des sessions de formation, telles qu'une formation d'auditeur ISO 9000 – Normes de systèmes de management ainsi qu'une formation en électricité et soudure dispensées par la FTU du district de Pingshan. Le syndicat a également créé neuf clubs de loisirs, propose des activités culturelles, sportives et de loisirs, et organise des événements commémoratifs.

466. D'une manière plus générale, le gouvernement indique que la Constitution de la République populaire de Chine et la législation en vigueur garantissent pleinement la liberté d'association des citoyens. En particulier, la loi de la République populaire de Chine sur les rassemblements, les défilés et les manifestations est une loi spéciale qui régit les manifestations des citoyens chinois, promulguée dans un double but: 1) sauvegarder l'exercice par les citoyens de leur droit de rassemblement, de défilé et de manifestation conformément à la loi; 2) maintenir la stabilité sociale et l'ordre public. Par conséquent, tant la «sauvegarde du droit de manifestation» que le «maintien de l'ordre public» relèvent du champ d'application de cette loi. Ces deux objectifs, étroitement liés et indissociables, font l'objet d'actions unifiées, normalisées et coordonnées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Il n'existe aucun cas d'application fréquente des lois relatives à l'ordre public visant à restreindre l'exercice du droit de manifester.

467. La loi sur les rassemblements, les défilés et les manifestations détaille les critères et les conditions qui entourent l'exercice des droits liés aux manifestations. D'un côté, le rassemblement, le défilé ou la manifestation organisé dans le respect de la loi est protégé par les pouvoirs publics à tous les niveaux et ne doit être perturbé, infiltré ou interrompu par quiconque, que ce soit par la violence, la contrainte ou tout autre moyen

illégal. D'un autre côté, en vue d'assurer le bon déroulement du rassemblement, du défilé ou de la manifestation dans le respect de la loi, les citoyens doivent demander et obtenir l'autorisation des autorités compétentes avant d'organiser l'événement. Les citoyens mèneront leur activité conformément à l'autorisation donnée, s'agissant des objectifs, des moyens, des affiches, des slogans, des heures de début et de fin, des lieux et des itinéraires. Le port d'armes, d'outils tranchants réglementés ou d'explosifs est interdit, tout comme le recours à la violence. Nul ne peut lancer ou organiser un rassemblement, un défilé ou une manifestation ou participer à un tel événement organisé par des citoyens locaux dans une ville autre que celle où il réside. L'organisation du rassemblement, du défilé ou de la manifestation ne doit pas contrevenir aux règlements relatifs à la sécurité publique; l'événement doit être exempt de toute activité illégale et ne doit pas inciter à commettre des infractions. Les personnes qui commettent des actes contraires aux dispositions pertinentes des lois lors d'un rassemblement, d'un défilé ou d'une manifestation feront l'objet d'une enquête menée par les autorités compétentes, sur les plans civil, administratif ou pénal conformément à la loi, selon la gravité de l'affaire.

- 468.** Le gouvernement souligne que, bien qu'il garantisse aux citoyens la liberté d'association et l'exercice de ce droit, les travailleurs chinois et leurs organisations sont à cet égard tenus de respecter les dispositions pertinentes de la législation nationale, en particulier les lois et règlements sur la gouvernance sociale. Le gouvernement souligne que l'enquête spéciale a permis d'établir que les personnes mises en cause en l'espèce faisaient l'objet d'enquêtes et de sanctions, non pas pour avoir syndiqué des travailleurs ou pris part à des activités syndicales, mais pour avoir violé les dispositions pertinentes de la loi pénale et de la loi sur les peines relatives à l'administration de la sécurité publique. Les tribunaux et les organes chargés de la sécurité publique qui traitent ces affaires respectent scrupuleusement les procédures prescrites par la législation en vigueur. Les droits légitimes des personnes concernées sont adéquatement protégés.
- 469.** En ce qui concerne les syndicats et leur rôle, le gouvernement explique que l'actuel système syndical chinois est le fruit de l'histoire de la Chine, de sa réalité et des souhaits des travailleurs chinois. Ce système est conforme aux intérêts fondamentaux de la grande majorité des travailleurs et protège efficacement leurs droits et leurs intérêts. Ces dernières années, les syndicats chinois ont toujours attaché une grande importance à la sauvegarde du droit des travailleurs de s'organiser. Ils n'ont eu de cesse d'élargir la couverture des organisations syndicales de base et de renforcer leur rôle. Des progrès sont réalisés dans les trois domaines ci-après:
- 1) L'extension continue de la couverture des organisations syndicales. Les activités à ce sujet sont menées sur trois grands axes. Premier axe: la promotion de l'organisation de groupes clés de travailleurs en syndicats. Les syndicats s'adaptent activement à l'évolution des nouvelles technologies, aux nouvelles formes d'emploi et aux nouveaux modes d'activité, cherchant notamment à attirer les chauffeurs de camion, les transporteurs et d'autres groupes de travailleurs. Deuxième axe: l'intensification des campagnes de recrutement des organisations syndicales dans les entreprises de plus de 100 travailleurs. On s'efforce de faciliter la constitution de syndicats, en mettant l'accent sur les grandes entreprises, les entreprises qui viennent d'ouvrir ou dans lesquelles aucun syndicat n'a été créé depuis de nombreuses années, les entreprises à forte visibilité, le secteur Internet et les entreprises manufacturières. Troisième axe: la facilitation de la constitution de syndicats dans les villages et les villes (quartiers) et les zones de développement (parcs industriels).

- 2) Le renforcement de la représentation des organisations syndicales de base. Il s'agit tout d'abord de veiller à ce que les syndicats jouent leur rôle dans la restructuration des entreprises et des institutions publiques. Les syndicats communiquent et se coordonnent avec les pouvoirs publics à tous les niveaux pour obtenir leur soutien et veiller au maintien, dans le cadre du processus de restructuration, du statut et du rôle des syndicats, ainsi que des entités et structures syndicales et des syndicalistes à plein temps. Le deuxième axe de travail consiste à favoriser la constitution d'organisations syndicales de base, en mettant l'accent sur le renforcement de leur représentation et l'extension de leurs activités de construction de foyers pour les travailleurs.
- 3) La sauvegarde des droits et intérêts légitimes des travailleurs par les moyens suivants: i) le renforcement du système de congrès des travailleurs dans les entreprises faisant partie d'un groupe. Des formations sur la gestion démocratique dans le cadre du système d'entreprise moderne ont été dispensées en coopération avec les administrations concernées afin de promouvoir en permanence le système de congrès des travailleurs dans les entreprises faisant partie d'un groupe; ii) la poursuite de l'évaluation du fonctionnement des congrès de travailleurs dans les entreprises et les institutions, et l'exercice sérieux des trois fonctions clés du congrès des travailleurs: l'examen et la recommandation; la délibération et l'approbation; l'évaluation et la supervision; iii) le lancement d'une campagne de concrétisation des propositions des délégués des travailleurs, qui vise à créer des synergies, à favoriser le développement et à organiser ou guider diverses activités pour inviter les délégués des travailleurs dans différentes régions et différents secteurs à faire des propositions et pour choisir les propositions exceptionnelles; iv) l'ouverture d'un plus grand nombre de canaux permettant aux travailleurs de participer aux affaires politiques à la source. On s'efforce de favoriser la participation des syndicats au processus législatif et à l'élaboration des politiques par les administrations concernées, et aussi d'améliorer encore les mécanismes de consultation et de coordination faisant participer le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

470. Le gouvernement fournit les informations suivantes relatives aux allégations supplémentaires présentées par la CSI.

471. Concernant les allégations relatives à la détention de cinq personnes dans la ville de Guangzhou, le gouvernement indique que, à maintes reprises depuis 2014, MM. Zhang Zhiru, Jian Hui, Wu Guijun, Song Jiahui et He Yuancheng ont syndiqué des travailleurs et, alors que ceux-ci ignoraient la réalité, les ont incités à bloquer les routes et à encercler le commissariat et le Bureau provincial des plaintes et des propositions, ce qui a provoqué de longs embouteillages ainsi que de graves atteintes à la production et à l'ordre public locaux. Le 20 janvier 2019, les autorités de Guangdong chargées de la sécurité publique ont ordonné le placement en détention pénale de ces cinq personnes. Le 26 février 2019, le procureur du district de Baoan à Shenzhen a approuvé leur arrestation. L'affaire est actuellement instruite en vue d'un procès et une audience se tiendra prochainement.

472. Concernant les allégations relatives à l'arrestation du personnel de iLabour, le gouvernement indique que, à maintes reprises depuis juillet 2018, MM. Yang Zhengjun, Ke Chengbing et Wei Zhili ont fabriqué et diffusé sur Internet de fausses informations et ont organisé des rassemblements en vue de provoquer des perturbations dans l'espace public, ce qui a entraîné de graves troubles à l'ordre public. Le 8 janvier 2019, l'Autorité de la sécurité publique de Guangdong a ordonné le placement en détention pénale de

M. Yang Zhengjun pour suspicion de crime de provocation. Le 6 février 2019, la détention pénale a été remplacée par un placement en résidence surveillée. Le 20 mars 2019, l'Autorité de la sécurité publique de Guangdong a ordonné le placement en détention pénale de MM. Ke Chengbing et Wei Zhili pour suspicion de crime de provocation. Le 19 avril 2019, cette mesure a été remplacée par un placement en résidence surveillée. Le 5 août 2019, le procureur municipal de Shenzhen a approuvé l'arrestation de MM. Yang Zhengjun, Ke Chengbing et Wei Zhili pour provocation. Le 27 décembre 2019, il a entamé des poursuites et a renvoyé l'affaire au tribunal municipal de Shenzhen. L'affaire est actuellement instruite en vue d'un procès et une audience se tiendra prochainement.

- 473.** Pour ce qui est de l'allégation relative à la détention de M. Chen Weixiang et consorts, le gouvernement déclare que, en décembre 2019, le Bureau de la sécurité publique du district de Yuexiu, à Guangzhou, a reçu un rapport dans lequel des particuliers l'informaient que des individus se faisant passer pour des agents du bureau du sous-district diffusaient de la fausse documentation. Le bureau a par la suite établi que les trois personnes concernées étaient MM. Lu Haoju, Zhang Yu et Chen Weixiang. Après enquête et interrogatoire, ces derniers ont admis avoir produit de la fausse documentation et l'avoir diffusée en se faisant passer pour des agents du bureau du sous-district. Compte tenu de la faible gravité des faits, le Bureau de la sécurité publique du district de Yuexiu, à Guangzhou, a condamné les trois personnes mises en cause à une peine de quinze jours de détention administrative pour actes de provocation, en application de la section 26(4) de la loi sur les peines relatives à l'administration de la sécurité publique. La peine a été purgée le 2 janvier 2020.
- 474.** S'agissant des nouvelles allégations concernant M. Meng, le gouvernement déclare qu'il diffusait de fausses informations sur les réseaux sociaux et troublait l'ordre public depuis longtemps. En conséquence, l'Autorité de la sécurité publique du district de Nansha, à Guangzhou, l'a convoqué le 30 août à 18 h 00 pour suspicion d'infraction. Son placement en détention pénale a été ordonné le 31 août 2019 à 16 h 00. Au cours de son interrogatoire, Meng Han a reconnu avoir commis les actes qui lui étaient reprochés et s'est repenti. Meng Han ayant reconnu et regretté ses agissements, et leurs conséquences sociales étant limitées, on lui a enjoint le 7 octobre 2019 de trouver un garant en attendant la tenue de son procès.
- 475.** Concernant les étudiants dont les noms figurent dans les informations complémentaires présentées dans l'annexe II, le gouvernement indique que ces personnes – notamment Feng Junjie, Li Ziyi, Ma Shize, Sun Jiayan, Zhang Ziwei, Jia Shijie, Yan Zihao et Chen Kexin – sont inscrits à l'université ou s'appêtent à aller poursuivre leurs études à l'étranger. Toutes sont actuellement à leur domicile dans leur lieu d'origine; aucune n'a été arrêtée ni n'est injoignable.
- 476.** Le gouvernement conclut en réaffirmant que, pour le traitement des cas faisant l'objet de la plainte, les tribunaux et les organes de sécurité publique chinois suivent strictement les procédures prescrites par la législation chinoise. Les droits et intérêts légaux des personnes concernées sont protégés comme il convient et il n'existe aucun cas de traitement brutal.

C. Conclusions du comité

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

- 478.** *Le comité rappelle en particulier que M. Meng, l'un des conseillers, condamné à vingt et un mois de prison pour les faits susmentionnés, se serait vu confisquer ses documents d'identité par les autorités après sa libération. Le comité exprime sa profonde préoccupation face aux allégations précédemment formulées selon lesquelles, privé de ces documents, M. Meng ne peut ni avoir accès à des services médicaux pour soigner son hépatite, contractée en prison, ni postuler à des emplois, et selon lesquelles sa liberté de circulation est restreinte et il a de nouveau été détenu (pendant quelques jours) après la publication d'articles dans lesquels il évoquait ses activités militantes, son procès et son emprisonnement. Le comité regrette que le gouvernement se borne une fois de plus à indiquer que la police n'a reçu aucune plainte de travailleurs qui auraient été victimes de mauvais traitements et que des enquêtes sont en cours concernant la destruction de la porte de M. Meng. Le comité regrette profondément que le gouvernement ne réponde pas à l'allégation très grave de confiscation des documents d'identité de M. Meng et aux conséquences considérables que cela a sur sa vie et sa santé. Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les documents d'identité de M. Meng lui soient remis sans délai et de le tenir informé des résultats de l'enquête concernant la destruction de la porte de la maison louée par M. Meng.*
- 479.** *Le comité note en outre avec préoccupation l'allégation la plus récente selon laquelle M. Meng fait l'objet d'une surveillance policière visant à l'empêcher de jouer son rôle de militant des droits des travailleurs. Selon la CSI, il a été placé en détention le 30 août 2019 pour avoir «causé des altercations et provoqué des troubles» et libéré le 8 octobre 2019. Le comité note que le gouvernement ne dément pas cette allégation et indique que M. Meng diffusait de fausses informations sur les réseaux sociaux et troublait l'ordre public depuis longtemps. Il ajoute qu'au cours de son interrogatoire M. Meng a reconnu les faits et s'est repenti de ses agissements. Compte tenu de cet élément, et les répercussions sociales de ses actes étant limitées, on lui a enjoint le 7 octobre 2019 de trouver un garant en attendant la tenue de son procès.*
- 480.** *Le comité note également les allégations récentes selon lesquelles plusieurs autres militants des droits des travailleurs auraient été arrêtés et détenus pour avoir syndiqué des travailleurs et leur avoir fourni conseils et assistance. L'organisation plaignante mentionne les cas de MM. Zhang Zhiru, Jian Hui, Wu Guijun, Song Jiahui et He Yuancheng, initialement placés en détention le 20 janvier 2019; de M. Yang Zhengjun, initialement placé en détention le 8 janvier 2019; de MM. Ke Chengbing et Wei Zhili, initialement placés en détention le 20 mars 2019; de M. Fu Changguo, initialement placé en détention en juillet 2018 et dont on est sans nouvelles; de MM. Lu Haoju, Zhang Yu et Chen Weixiang, arrêtés en décembre 2019 et libérés le 3 janvier 2020 après quinze jours de détention administrative. Le comité note que le gouvernement indique que MM. Zhang Zhiru, Jian Hui, Wu Guijun, Song Jiahui, He Yuancheng, Yang Zhengjun, Ke Chengbing et Wei Zhili sont suspectés d'avoir organisé des rassemblements en vue de provoquer des perturbations et que l'affaire est actuellement en cours d'instruction. Le gouvernement indique aussi que MM. Lu Haoju, Zhang Yu et Chen Weixiang ont été libérés après avoir purgé leur peine administrative.*
- 481.** *Le comité note que le procès de la nouvelle affaire de M. Meng ne s'est pas encore tenu et que les cas des MM. Zhang Zhiru, Jian Hui, Wu Guijun, Song Jiahui, He Yuancheng, Yang Zhengjun, Ke Chengbing et Wei Zhili sont en cours d'instruction. Le comité s'attend à ce que les audiences aient lieu sans autre délai et prie instamment le gouvernement d'appeler l'attention du tribunal sur les conclusions et sur les recommandations en suspens formulées par le comité dans le cas présent, qu'il a déjà examiné à plusieurs occasions. Le comité rappelle à cet égard que le droit d'organiser des réunions publiques constitue un aspect important des droits syndicaux. En outre, il rappelle une fois de plus que la détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs*

constitue une grave violation des libertés publiques, en général, et des libertés syndicales, en particulier, et que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 123 et 208.] Le comité prie le gouvernement de lui communiquer toutes décisions de justice dès qu'elles auront été rendues. Le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information concernant M. Fu Changguo. Il prie instamment le gouvernement de lui communiquer des informations à cet égard sans autre délai.

- 482.** En ce qui concerne le fait que le gouvernement réaffirme que la police n'a reçu aucune plainte de mauvais traitements ou de blessures dont auraient été victimes des travailleurs et leurs représentants à l'usine de chaussures, une affirmation précédemment contestée par l'organisation plaignante, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas précisé quelles mesures il avait éventuellement prises, comme cela avait été recommandé, pour mener une enquête complète sur cette question, même en l'absence d'une plainte officielle. Dès lors, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de mener sans plus tarder une enquête sur ces allégations et de le tenir informé des mesures prises et de leur résultat.
- 483.** Le comité rappelle en outre qu'il avait prié le gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête sur les allégations de traitement brutal des militants des droits des travailleurs en détention, qui avait révélé que M. Zeng et les autres personnes concernées n'avaient subi aucun traitement cruel pendant leur détention. Le comité regrette profondément que le gouvernement n'ait pas donné suite à cette recommandation et le prie donc instamment, une fois de plus, de lui transmettre une copie du rapport d'enquête en question.
- 484.** Regrettant que le gouvernement n'ait pas confirmé, comme le comité a cru le comprendre, que MM. Deng et Peng ne faisaient plus l'objet d'une quelconque enquête, le comité prie une fois de plus le gouvernement d'affirmer expressément que les intéressés ne seront pas poursuivis en relation avec les questions soulevées dans la plainte.
- 485.** Le comité rappelle les allégations de violation des droits des travailleurs de constituer un syndicat en toute liberté, sans autorisation préalable, au sein de l'entreprise technologique de Shenzhen, d'arrestations, de détentions, de mauvais traitements et de disparitions de militants des droits des travailleurs et de sympathisants des travailleurs de l'entreprise et le compte rendu détaillé des événements qui ont abouti à ces faits. Le comité a noté en particulier que la création d'un syndicat au sein de l'entreprise technologique n'était possible qu'avec la participation et l'approbation de la FTU. À cet égard, le comité a constaté en outre que, selon la CSI, le cadre législatif général ne permettait pas aux travailleurs de s'affilier à des syndicats ou de former des syndicats à moins que les syndicats locaux ne soient affiliés à la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU), et que, dans ce cas particulier, le comité syndical de neuf membres finalement élus était effectivement dominé par la direction, le directeur des investissements de la société étant le président du syndicat.
- 486.** Le comité prend bonne note de l'explication du gouvernement selon laquelle l'actuel système syndical chinois est le fruit de l'histoire de la Chine, de sa réalité et des souhaits des travailleurs chinois. Selon le gouvernement, ce système est conforme aux intérêts fondamentaux de la grande majorité des travailleurs et protège efficacement leurs droits et leurs intérêts. Les syndicats chinois ont toujours attaché une grande importance à la sauvegarde du droit des travailleurs de s'organiser. Ils n'ont eu de cesse d'élargir la couverture des organisations syndicales de base et de renforcer leur rôle. Le gouvernement cite notamment les progrès réalisés dans l'élargissement continu de la couverture des organisations syndicales, le renforcement de la représentation des organisations syndicales de base et la sauvegarde des droits et intérêts légitimes des travailleurs. Le comité prend note des informations détaillées

fournies par le gouvernement concernant le fonctionnement et les activités du syndicat de l'entreprise technologique, mais regrette profondément que le gouvernement continue de ne pas répondre aux nombreuses allégations d'ingérence de l'entreprise dans la création du syndicat, y compris la représentation de la direction de l'entreprise dans celle du syndicat, qui sont en cause en l'espèce. Le comité rappelle qu'il convient d'adopter toutes les mesures adéquates pour garantir que, quelle que soit la tendance syndicale, les droits syndicaux peuvent s'exercer normalement, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de violence, de pressions, de crainte et de menaces de tous ordres. En outre, le comité rappelle une fois de plus que le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix implique notamment la possibilité de créer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes de celles qui existent déjà et de tout parti politique [voir **Compilation**, paragr. 475] et demande à nouveau au gouvernement de garantir ce droit pour tous les travailleurs. Le comité rappelle qu'il prend toujours en compte les particularités nationales telles que l'histoire des relations professionnelles ou la situation sociale et économique lorsqu'il examine une plainte, mais les principes de la liberté syndicale s'appliquent uniformément et constamment à tous les pays. [Voir **Compilation**, paragr. 16.]

- 487.** À cet égard, le comité se voit dans l'obligation de rappeler sa profonde préoccupation concernant la liste de 32 personnes, ayant participé à l'action des travailleurs ou l'ayant soutenue, qui auraient été placées en détention (5) ou qui auraient disparu (27) en relation avec cette affaire, ainsi que concernant les accusations pénales portées contre certaines d'entre elles. Le comité avait instamment prié le gouvernement de prendre toute mesure nécessaire pour assurer la libération de tout travailleur détenu en raison de ses activités syndicales et de présenter une réponse détaillée sur chacune des allégations d'arrestations, de détentions, de mauvais traitements et de disparitions de militants des droits des travailleurs et de leurs soutiens, ainsi que sur les accusations pénales portées contre certains d'entre eux et les peines prononcées. Le comité prend note de la réponse générale du gouvernement, à savoir que d'anciens salariés, que l'entreprise technologique avait licenciés parce qu'ils avaient violé la politique d'entreprise, ont pénétré dans les locaux de l'entreprise au prétexte de sauvegarder leurs droits, ce qui a gravement perturbé le fonctionnement normal et l'ordre social de l'entreprise. Selon le gouvernement, après enquête et examen par la police locale, toutes les personnes impliquées ont été soupçonnées d'avoir commis des délits de provocation et d'avoir organisé un rassemblement en vue de perturber l'ordre social. Compte tenu des faits et des circonstances entourant leurs infractions, les personnes concernées ont été traduites devant les organes judiciaires locaux aux fins de poursuites, de procès ou de rééducation.
- 488.** Le comité prend note des informations actualisées fournies par l'organisation plaignante dans ce cas s'agissant des arrestations et de la disparition de personnes précédemment citées dans la plainte et concernant les allégations de nouvelles arrestations, portant à 48 le nombre total de personnes concernées. Le comité regrette que, concernant les personnes figurant sur la liste d'origine, le gouvernement n'ait donné des informations que sur M. Wu Lijie, responsable d'un média de gauche selon l'organisation plaignante et qui, selon le gouvernement, a été reconnu coupable d'activité commerciale illégale et condamné à trois ans d'emprisonnement et à une amende de 30 000 yuan. Compte tenu de l'imprécision des informations fournies par le gouvernement concernant la condamnation de M. Wu Lijie, le comité prie le gouvernement de lui transmettre une copie du jugement du tribunal dans cette affaire.
- 489.** Concernant la liste complémentaire de personnes détenues ou disparues présentée par la CSI dans sa communication datée du 11 février 2020 (voir annexe II), le comité note que, selon ce qu'indique le gouvernement, les étudiants, notamment Feng Junjie, Li Ziyi, Ma Shize, Sun Jiayan, Zhang Ziwei, Jia Shijie, Yan Zihao et Chen Kexin, sont inscrits à l'université ou s'apprêtent à aller poursuivre leurs études à l'étranger. Selon le gouvernement, tous sont

actuellement à leur domicile dans leur lieu d'origine et aucun n'a été arrêté ni n'est injoignable. Le comité prend note de cette information, qui concerne spécifiquement les étudiants figurant sur la liste de l'annexe II, dont huit sont nommément cités par le gouvernement, mais note qu'aucune précision n'est apportée concernant les travailleurs mentionnés sur cette liste. Le comité croit comprendre à la lecture de la réponse du gouvernement qu'aucun des étudiants de cette liste n'est poursuivi pour avoir apporté son soutien aux travailleurs de l'entreprise technologique, mais il prie le gouvernement de lui confirmer que les trois travailleurs nommés dans la liste – Lan Zhiwei, Zhang Zeying et Li Yanzhu – n'ont pas non plus été arrêtés et ne sont pas non plus détenus ni poursuivis pour ce motif.

- 490.** Le comité observe avec un profond regret que le gouvernement n'a fourni aucune information précise concernant le lieu où se trouvent les personnes mentionnées dans l'annexe I, les accusations portées contre elles ou les jugements ou condamnations prononcés à leur égard, comme il avait été prié de le faire, à l'exception de M. Wu Lijie. À cet égard, prenant note avec préoccupation des nouvelles allégations d'arrestations, le comité se voit également dans l'obligation d'exprimer sa profonde préoccupation quant au fait que de nombreuses personnes visées dans la plainte d'origine auraient été victimes d'une disparition forcée. Le comité rappelle que la liberté syndicale ne peut s'exercer que dans une situation de respect et de garantie complets des droits fondamentaux de l'homme, en particulier du droit à la vie et du droit à la sécurité de la personne. [Voir **Compilation**, paragr. 82.] Le comité se voit donc dans l'obligation de prier une nouvelle fois instamment le gouvernement de présenter une réponse détaillée sur chacune des allégations d'arrestations, de détentions, de mauvais traitements et de disparitions de militants des droits des travailleurs et de leurs soutiens présentées dans l'annexe I, ainsi que sur les charges pénales retenues contre certains d'entre eux et les peines prononcées.
- 491.** En outre, regrettant que le gouvernement n'ait pas donné suite à sa précédente recommandation concernant le licenciement d'un certain nombre de travailleurs de l'entreprise technologique, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale en droit et dans la pratique et de fournir une copie du rapport sur les résultats de l'enquête mentionnée et des informations détaillées concernant les licenciements présumés de MM. Mi, Li, Song, Kuang, Zhang et Chang.
- 492.** En ce qui concerne les poursuites pénales en cours contre les quatre travailleurs (MM. Mi, Yu, Liu et Li) en rapport avec l'exercice de leur droit de réunion, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations précises sur l'état d'avancement de ces affaires, comme il avait été prié de le faire. Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de l'informer de la situation de MM. Mi, Yu, Liu et Li en ce qui concerne les poursuites engagées contre eux pour l'exercice de leur droit de réunion, et notamment de fournir des informations détaillées sur les actes précis pour lesquels ceux-ci sont poursuivis et sur toute décision de justice rendue dans leur cas.
- 493.** Lors de son examen antérieur du cas, le comité avait pris note de l'allégation générale de l'organisation plaignante selon laquelle il n'était pas possible pour les travailleurs et les militants des droits des travailleurs de participer à une grève ou à une manifestation légitime sans violer la loi qui interdit la perturbation de l'ordre public et selon laquelle il était courant que le procureur et le tribunal considèrent les actions collectives entreprises par les travailleurs comme des violations de l'ordre public plutôt que comme l'exercice légitime de droits fondamentaux. Le comité prend note de l'observation générale du gouvernement selon laquelle la loi sur les rassemblements, les défilés et les manifestations est une loi spéciale qui régit les manifestations des citoyens chinois, promulguée dans un double but: 1) sauvegarder l'exercice par les citoyens de leur droit de rassemblement, de défilé et de manifestation

conformément à la loi; 2) maintenir la stabilité sociale et l'ordre public. Le gouvernement ajoute que ces deux objectifs sont étroitement liés et indissociables; ils font l'objet d'actions unifiées, normalisées et coordonnées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Selon le gouvernement, il n'existe aucun cas d'application fréquente des lois relatives à l'ordre public visant à restreindre l'exercice du droit de manifester. Le comité constate que certaines des conditions particulières concernant les manifestations mentionnées dans la réponse du gouvernement seraient clairement conformes aux principes de la liberté syndicale (par exemple, l'interdiction des armes, des outils tranchants réglementés, des explosifs et du recours à la violence). Il constate toutefois également que plusieurs de ces conditions semblent de nature très large et que leur mise en œuvre pourrait donner lieu à une violation de la liberté syndicale. Plus particulièrement, le comité prend note avec préoccupation de l'information fournie par le gouvernement selon laquelle nul ne peut lancer ou organiser un rassemblement, un défilé ou une manifestation ou participer à un tel événement organisé par des citoyens locaux dans une ville autre que celle où il réside. Rappelant que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels [voir **Compilation**, paragr. 208], le comité considère que cette restriction géographique imposée par la législation au droit de manifester n'est pas conforme à la liberté de réunion pacifique. Le comité rappelle en outre que la Conférence internationale du Travail a signalé que le droit de réunion, la liberté d'opinion et d'expression et, en particulier, le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de divulguer, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit constituaient des libertés civiles qui sont essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux (Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée à la 54^e session, 1970). [Voir **Compilation**, paragr. 77.] Le comité prie le gouvernement de continuer à faciliter un dialogue constructif et inclusif avec les partenaires sociaux en vue d'assurer le plein respect de la liberté syndicale et du droit de manifestation pacifique des travailleurs et des employeurs.

- 494.** Le comité rappelle qu'il a examiné ce cas lors de six réunions, dont les trois dernières consécutives où il a pris note avec une profonde préoccupation de la liste de 32 personnes qui auraient été détenues ou auraient disparu dans le cadre de la campagne des travailleurs de l'entreprise technologique, dont 27 seraient toujours portées disparues ou dont on ignore où elles se trouvent. Le gouvernement a toujours fourni ses observations et celles-ci ont été dûment prises en considération par le comité. Le comité regrette que, bien qu'il ait été sollicité à plusieurs reprises, le gouvernement n'ait pas répondu entièrement à ses demandes d'informations soit en gardant le silence, soit en répondant en termes généraux, et en ne fournissant pas d'informations détaillées sur les faits, y compris des copies des rapports d'enquête spécifiques mentionnés dans leurs observations et demandés par le comité. En l'absence d'informations spécifiques et précises de la part du gouvernement, le comité est préoccupé par le fait qu'il reste encore des individus dont même la localisation n'est pas claire ou incertaine, y compris parmi les 16 individus de la liste supplémentaire (annexe II). Le comité prie le gouvernement d'être plus coopératif et de fournir sans plus tarder les informations demandées par le comité.

Recommandations du comité

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

- a) Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les documents d'identité de M. Meng lui soient

remis sans délai et de le tenir informé des résultats de l'enquête concernant la destruction de la porte de la maison louée par M. Meng.

- b)** Le comité s'attend à ce que les audiences concernant les cas de MM. Meng, Zhang Zhiru, Jian Hui, Wu Guijun, Song Jiahui, He Yuancheng, Yang Zhengjun, Ke Chengbing et Wei Zhili aient lieu sans autre délai et prie instamment le gouvernement d'appeler l'attention du tribunal sur les conclusions et sur les recommandations en suspens formulées par le comité dans le cas présent, qu'il a déjà examiné à plusieurs occasions. Le comité prie le gouvernement de lui communiquer toutes décisions de justice dès qu'elles auront été rendues.
- c)** Le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information concernant M. Fu Changguo. Il prie instamment le gouvernement de lui communiquer des informations à cet égard sans autre délai.
- d)** Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de mener sans plus tarder une enquête sur les allégations de mauvais traitements ou de blessures dont auraient été victimes des travailleurs et leurs représentants à l'usine de chaussures et de le tenir informé des mesures prises et de leur résultat.
- e)** Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête sur les allégations de traitement brutal des militants des droits des travailleurs en détention, qui avait révélé que M. Zeng et les autres personnes concernées n'avaient subi aucun traitement cruel pendant leur détention.
- f)** Le comité prie de nouveau le gouvernement d'affirmer expressément que MM. Deng et Peng ne font plus l'objet d'une quelconque enquête et qu'ils ne seront pas poursuivis en relation avec les questions soulevées dans la plainte.
- g)** Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que tous les travailleurs jouissent du droit de créer des organisations de leur choix et, en particulier, de la possibilité effective de constituer, dans un climat de pleine sécurité, des organisations indépendantes tant de celles qui existent déjà que de tout parti politique.
- h)** Compte tenu de l'imprécision des informations fournies par le gouvernement concernant la condamnation de M. Wu Lijie, le comité demande au gouvernement de lui transmettre une copie du jugement du tribunal dans cette affaire.
- i)** Le comité prie le gouvernement de lui confirmer que Lan Zhiwei, Zhang Zeying et Li Yanzhu (mentionnés dans l'annexe II) n'ont pas été arrêtés et ne sont pas détenus ni poursuivis pour avoir apporté un soutien aux travailleurs de l'entreprise JASIC Technology Co.
- j)** Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de lui communiquer une réponse détaillée concernant toutes les allégations d'arrestations, de détentions, de mauvais traitements et de disparitions des militants des droits des travailleurs et de leurs soutiens listés dans l'annexe I, les chefs d'accusation retenus contre certains d'entre eux et les sanctions prononcées.
- k)** Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale en droit et dans la pratique et de fournir une copie du rapport sur les résultats de l'enquête à laquelle il a fait référence et

des informations détaillées sur les licenciements présumés de MM. Mi, Li, Song, Kuang, Zhang et Chang.

- l)* Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de l'informer de la situation de MM. Mi, Yu, Liu et Li en ce qui concerne les poursuites engagées contre eux pour l'exercice de leur droit de réunion, et notamment de fournir des informations détaillées sur les actes précis pour lesquels ceux-ci sont poursuivis et sur toute décision de justice rendue dans leur cas.
- m)* En ce qui concerne les restrictions géographiques et autres restrictions vagues imposées par la législation au droit de manifester, le comité prie le gouvernement de continuer à faciliter un dialogue constructif et inclusif avec les partenaires sociaux en vue d'assurer le plein respect de la liberté syndicale et de garantir le droit de manifestation pacifique des travailleurs et des employeurs.
- n)* Le comité prie le gouvernement d'être plus coopératif et de fournir sans plus tarder les informations demandées par le comité.

► Annexe I

Liste des 31 personnes détenues ou portées disparues en lien avec la campagne menée par les travailleurs de l'entreprise JASIC

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

11. M. Fu Changguo: membre du personnel du Centre pour les travailleurs Dagongzhe, détenu depuis août 2018 pour «organisation d'un rassemblement en vue de troubler l'ordre public». Impossible de savoir où il est détenu depuis son arrestation. Se voit refuser l'accès à ses avocats et à sa famille.
12. M. Yang Shaoqiang: diplômé de l'Université des sciences et technologies de Beijing, arrêté à son domicile en août 2018, accusé de «causer des altercations et de provoquer des troubles». On ignore où il se trouve. Aucune autre information.
13. M. Tang Jialiang: étudiant poursuivant des études universitaires supérieures à l'Institut de technologie de Beijing, victime de disparition forcée depuis le début du mois de septembre 2018. Toujours porté disparu.
14. M. Zhang Shengye: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté sur le campus et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise JASIC. Non joignable.
15. M^{me} Sun Min: diplômée de l'Université de Beijing, arrêtée à Guangzhou et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise JASIC. Non joignable.
16. M. Zong Yang: diplômé de l'Université de Beijing, arrêté à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise JASIC. Non joignable.
17. M. Liang Xiaogang: défenseur des travailleurs, arrêté à Shanghai et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018.
18. M. Tang Xiangwei: défenseur des travailleurs, arrêté par la police à Wuhan pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise JASIC et victime de disparition forcée le 11 novembre 2018. Aucune autre information.
19. M. Zheng Shiyou: défenseur des travailleurs, arrêté à Wuhan le 11 novembre 2018 pour incitation à la subversion de l'État. Pas de mise en accusation. Non joignable.
20. M^{me} Zheng Yiran: diplômée de l'Université des langues et cultures de Beijing, arrêtée à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise JASIC. Non joignable.
21. M. Lu Daxing: diplômé de l'Université des sciences et technologies de Nanjing, arrêté à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêté pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise JASIC. Non joignable.
22. M^{me} Li Xiaoxian: diplômée de l'Université de médecine chinoise de Nanjing, arrêtée à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêtée pour avoir soutenu les travailleurs de l'entreprise JASIC. Non joignable.
23. M. He Pengchao: diplômé de l'Université de Beijing, fondateur du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêté à Beijing et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Arrêté pour incitation à la subversion de l'État. Pas de mise en accusation. Non joignable.
24. M^{me} Wang Xiangyi: diplômée de l'Université de Beijing, fondatrice du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.
25. M^{me} Jian Xiaowei: diplômée de l'Université Renmin, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.

26. M^{me} Kang Yanyan: diplômée de l'Université des sciences et technologies de Beijing, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.
27. M^{me} Hou Changshan: diplômée de l'Université des langues étrangères de Beijing, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.
28. M^{me} Wang Xiaomei: diplômée de l'Université des sciences et technologies de l'information de Nanjing, membre du personnel du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.
29. M^{me} He Xiumei: sympathisante du Centre d'action sociale Qingying Dreamworks, arrêtée par la police à Shenzhen et victime de disparition forcée le 9 novembre 2018. Aucune autre information.
30. M^{me} Zou Liping: membre du personnel d'un syndicat local, placée en détention à Shenzhen le 9 novembre 2018, accusée de «causer des altercations et de provoquer des troubles». Arrêtée par la police et victime de disparition forcée. Aucune autre information.
31. M. Li Ao: membre du personnel d'un syndicat local, placé en détention à Shenzhen le 9 novembre 2018, accusé de «causer des altercations et de provoquer des troubles». Arrêté par la police et victime de disparition forcée. Aucune autre information.

▶ Annexe II

Liste complémentaire de personnes détenues ou disparues, dressée d'après la communication de la CSI datée du 11 février 2020

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

Cas n° 3216

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par

- la Confédération générale du travail (CGT) et
- le Syndicat des travailleurs officiels de l'Unité administrative spéciale de remise en état et d'entretien des routes de Bogota (SINTRAUNIOBRAS)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que des sanctions disciplinaires ont été prononcées de manière irrégulière contre deux membres de l'organisation syndicale SINTRAUNIOBRAS

- 496.** La plainte figure dans une communication en date du 29 juillet 2015 présentée par la Confédération générale du travail (CGT) et le Syndicat des travailleurs officiels de l'Unité administrative spéciale de remise en état et d'entretien des routes de Bogota (SINTRAUNIOBRAS).
- 497.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans des communications en date du 13 juillet 2017, du 5 janvier 2018, du 30 octobre 2018 et du 10 août 2020.
- 498.** La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 499.** Dans une communication en date du 29 juillet 2015, les organisations plaignantes allèguent que l'unité d'entretien des routes de Bogota (ci-après «l'entité publique») a prononcé de manière irrégulière des sanctions disciplinaires contre deux membres de l'organisation syndicale SINTRAUNIOBRAS. Les organisations plaignantes mentionnent tout d'abord le cas de José Manuel Fonseca Rodríguez, membre du comité exécutif de SINTRAUNIOBRAS. En 2014, à l'issue d'une procédure disciplinaire engagée en 2011, M. Fonseca Rodríguez a été licencié et frappé d'une interdiction d'exercer pour une période de dix ans. Selon les organisations plaignantes, ces dispositions auraient été prises sans qu'ait été dûment prise en compte l'immunité syndicale dont M. Fonseca Rodríguez bénéficiait et au mépris des garanties d'une procédure régulière et des droits de la défense établis par la loi et la convention collective de l'entité publique. Les organisations plaignantes allèguent que: i) M. Fonseca Rodríguez a été visé en 2011 par une procédure disciplinaire pour détournement de biens publics, car il aurait autorisé l'utilisation indue de matériaux et de machines destinés à des travaux publics pour procéder au pavage de parkings privés; ii) l'immunité syndicale dont bénéficiait le travailleur n'a pas été respectée, l'employeur n'ayant pas demandé l'autorisation du juge avant de procéder au licenciement; iii) M. Fonseca Rodríguez a été licencié et frappé d'une interdiction d'exercer pour une période de dix ans en application d'une décision administrative émise par l'entité publique le 8 juillet 2014, alors même que l'autorisation judiciaire susmentionnée n'avait pas été délivrée; iv) n'a pas été observé, au cours de la procédure administrative, le délai maximum de deux mois qu'octroie le Code de procédure du travail à tout employeur ayant connaissance d'une faute commise par un représentant syndical pour solliciter auprès des tribunaux la levée de l'immunité dont

celui-ci bénéficie; et v) ont été enfreintes les dispositions de la convention collective de l'entité publique, lesquelles prévoient que tout membre d'une organisation syndicale visé par une procédure disciplinaire doit comparaître accompagné d'un représentant syndical. Les organisations plaignantes ajoutent qu'une action est en cours devant les tribunaux du contentieux administratif.

- 500.** Les organisations plaignantes allèguent en outre qu'Alberto Varela Herrera, membre actif de SINTRAUNIOBRAS, a également été visé, en 2011, par une procédure disciplinaire qui a conduit à la rupture de son contrat de travail et à une interdiction d'exercer de dix ans, et que des vices de procédure auraient été constatés dans ce cadre.

B. Réponse du gouvernement

- 501.** Dans une première communication datée du 13 juillet 2017, le gouvernement transmet tout d'abord la réponse de l'entité publique aux allégations des organisations plaignantes. S'agissant du cas d'Alberto Varela Herrera, l'entité publique déclare que ce travailleur n'était pas dirigeant syndical, qu'il ne bénéficiait par conséquent pas de l'immunité syndicale et que la sanction disciplinaire dont il avait fait l'objet compte tenu de l'infraction qu'il avait commise ne violait en aucun cas les principes de la liberté syndicale. En ce qui concerne le cas de José Manuel Fonseca Rodríguez, l'entité publique déclare ce qui suit: i) dans une décision administrative rendue le 8 juillet 2014, il a été établi que le fonctionnaire avait commis le délit de détournement de biens publics, visé à l'article 398 du Code pénal; ii) en application de l'article 142 du code disciplinaire, M. Fonseca Rodríguez a été démis de ses fonctions et frappé d'une interdiction générale d'exercer pour une période de dix ans; iii) la sanction précitée a pris effet le 13 novembre 2014 conformément à la décision n° 571 rendue par l'entité publique; iv) le 20 janvier 2015, le directeur général de l'entité administrative a annulé la décision n° 571 au motif qu'elle était contraire aux dispositions de la législation du travail relatives à l'immunité syndicale; v) une ordonnance de réintégration immédiate de M. Fonseca Rodríguez à son poste a été rendue et, dans le même temps, une procédure de demande de levée de son immunité syndicale par les autorités judiciaires a été engagée; vi) le 3 mai 2016, le quatorzième tribunal du travail du circuit a ordonné en première instance la levée de l'immunité syndicale de M. Fonseca Rodríguez; et vii) un appel a été formé contre la décision de première instance précitée devant la chambre du travail du Tribunal supérieur de Bogota, qui n'a pas encore rendu sa décision. L'entreprise ajoute que M. Fonseca Rodríguez ne s'est plus présenté au travail après que la décision de réintégration a été rendue, dans l'attente de la décision relative à la levée de son immunité. Elle indique en outre que, à la suite du dépôt de la plainte devant l'OIT, l'inspection du travail a mené une enquête préliminaire au sein de l'entité publique pour violations présumées du droit collectif du travail; dans ce cadre, le 21 juin 2016, des représentants de l'entité publique ont assisté à une réunion convoquée par l'inspection du travail, à laquelle SINTRAUNIOBRAS n'a pas participé. L'entité publique déclare enfin que le ministère du Travail n'a engagé aucune autre procédure à ce jour.
- 502.** Le gouvernement fournit ensuite ses observations sur les allégations de l'organisation plaignante relatives au cas de M. Fonseca Rodríguez. Le gouvernement indique que les tribunaux du travail de première et de deuxième instance (appel rendu par le Tribunal supérieur de Bogota le 27 avril 2017), respectant pleinement le système juridique en vigueur, ont autorisé la levée de l'immunité syndicale de M. Fonseca Rodríguez au motif que son licenciement était fondé sur une juste cause. Le gouvernement indique que, comme l'affirme le Comité de la liberté syndicale, si les dirigeants syndicaux ne doivent pas subir de préjudice en raison de leurs activités syndicales, le fait de détenir un mandat

syndical ne confère pas à son détenteur une immunité et que, en l'espèce, les organisations plaignantes n'ont présenté aucune preuve selon laquelle M. Fonseca Rodríguez aurait fait l'objet de discrimination antisyndicale. Compte tenu des motifs qui précèdent, le comité ne devrait pas poursuivre l'examen du présent cas.

- 503.** Dans une communication datée du 30 octobre 2018, le gouvernement indique que, à l'issue de l'enquête administrative du travail ouverte à la suite du dépôt de la plainte devant le comité, le bureau du coordinateur du groupe de règlement des conflits et des conciliations de la direction territoriale de Bogota a décidé le 30 août 2017 de ne pas engager de procédure de sanction contre l'entité publique. Par le biais d'une communication du 10 août 2020, le gouvernement réitère ces informations.

C. Conclusions du comité

- 504.** *Le comité observe que les allégations dans le présent cas se réfèrent à des irrégularités qui auraient été commises dans le cadre du licenciement disciplinaire de deux travailleurs d'une entité publique affiliés à l'organisation syndicale SINTRAUNIOBRAS.*
- 505.** *En ce qui concerne le cas de José Fonseca Rodríguez, le comité observe que les organisations plaignantes allèguent ce qui suit: i) le travailleur a été visé par une procédure disciplinaire engagée en 2011, car il aurait autorisé l'utilisation indue et à des fins privées de matériaux et de machines destinés à des travaux publics (détournement de biens publics); ii) M. Fonseca Rodríguez, bien que bénéficiant de l'immunité syndicale en sa qualité de membre du comité exécutif de SINTRAUNIOBRAS, a été licencié en 2014 sans que l'entité publique sollicite au préalable la levée de son immunité par les autorités judiciaires, contrairement à ce que prévoit la législation nationale; et iii) le licenciement du travailleur ne s'est pas produit dans le respect des délais fixés par le Code de procédure du travail en matière de levée de l'immunité syndicale et des dispositions de la convention collective applicable, qui prévoient que tout membre d'une organisation syndicale visé par une procédure disciplinaire doit comparaître accompagné d'un représentant syndical tout au long de la procédure.*
- 506.** *Le comité observe par ailleurs que le gouvernement ainsi que l'entité publique déclarent que: i) la procédure disciplinaire dont M. Fonseca Rodríguez a fait l'objet a permis de conclure que ce travailleur avait commis une faute grave; ii) les tribunaux de première et de deuxième instance ont estimé que la levée de l'immunité syndicale de M. Fonseca Rodríguez était justifiée et que toutes les règles applicables avaient été respectées dans le cadre de la procédure disciplinaire en question; et iii) l'inspection du travail n'a pas constaté de violations de la liberté syndicale au sein de l'entité publique.*
- 507.** *Le comité observe qu'il ressort de ce qui précède ainsi que du texte des décisions judiciaires transmises par les parties que: i) à la suite d'une procédure disciplinaire ouverte en 2011, l'entité publique a ordonné le licenciement de M. Fonseca Rodríguez en novembre 2014 ainsi qu'une interdiction d'exercer pour une période de dix ans pour faute grave; ii) la décision de licenciement a été annulée par l'entité publique elle-même en janvier 2015 car celle-ci n'avait pas demandé au préalable aux autorités judiciaires la levée de l'immunité syndicale du travailleur, qui était membre suppléant du comité exécutif de SINTRAUNIOBRAS; iii) la demande de levée de l'immunité syndicale déposée par l'entité publique en 2015 a été acceptée par les tribunaux de première et de deuxième instance, ce qui a entraîné le licenciement définitif du travailleur.*
- 508.** *Le comité rappelle que le principe suivant lequel un travailleur ou un dirigeant syndical ne doit pas subir de préjudice en raison de ses activités syndicales n'implique pas nécessairement que le fait de détenir un mandat syndical doive conférer à son détenteur une immunité contre tout licenciement quelles que puissent être les circonstances de celui-ci. [Voir **Compilation des***

*décisions du Comité de la liberté syndicale, sixième édition, 2018, paragr. 1119.] Le comité rappelle également qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la question de la rupture du contrat de travail par congédiement, sauf dans le cas où le régime de congédiement implique une discrimination antisyndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 1085.] Le comité observe qu'en l'espèce les tribunaux ont considéré, en première et deuxième instances, que le licenciement du travailleur se justifiait par la commission d'une faute grave et que, outre la violation signalée des règles relatives à l'immunité syndicale, les organisations plaignantes n'ont pas allégué, devant les juridictions nationales, que la sanction infligée à M. Fonseca Rodríguez avait des motifs antisyndicaux, élément corroboré par les enquêtes menées par l'inspection du travail. Par conséquent, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

509. *En ce qui concerne M. Varela Herrera, membre de SINTRAUNIOBRAS, le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le travailleur a été visé, en 2011, par une procédure disciplinaire qui a conduit à l'annulation de son contrat de travail et à une interdiction d'exercer de dix ans, et que des vices de procédure auraient été constatés dans ce cadre. Le comité prend également note du fait que l'entité publique a indiqué que M. Varela Herrera avait été licencié, car il avait commis une infraction et qu'il n'était pas dirigeant syndical, qu'il ne bénéficiait de ce fait pas de l'immunité syndicale et que son licenciement était sans rapport avec son affiliation syndicale.*

510. *Observant que les organisations plaignantes ne fournissent pas de détails précis sur le caractère prétendument irrégulier du licenciement de M. Varela Herrera ou sur la nature antisyndicale de ce licenciement, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*

Recommandation du comité

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

Cas n° 3230

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie
présentée par

- la Confédération générale du travail (CGT) et
- le Syndicat des travailleurs de la coopérative de transports Velotax (SINTRAVELOTAX)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent une série d'actes antisyndicaux de la part d'une coopérative de transports à l'encontre des membres du syndicat SINTRAVELOTAX

512. La plainte figure dans une communication en date du 27 mai 2016 de la Confédération générale du travail (CGT) et du Syndicat des travailleurs de la coopérative de transports Velotax (SINTRAVELOTAX).

513. Le gouvernement a envoyé ses commentaires par des communications reçues le 23 octobre 2017 et le 2 septembre 2020.

514. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation

collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

515. Dans une communication en date du 27 mai 2016, les organisations plaignantes dénoncent le fait que, à la suite de la rotation des membres du conseil exécutif du syndicat SINTRAVELOTAX, ses membres et ses dirigeant, dont le nouveau président élu du syndicat, M. Carlos Julio Rodríguez Rojas, ont fait l'objet d'actes de persécution syndicale de la part du conseil d'administration et des dirigeants de la coopérative de transports Velotax Ltda. (ci-après la coopérative de transports), de même que de la part du précédent président de SINTRAVELOTAX, M. Luis Alfonso Peñuela. À cet égard, les organisations plaignantes indiquent que les dirigeants et les membres ont démissionné du syndicat en question en raison de menaces ou des fausses promesses d'une augmentation des salaires et d'une stabilité de l'emploi faites par les dirigeants de la coopérative de transports, que certains membres ont été licenciés tandis que d'autres ont été invités par l'ancien président de SINTRAVELOTAX à adhérer à un autre syndicat de la coopérative de transports.

B. Réponse du gouvernement

516. Dans ses communications reçues le 23 octobre 2017 et le 2 septembre 2020, le gouvernement fait savoir que, à la suite des vérifications préliminaires portant sur des allégations de persécution syndicale effectuées par le ministère du Travail, le 30 juin 2016, M. Carlos Julio Rodríguez Rojas, au nom de l'organisation syndicale SINTRAVELOTAX, a présenté à l'inspection du travail un acte de désistement d'action exprès et irrévocable portant sur toutes les plaintes administratives déposées contre la coopérative de transports sur les plans, administratifs et du travail, dans lequel il est expressément déclaré que nul ne fait ni n'a fait l'objet de persécution au travail, et que les tous les salaires et prestations ont été versés, en conformité avec la législation. Le gouvernement fait savoir que, par décision n° 00236 du 29 juillet 2016, le coordonnateur du groupe de prévention, d'inspection, de suivi, de contrôle et de résolution des conflits du ministère du Travail a pris acte du désistement d'action exprès du dirigeant syndical susmentionné et que, le 6 octobre 2017, en vertu de l'article 18 de la loi n° 1437 de 2011, les plaintes présentées par le président de SINTRAVELOTAX ont été définitivement classées.

C. Conclusions du comité

517. *Le comité note que, dans le cas présent, les organisations plaignantes ont allégué une série d'actes de persécution antisyndicale, en particulier des licenciements, de la part d'une coopérative de transports à l'encontre des membres de l'organisation syndicale SINTRAVELOTAX. Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement, selon lesquelles l'organisation plaignante SINTRAVELOTAX, représentée par M. Carlos Julio Rodríguez Rojas, a présenté le 29 juin 2016 à l'inspection du travail un acte de désistement d'action exprès et irrévocable portant sur tous les différends, plaintes administratives et droits de requêtes sur les plans, administratifs et du travail se rapportant à la coopérative de transports. Le comité note que, dans la communication susmentionnée envoyée par le gouvernement, le président de SINTRAVELOTAX déclare que la désaffiliation des travailleurs de leur organisation syndicale relève du libre exercice du droit d'affiliation syndicale et que nul ne fait ni n'a fait l'objet de persécution au travail de la part de la coopérative de transports. Compte tenu de ce qui précède et constatant que les organisations plaignantes n'ont pas*

communiqué d'informations supplémentaires depuis la présentation de la plainte en mai 2016, le comité ne poursuivra pas l'examen de ce cas.

Recommandation du comité

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

Cas n° 3211

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica
présentée par

- la Centrale sociale Juanito Mora Porras (CSJMP)
- la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN)
- la Centrale des travailleurs du Costa Rica (CMTC) et
- la Confédération unitaire des travailleurs (CUT)

Allégations: Ingérence de l'Autorité régulatrice des services publics dans l'application de conventions collectives conclues par des entreprises publiques

- 519.** La plainte figure dans des communications en date des 21 mars et 28 avril 2016 de la Centrale sociale Juanito Mora Porras (CSJMP), de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN), de la Centrale des travailleurs du Costa Rica (CMTC) et de la Confédération unitaire des travailleurs (CUT).
- 520.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans des communications en date du 11 novembre 2016, du 7 août 2017 et des 31 janvier et 27 septembre 2019.
- 521.** Le Costa Rica a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 522.** Dans leurs communications en date des 21 mars et 28 avril 2016, la CSJMP, la CTRN, la CMTC et la CUT expliquent qu'il existe dans le pays des entreprises et des institutions publiques qui fournissent des services soumis à tarifs et sont assujetties au contrôle de l'Autorité régulatrice des services publics (ARESEP). Il s'agit notamment de l'administration portuaire et du développement économique du bassin versant atlantique (Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica, ci-après «l'entreprise de services portuaires»), de la raffinerie de pétrole du Costa Rica (Refinadora Costarricense de Petróleo, ci-après «la compagnie pétrolière») et de la société nationale de production électrique (Compañía Nacional de Fuerza y Luz, ci-après «la compagnie d'électricité»). Les organisations plaignantes indiquent que ces entreprises, qui fonctionnent dans le cadre d'un système d'approbation des tarifs appliqués au consommateur final et fixés par l'ARESEP, ont conclu des conventions collectives avec, respectivement, le Syndicat des travailleurs de l'administration portuaire et du développement économique du bassin versant atlantique (SINTRAJAP), le Syndicat des travailleurs du pétrole, de la chimie et des secteurs connexes (SITRAPEQUIA) et le Syndicat sectoriel des travailleurs de l'électricité et des

télécommunications (SITET), et que ces conventions prévoient des prestations à caractère économique financées par les tarifs.

- 523.** Selon les organisations plaignantes, le 9 octobre 2003, à la suite d'un ajustement tarifaire demandé par l'entreprise de services portuaires, l'ARESEP a publié la résolution n° 3223 dans laquelle elle estimait que certains frais liés à la convention collective conclue avec le SINTRAJAP, dont le paiement des congés syndicaux, allaient à l'encontre du principe du service au prix coûtant et n'avaient aucun lien direct avec la fourniture du service; par conséquent, ils ne pouvaient être répercutés sur les tarifs pratiqués. Les organisations plaignantes indiquent que l'entreprise a intenté un recours en contentieux administratif contre la résolution de l'ARESEP, mais qu'il a été rejeté au motif que la loi n° 7593, loi constitutive de l'ARESEP, l'habilite à exclure les frais qui contreviennent au principe du service au prix coûtant, qui ne sont pas directement liés à la fourniture du service ou qui sont disproportionnés et excessifs. Les organisations plaignantes joignent une copie d'une lettre que la présidente exécutive de l'entreprise a envoyée le 18 janvier 2016 au président du SINTRAJAP, lui signifiant que, conformément à la décision susmentionnée et à la résolution n° 3223 de l'ARESEP, elle se voyait dans l'impossibilité d'octroyer les congés syndicaux prévus par la convention collective.
- 524.** Les organisations plaignantes indiquent que, malgré les nombreuses inquiétudes soulevées par la position de l'entreprise de services portuaires compte tenu des conséquences qu'elle pouvait avoir sur le droit à la négociation collective, le mouvement syndical du pays a estimé qu'il s'agissait d'un cas isolé. À tel point que, de 2003 à 2015, l'ARESEP n'a plus adopté d'autres résolutions relatives aux procédures d'ajustement tarifaire excluant des dépenses en lien avec des conventions collectives en vigueur dans les entreprises ou institutions réglementées. Les organisations plaignantes affirment que, jusqu'en 2015, l'ARESEP a autorisé sans problème tous les frais liés aux conventions collectives, partant du principe que ces dépenses s'intégraient aux coûts de production des entreprises et des institutions soumises à tarifs.
- 525.** Cependant, les organisations plaignantes signalent que, en 2015, à la suite d'un ajustement tarifaire demandé par la compagnie pétrolière et la compagnie d'électricité, l'ARESEP a adopté une série de résolutions dans lesquelles elle estimait que les frais liés aux conventions collectives ne pouvaient être couverts par les tarifs appliqués aux consommateurs (résolution n° 91 du 21 août 2015 pour la compagnie pétrolière et résolutions nos 113, 114 et 115 du 20 novembre 2015 pour la compagnie d'électricité). Les organisations plaignantes indiquent que, dans ces résolutions, l'ARESEP signalait que la loi n° 7593 l'habilite à exclure les frais qui contreviennent au principe du service au prix coûtant, qui ne sont pas directement liés à la fourniture du service ou qui sont disproportionnés et excessifs, et que, même si les conventions collectives sont des contrats juridiquement valables, les conventions collectives en question contenaient des clauses qui allaient clairement à l'encontre des principes du service au prix coûtant et d'équilibre financier définis dans la loi n° 7593. Les organisations plaignantes déclarent que, compte tenu du caractère contraignant des résolutions tarifaires de l'ARESEP, les entreprises n'ont pas pu respecter leurs obligations conventionnelles, impliquant une suppression de toutes les clauses à caractère économique des conventions collectives. Elles ajoutent que la loi prévoit que la gestion de l'activité commerciale des entreprises ne peut générer de gains économiques et que les tarifs qu'elles pratiquent, fixés par l'ARESEP, constituent l'unique source de financement des frais découlant d'une convention collective.
- 526.** Pour les organisations plaignantes, l'intervention de l'ARESEP est un acte d'ingérence qui porte atteinte au droit de négociation collective. Elles ajoutent que, faisant suite aux

résolutions de l'ARESEP, le Service du contrôleur général de la République a rejeté les fonds alloués à la reconnaissance et au paiement de droits économiques découlant de conventions collectives, avec comme conséquence l'impossibilité légale pour les entreprises publiques de prévoir dans leur budget les paiements nécessaires au respect des conventions collectives. Les organisations plaignantes indiquent que le SITET a entamé une procédure en protection des droits fondamentaux (recours en *amparo*) auprès de la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice contre les résolutions n^{os} 113, 114 et 115 de 2015 de l'ARESEP relatives à la compagnie d'électricité, alléguant que ces décisions violaient l'article 62 de la Constitution (qui donne force de loi aux conventions collectives) et la convention n^o 98. Selon les organisations plaignantes, la Chambre constitutionnelle a rejeté le recours au motif que ces questions doivent être examinées par des tribunaux ordinaires, administratifs ou judiciaires, et non par le biais d'un recours en *amparo*.

- 527.** Les organisations plaignantes indiquent que les autorités de l'ARESEP auraient annoncé que la décision d'exclure des ajustements tarifaires les dépenses liées aux conventions collectives s'appliquerait à toutes futures demandes d'ajustement tarifaire, puisque ce critère ferait désormais partie d'une politique institutionnelle visant à faire respecter le principe du «service au prix coûtant». Selon les organisations plaignantes, il découle de ce qui précède que la politique de l'ARESEP, une institution de l'État, ne s'adresse pas uniquement aux entreprises susmentionnées, mais bien à toutes les autres entreprises qui ont conclu des conventions collectives et dont la tarification de la vente de services est approuvée par cette autorité administrative.

B. Réponse du gouvernement

- 528.** Dans sa communication en date du 11 novembre 2016, le gouvernement constate que les éléments dont il est question dans la présente plainte font également l'objet d'une réclamation présentée par les mêmes organisations au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT (réclamation qui n'a pas encore été examinée et qui porte également sur d'autres allégations). Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement demande à ce que les allégations qui font l'objet de la présente plainte, c'est-à-dire concernant l'ARESEP, soient examinées dans un seul cas.
- 529.** Dans ses communications en date du 11 novembre 2016, du 7 août 2017 et des 31 janvier et 27 septembre 2019, le gouvernement fait part de ses observations ainsi que de celles de l'ARESEP et des entreprises concernées. L'ARESEP indique que la loi n^o 7593 l'habilite à exclure les frais qui contreviennent au principe du service au prix coûtant et qui ne sont pas directement liés à la fourniture du service, et que, à cet effet, l'ARESEP doit tenir compte de l'efficacité économique en tant que critère pour fixer les prix, les tarifs ou les taux (art. 31). De manière spécifique et limitative, les paragraphes *b)* et *c)* de l'article 32 disposent que «les dépenses inutiles ou sans rapport avec la fourniture du service public» et «les contributions, dépenses, investissements et dettes résultant d'activités non liées à l'administration, au fonctionnement ou au maintien de l'activité réglementée» ne sont pas considérées comme des frais des sociétés réglementées. En vertu de ce qui précède, l'ARESEP estime que les avantages qui ne sont pas directement liés à la fourniture du service public ne peuvent pas être couverts par les tarifs ni reportés en fin de compte sur l'utilisateur.
- 530.** L'entreprise de services portuaires indique que, sur la base d'une analyse technique détaillée, l'ARESEP a revu sa position à propos des postes de la convention collective et que, dans sa résolution n^o 780 de 2012, elle a accepté qu'une série de postes de la convention collective soient couverts par les tarifs.

- 531.** Pour sa part, la compagnie pétrolière explique que la résolution n° 91 de l'ARESEP a généré un problème interne pour l'entreprise en supprimant toutes les clauses à caractère économique liées à des engagements pris dans le cadre de la convention collective. La compagnie pétrolière indique que: i) elle a interjeté appel de la résolution n° 91 auprès du conseil d'administration de l'ARESEP et, le 31 août 2015, un groupe d'avocats de la compagnie pétrolière a intenté un recours en *amparo* à titre personnel auprès la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice; et ii) le 10 juin 2016, la Chambre constitutionnelle a estimé que le recours en *amparo* était recevable (vote n° 7998-2016) et a annulé le contenu de la résolution n° 91 pour ce qui est de l'exclusion des frais liés aux avantages de la convention collective du calcul des tarifs. Le gouvernement souligne que le vote de la Chambre constitutionnelle n° 7998-2016 a permis de rappeler que, dans le pays, l'institution de la négociation collective est protégée par le système juridique et les autorités qui veillent au respect des droits fondamentaux des travailleurs.
- 532.** La compagnie pétrolière affirme également que: i) en ce qui concerne l'appel qu'elle avait interjeté auprès du conseil d'administration de l'ARESEP, le 23 juin 2017, ce même conseil a émis la résolution n° 155 indiquant qu'il attendait que des décisions soient prises en lien avec deux actions en inconstitutionnalité intentées le 18 juin 2016 par le député Otto Guevara Guth et le représentant de la Chambre d'industrie, Enrique Egloff, à propos de la convention collective; et ii) en ce qui concerne l'état d'exécution de la décision de la Chambre constitutionnelle adoptée par le vote n° 7998-2016, le 18 octobre 2017, l'ARESEP a envoyé à la compagnie pétrolière une lettre indiquant qu'elle était toujours occupée à examiner les informations qu'elle lui avait transmises à propos de la comptabilisation des frais de la convention collective à répercuter sur les tarifs.
- 533.** Quant à la compagnie d'électricité, elle indique que, à la suite de la décision de l'ARESEP, elle n'a pas pu honorer ses obligations conventionnelles, avec les conséquences que cela comporte, faisant référence à la suppression de toutes les clauses à caractère économique de la convention collective.

C. Conclusions du comité

- 534.** *Le comité note que, dans la présente plainte, les organisations plaignantes allèguent l'ingérence de l'ARESEP dans l'application de conventions collectives conclues par des entreprises publiques. Les organisations plaignantes font référence à des résolutions adoptées par l'ARESEP en 2003 et 2015 dans lesquelles elle n'a pas autorisé trois entreprises publiques à ajouter à leurs coûts de production, et donc en fin de compte aux tarifs pour les services qu'elles fournissent, des frais qui, selon l'ARESEP, n'étaient pas liés à la fourniture de services publics, notamment les dépenses nécessaires pour honorer des obligations découlant de conventions collectives.*
- 535.** *Le comité prend note que les organisations plaignantes allèguent que: i) dans une résolution émise en 2003, l'ARESEP a refusé de tenir compte des frais liés à plusieurs avantages prévus par la convention collective conclue par le SINTRAJAP dans l'ajustement tarifaire demandé par l'entreprise de services portuaires; ii) en 2015, l'ARESEP a adopté diverses résolutions excluant de l'ajustement tarifaire demandé par la compagnie pétrolière et la compagnie d'électricité les frais liés aux conventions collectives conclues respectivement par le SITRAPEQUIA et le SITET; iii) dans ces mêmes résolutions, l'ARESEP a indiqué que la loi l'habilite à exclure de tels frais qui vont à l'encontre du principe du service au prix coûtant, qui ne sont pas directement liés à la fourniture du service ou qui sont disproportionnés et excessifs; iv) compte tenu des résolutions de l'ARESEP, le Service du contrôleur général de la République a rejeté les fonds alloués au paiement de droits économiques découlant de conventions collectives; et*

v) l'entreprise de services portuaires a intenté un recours en contentieux administratif contre la résolution n° 3223 de 2003 de l'ARESEP qui a été rejeté (le tribunal du contentieux administratif a estimé que l'ARESEP était habilitée par la loi à exclure les frais qui ne sont pas directement liés à la fourniture du service) et le SITET a intenté un recours en amparo contre les résolutions nos 113, 114 et 115 de 2015 de l'ARESEP qui a également été rejeté (la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a estimé qu'il s'agissait de questions devant être examinées par des tribunaux ordinaires, administratifs ou judiciaires, et non par le biais d'un recours en amparo).

- 536.** À cet égard, le comité prend note que: i) l'ARESEP indique que la loi n° 7593 l'habilite à exclure les frais qui contreviennent au principe du service au prix coûtant et ne sont pas directement liés à la fourniture du service; ii) l'entreprise de services portuaires indique que l'ARESEP a revu sa position à propos des postes liés à la convention collective et que, dans sa résolution n° 780 de 2012, l'ARESEP a accepté qu'une série de postes repris dans la convention collective soient répercutés sur les tarifs; iii) la compagnie pétrolière et la compagnie d'électricité indiquent que les résolutions de l'ARESEP ont généré des problèmes internes les empêchant de respecter les conventions collectives conclues; iv) la compagnie pétrolière a interjeté appel de la résolution n° 91 de 2015 auprès du conseil d'administration de l'ARESEP, et un groupe d'avocats de la compagnie pétrolière a intenté un recours en amparo à titre personnel contre la résolution auprès de la Chambre constitutionnelle; v) le recours en amparo a été jugé recevable (vote n° 7998-2016), annulant ainsi le contenu de la résolution n° 91; vi) quelques jours après la décision de recevabilité du recours en amparo, un député et le représentant de la Chambre d'industrie ont intenté deux actions en inconstitutionnalité en lien avec la convention collective conclue avec la compagnie pétrolière; et vii) le conseil d'administration de l'ARESEP a décidé d'attendre les décisions relatives à ces deux actions en inconstitutionnalité pour se prononcer sur l'appel interjeté par la compagnie pétrolière contre la résolution n° 91 de 2015.
- 537.** Le comité observe que les résolutions de l'ARESEP ont fait l'objet de recours de la part des entreprises publiques et/ou des organisations syndicales. En ce qui concerne l'entreprise de services portuaires, il ressort des informations fournies que: i) le recours en contentieux administratif que l'entreprise a intenté contre la résolution n° 3223 de 2003 de l'ARESEP a été rejeté; et ii) même si, en 2012, l'ARESEP a accepté que les tarifs couvrent plusieurs postes prévus dans la convention collective, d'autres, comme les congés syndicaux, ont continué d'être exclus.
- 538.** En ce qui concerne la compagnie d'électricité, le comité observe que la Chambre constitutionnelle a rejeté le recours en amparo interjeté par le SITET contre les résolutions nos 113, 114 et 115 de 2015 de l'ARESEP, estimant que ces questions devaient être examinées par des tribunaux administratifs ou judiciaires et non par le biais d'un recours en amparo. Le comité ne dispose d'aucune autre information à cet égard.
- 539.** Le comité note également que, selon le gouvernement et la compagnie pétrolière, le recours en amparo intenté par un groupe d'avocats de la compagnie contre la résolution n° 91 de 2015 de l'ARESEP a été déclaré recevable par le vote n° 7998-2016, annulant la résolution susmentionnée. Le comité note que, lors de ce vote, la Chambre constitutionnelle a indiqué que l'ARESEP avait outrepassé ses compétences et ses fonctions en ignorant les dispositions d'une convention collective en vigueur et approuvée par le ministère du Travail. De même, elle a souligné que l'ARESEP avait exclu les prestations prévues par la convention collective sur la base d'une analyse tarifaire et non budgétaire, et que l'ARESEP n'avait pas tenu compte du fait que les dépenses ainsi exclues découlaient d'une convention collective qui, conformément à la Constitution, a force de loi.

- 540.** *Le comité note que, d'après les informations disponibles sur le site Web de la Cour suprême: i) dans une décision datée du 18 décembre 2017, la Chambre constitutionnelle a estimé que l'ARESEP devait reporter l'exécution du vote n° 7998-2016 dans l'attente des décisions relatives aux actions en inconstitutionnalité intentées en lien avec la convention collective de la compagnie pétrolière; ii) le 22 mai 2019, la Chambre constitutionnelle a statué sur ces actions en inconstitutionnalité et, par le vote n° 9226-2019, a annulé 11 clauses de la convention collective de la compagnie pétrolière 2011-12 jugées inconstitutionnelles; et iii) les avantages déclarés inconstitutionnels incluent notamment des indemnités de transport et d'alimentation, ainsi que des services dentaires pour la famille du travailleur. Le comité note que, dans le vote n° 9226-2019, la Chambre constitutionnelle a déclaré que les avantages susmentionnés violaient les principes du caractère raisonnable de la norme, d'égalité, de légalité et d'austérité lors de toutes dépenses impliquant des fonds publics. La Chambre constitutionnelle a également indiqué que certains des avantages déclarés inconstitutionnels avaient déjà été supprimés de la convention renégociée pour la période 2016-2019.*
- 541.** *Le comité rappelle qu'il est acceptable que, dans le cadre de la procédure de négociation, la partie employeur qui représente l'administration publique demande l'avis du ministère des Finances ou d'un organe chargé du contrôle des incidences financières des projets de conventions collectives. Il a également considéré que l'exercice des prérogatives de puissance publique en matière financière d'une manière qui a pour effet d'empêcher ou de limiter le respect de conventions collectives préalablement négociées par des organismes publics n'est pas compatible avec le principe de la liberté de négociation collective. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1491 et 1484.]*
- 542.** *Compte tenu de ce qui précède, il semble que, même si la Chambre constitutionnelle a jugé recevable le recours en amparo intenté par les avocats de la compagnie pétrolière et a annulé la résolution n° 91 de 2015 de l'ARESEP, elle aurait également annulé plusieurs articles de la convention collective sur la base des actions en inconstitutionnalité. Au vu de ce qui précède et comme il l'a déjà fait dans le cadre du cas n° 3243 examiné en octobre 2019 [voir rapport n° 391, paragr. 171 à 190], le comité prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris des mesures législatives si besoin, afin que, à l'avenir, les autorités accordent la préférence autant que possible aux mécanismes de négociation collective dans l'évaluation des questions d'intérêt public en rapport avec les avantages économiques des clauses de conventions collectives du secteur public.*
- 543.** *Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut faire appel à l'assistance technique du BIT sur ces questions s'il le souhaite.*

Recommandation du comité

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

Le comité prie une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris des mesures législatives si besoin, afin que, à l'avenir, les autorités accordent la préférence autant que possible aux mécanismes de négociation collective dans l'évaluation des questions d'intérêt public en rapport avec les avantages économiques des clauses de conventions collectives du secteur public. Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut faire appel à l'assistance technique du BIT sur ces questions s'il le souhaite.

Cas n° 3292

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica
présentée par

- la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Universités des Amériques (CONTUA) et
- le Syndicat des fonctionnaires de l'Université du Costa Rica (SINDEU)

Allégations: Non-respect d'une convention collective

- 545.** La plainte figure dans une communication de la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Universités des Amériques (CONTUA) et du Syndicat des fonctionnaires de l'Université du Costa Rica (SINDEU) en date du 8 juin 2017.
- 546.** Le gouvernement a présenté ses observations dans une communication en date du 12 février 2018.
- 547.** Le Costa Rica a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 548.** Dans leur communication en date du 8 juin 2017, la CONTUA et le SINDEU allèguent le non-respect par l'Université du Costa Rica (université publique) de la convention collective du travail conclue avec le SINDEU en 1996 et en vigueur à la date de présentation de la plainte. Les organisations plaignantes allèguent en particulier que le réajustement des salaires auquel a procédé l'université en janvier 2016 et janvier 2017 n'était pas conforme aux dispositions de l'article 6 de la convention collective et que l'université a enfreint la convention collective en minorant le taux retenu pour le calcul des primes d'ancienneté (la prime d'ancienneté est versée par l'université en fonction du nombre d'années travaillées à titre de reconnaissance de l'expérience professionnelle). Les organisations plaignantes affirment aussi que l'université n'a donné aucune suite à la recommandation formulée par le Comité de la liberté syndicale sur le cas n° 3080.
- 549.** Les organisations plaignantes indiquent que tant que les négociations actuelles n'auront pas abouti à la conclusion d'un accord, le SINDEU et l'université appliqueront les alinéas et sous-alinéas de l'article 6 de la convention collective, qui fixe les modalités de réajustement des salaires. Elles soulignent que les alinéas c) et e) de l'article visé disposent ce qui suit:
- c) comme base de négociation, il est convenu de prendre comme référence le pourcentage d'augmentation (P) du Fonds spécial pour l'enseignement supérieur pour l'année en cours;
[...]
 - e) au mois de janvier de chaque année, il sera procédé à un réajustement des salaires calculé sur la base de la moitié du pourcentage d'augmentation visé à l'alinéa c), soit P/2.

- 550.** Les organisations plaignantes indiquent que: i) les 9 et 14 septembre 2015, le SINDEU a rencontré la direction de l'université pour lui soumettre sa proposition relative au réajustement des salaires pour 2016; ii) étant donné que ces réunions n'ont pas permis de trouver un accord, comme depuis de nombreuses années, le SINDEU et l'université ont décidé de confier au Conseil universitaire la responsabilité de trancher la question du réajustement des salaires; et iii) le 19 novembre 2015, le Conseil universitaire a reçu les parties et a écouté leurs propositions, à la suite de quoi il a décidé, le 15 décembre 2015, pour la première fois, que la question du réajustement des salaires n'était pas de son ressort et qu'il appartenait aux parties de trouver un accord à cet égard.
- 551.** Les organisations plaignantes indiquent que, comme suite à la décision du Conseil universitaire, le recteur de l'université a convoqué le SINDEU et lui a fait savoir que c'était au rectorat qu'il incombait de prendre une décision sur la question du réajustement des salaires. D'après les informations fournies par les organisations plaignantes, le rectorat a rendu la décision n° R-338-2015 en date du 18 décembre 2015, par laquelle il a tranché unilatéralement la question du réajustement des salaires, en violation de la convention collective et du processus de négociation collective existant. Les organisations plaignantes indiquent que, s'il est vrai que la loi organique portant organisation de l'université n'établit pas la compétence du Conseil universitaire pour se prononcer sur la question du réajustement des salaires comme il le fait depuis des années, la convention collective ne dispose pas quant à elle que c'est au recteur qu'il appartient de prendre des décisions en la matière.
- 552.** Les organisations plaignantes indiquent que, d'après les données que l'université a communiquées au SINDEU, le Fonds spécial pour l'enseignement supérieur a progressé de 7,38 pour cent en 2016, de sorte que, en vertu de l'article 6 de la convention collective, les salaires auraient dû être revalorisés d'au moins 3,69 pour cent à compter de janvier 2016. Les organisations plaignantes indiquent toutefois que, en 2016, l'université a pratiqué une augmentation de 2 pour cent, soit un taux inférieur à 3,69 pour cent. Elles indiquent en outre que, dans le cadre des négociations salariales de janvier 2017, le SINDEU a été reçu à trois reprises par l'université, mais qu'aucun accord n'a été trouvé, et que, malgré la volonté de négocier affichée par le SINDEU, le recteur a à nouveau tranché la question du réajustement des salaires de manière unilatérale.
- 553.** Les organisations plaignantes allèguent aussi que, pour calculer la prime d'ancienneté, l'université a minoré le taux prescrit par la convention collective. Elles indiquent notamment que: i) le 29 septembre 2009, le Conseil universitaire a décidé que, à compter de janvier 2010, le taux retenu pour le calcul de la prime d'ancienneté passerait de 3 pour cent (taux prescrit par la convention collective) à 5,5 pour cent pour tous les fonctionnaires de l'université; ii) le 21 août 2015, les membres du Conseil universitaire ont reçu un document signé du recteur et de cinq membres du Conseil universitaire dans lequel ceux-ci proposaient de revenir sur ce qui avait été décidé le 29 septembre 2009 et d'appliquer plutôt, pour le calcul des primes d'ancienneté, le taux de 3 pour cent prévu par la convention collective; iii) l'alinéa *ch*) de l'article 25 de la convention collective dispose que c'est au Conseil des relations professionnelles qu'il appartient de se prononcer en cas de violation, d'interprétation ou d'application erronée de la convention collective; iv) le SINDEU a donc demandé au recteur que le Conseil des relations professionnelles soit consulté sur cette question, ce que le recteur a refusé; et, bien que le SINDEU ait saisi le Conseil des relations professionnelles le 6 novembre 2015, le recteur n'avait pas nommé de représentant du rectorat, ce qui a fait que la consultation n'a pas pu se tenir; v) le 27 avril 2017, le Conseil universitaire a décidé que, à compter du 1^{er} janvier 2018, c'est le taux prévu dans la convention collective, à savoir 3 pour cent, qui serait appliqué pour le calcul de la prime d'ancienneté.

- 554.** Les organisations plaignantes indiquent en outre que l'article 79 de la convention collective stipule que les dispositions, contrats et coutumes qui prévoient des conditions plus favorables que celles prévues par ledit article ou qui n'y ont pas été expressément reprises doivent demeurer en vigueur. Elles considèrent en outre que la décision du Conseil universitaire en date du 29 septembre 2009 avait établi un droit acquis et que, en tout état de cause, c'était au rectorat et au syndicat qu'il appartenait de réviser le taux retenu pour le calcul de la prime d'ancienneté. Elles indiquent également que l'université a dénoncé la convention collective le 14 novembre 2016 et que, depuis lors, deux projets de texte sont sur la table des négociations, l'un émanant de l'université et l'autre du SINDEU, et que ces projets font référence aux primes d'ancienneté.
- 555.** Enfin, les organisations plaignantes allèguent que l'université n'a donné aucune suite à la recommandation formulée par le Comité de la liberté syndicale sur le cas n° 3080 figurant dans le 375^e rapport de juin 2015, concernant le licenciement injustifié de trois dirigeants syndicaux. Elles rappellent que, dans ce cas, le comité avait prié le gouvernement de s'assurer que la convention collective et l'accord collectif sont effectivement respectés et allèguent que, jusqu'à ce jour, l'université n'a pas réintégré les trois dirigeants syndicaux licenciés, enfreignant ainsi l'article 67 de la convention collective, qui prévoit que les membres du comité exécutif central du syndicat ne pourront être licenciés aux motifs prévus dans l'article 81 du Code du travail que dans le cas où ces motifs sont démontrés auprès du Conseil des relations professionnelles et du tribunal d'arbitrage; cet article prévoit également que leur immunité syndicale les protège jusqu'à une année après la fin de leur mandat syndical.

B. Réponse du gouvernement

- 556.** Dans sa communication en date du 12 février 2018, le gouvernement transmet ses observations ainsi que celles de l'université (qui lui ont été communiquées le 2 novembre 2017). Le gouvernement indique que l'université est une entité de droit public et que, en vertu de l'alinéa *m*) de l'article 40 de la loi organique en portant organisation, c'est au recteur de l'université qu'il appartient de prendre des décisions en dernier ressort sur toute question relative au travail. Le gouvernement indique que, en tant qu'institution publique dotée d'un budget, l'université planifie suffisamment à l'avance le déploiement et l'emploi de ses ressources économiques et financières et s'emploie à les affecter de manière à atteindre au mieux les objectifs fixés par l'État. Il indique également que, en 2017, l'université et le SINDEU ont dénoncé la convention collective et que, au cours de cette même année, ils se sont réunis régulièrement pour négocier une nouvelle convention collective, instaurant un vaste dialogue social participatif. L'université indique pour sa part qu'elle a accepté de négocier une nouvelle convention collective avec le SINDEU, alors que ce syndicat ne compte pas le nombre minimum de membres fixé par le Code du travail.
- 557.** L'université affirme qu'il n'y a eu aucune violation de la convention collective et que le réajustement des salaires s'est fait conformément aux dispositions conventionnelles. Elle indique aussi que, le 5 avril 2016, le SINDEU a présenté devant le Tribunal du travail de la deuxième circonscription judiciaire de San José une demande en interprétation et en application de l'article 6 de la convention collective, dans laquelle le SINDEU a présenté les mêmes arguments que dans la présente plainte. Elle indique que l'affaire porte le numéro 15-000361-1178-LA-6, qu'elle a déjà donné suite à la demande et qu'elle est dans l'attente du prononcé du jugement. Le gouvernement indique quant à lui avoir consulté la Direction nationale de l'inspection du travail et la Direction du travail du

ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui ont déclaré n'avoir connaissance d'aucune plainte contre l'université émanant de la CONTUA ou du SINDEU.

- 558.** L'université indique que le SINDEU emploie indifféremment les termes «réajustement des salaires» et «négociation salariale», comme s'ils étaient synonymes, ce qui n'est pas le cas. D'après l'université: i) l'article 6 de la convention collective ne fait pas obligation de négocier aux fins du réajustement des salaires, dont le montant doit être indexé sur la hausse du coût de la vie, ou inflation, ou sur les prévisions de l'inflation pour l'année suivante; et ii) ce système nécessite une certaine souplesse du fait que l'inflation se calcule en amont, à savoir qu'il s'agit d'une prévision résultant des calculs de la Banque centrale pour l'année suivante et que, si à la fin de l'année l'inflation a été supérieure au taux prévisionnel, l'université doit inscrire au budget une augmentation qu'elle verse au mois de janvier de l'année suivante à titre rétroactif, pour compenser le différentiel de taux d'inflation.
- 559.** L'université reconnaît que, avant de procéder au réajustement des salaires de 2016, l'administration de l'université avait rencontré le SINDEU et que les représentants de l'administration avaient présenté au SINDEU leur proposition et expliqué pourquoi les salaires de 2016 ne pouvaient pas être relevés davantage. L'université indique que le SINDEU a rejeté sa proposition et que, faute d'accord, la question avait été portée à la connaissance du Conseil universitaire, organe délibérant de haut-niveau de l'université qui n'est toutefois aucunement habilité à prendre des décisions en matière de gestion du personnel et de fixation des salaires, mais qui a par le passé souvent joué le rôle d'organe de médiation. L'université indique que le Conseil universitaire n'est pas non plus hiérarchiquement supérieur au recteur, mais que l'un et l'autre ont des compétences différentes.
- 560.** L'université indique que le Conseil universitaire s'est déclaré incompetent sur la question du réajustement des salaires, se fondant à cet effet sur l'avis juridique rendu par le directeur du bureau juridique de l'université le 28 octobre 2015. L'université signale que, en vertu de cet avis et de la loi organique portant organisation de l'université, c'est au recteur, et non pas au Conseil universitaire, qu'il appartient de fixer en dernier ressort le montant du réajustement des salaires s'il n'a pas été possible de trouver un accord avec le syndicat. Elle affirme que les compétences du recteur en matière de fixation des salaires sont des compétences de droit public auxquelles il ne peut renoncer et qu'il ne peut pas déléguer à un autre organe, et que, si l'augmentation des salaires n'avait pas été décrétée en décembre 2015, les employés de l'université auraient commencé l'année 2016 sans aucun ajustement de salaire.
- 561.** L'université souligne que, le 18 décembre 2015, peu avant la fermeture de fin d'année de l'université, le SINDEU est à nouveau revenu sur sa proposition initiale, demandant à l'administration d'accorder une augmentation générale de 4 pour cent des salaires de base de tous les employés à compter du mois de janvier 2016, et a en outre demandé 0,5 pour cent supplémentaire pour la construction d'une clinique de l'économie solidaire et 0,5 pour cent supplémentaire pour la construction de nouveaux locaux pour le syndicat (dans sa proposition initiale, le syndicat avait demandé une augmentation générale des salaires de base de 5 pour cent, sans aucun argument concret ou juridique à l'appui de cette demande). L'université souligne que cette proposition n'était pas acceptable, non seulement parce qu'elle cherchait à instaurer une politique d'augmentation des salaires bien supérieure à l'inflation, ce qui n'est pas prévu à l'article 6 de la convention collective et serait de nature à menacer la stabilité économique de l'institution, mais encore parce que l'article 6 ne prévoit en aucun cas

que les augmentations de salaire au titre du coût de la vie doivent tenir compte d'autres postes.

- 562.** L'université indique que, à la lumière de ce qui précède, le rectorat a rendu la décision n° R-338-2015 en date du 18 décembre 2015, par laquelle il a décidé de pratiquer une augmentation de 2 pour cent sur les salaires de base des employés, calculée sur les rémunérations du 31 décembre 2015 et exigible au 1^{er} janvier 2016, suivie d'une nouvelle hausse générale des salaires de base de 1 pour cent à compter du 1^{er} juillet 2016. Cette décision disposait aussi que, dans l'hypothèse où l'inflation serait supérieure à 5 pour cent en 2016, l'université prendrait à sa charge la différence une fois approuvés les budgets de l'État et de l'université.
- 563.** L'université souligne que, tant dans son action en justice que dans sa plainte, le SINDEU s'est appuyé sur une partie seulement de l'article 6 de la convention collective (au mépris du reste du libellé) pour imposer à l'université de déterminer le montant des salaires en se fondant sur un critère autre que le coût de la vie et les prévisions de l'inflation pour l'année suivante. Le SINDEU demande à ce que l'ajustement des salaires tienne compte de l'augmentation du budget alloué par l'État à l'enseignement supérieur, par l'intermédiaire du Fonds pour l'enseignement supérieur. L'article 6 de la convention collective ne dispose toutefois pas que l'augmentation du budget du Fonds pour l'enseignement supérieur doive servir de critère pour déterminer les augmentations de salaire. En outre, pour ce qui est de la fixation des salaires de 2017, l'université note que, si à l'époque elle a bien rencontré le SINDEU à trois reprises, celui-ci avait déjà engagé une action en justice contre l'université.
- 564.** Pour ce qui est de l'allégation relative au versement de la prime d'ancienneté, l'université dit qu'il convient d'expliquer le contexte dans lequel le Conseil universitaire est revenu sur la décision qu'il avait prise à sa séance du 29 septembre 2009, remplacée par une autre décision en date du 27 avril 2017. Elle indique notamment que la prime d'ancienneté constitue une augmentation du salaire annuel et que, dans le cas de l'université (et contrairement à quasiment tous les autres organismes publics), cette prime est calculée sur la base du salaire total de l'année précédente, pas uniquement sur le salaire de base. Cette augmentation s'ajoute à l'augmentation au titre du coût de la vie, visée à l'article 6 de la convention collective, ainsi qu'à d'autres sursalaires versés au titre de la majoration de salaire et de l'emploi à plein temps, entre autres. Le paiement de la prime d'ancienneté est distinct du paiement du salaire de base: le salaire de base dépend de la catégorie professionnelle et des fonctions du travailleur, tandis que la prime d'ancienneté, qui est versée automatiquement à tous les employés de l'université, est calculée sur la base d'un taux fixe; bien que théoriquement liée à la notation des employés, la prime s'est transformée en pratique en une augmentation automatique des salaires.
- 565.** L'université explique qu'en 2009, en vertu de plusieurs décisions de la deuxième chambre de la Cour suprême de justice, l'université a eu l'obligation de verser à un groupe de fonctionnaires des sciences médicales une prime annuelle calculée sur la base d'un taux de 5,5 pour cent pour récompenser leur ancienneté dans leur domaine. C'est ce qui a résulté de l'interprétation qu'ont faite les juges des dispositions de la loi sur les incitations applicable aux professionnels des sciences médicales, loi de portée générale qui vise tous les professionnels de ce secteur. L'université indique que, pour que les autres employés ne soient pas désavantagés, le Conseil universitaire a décidé d'octroyer une prime d'ancienneté de 5,5 pour cent à tous les employés. À cet effet, il a relevé à 5,5 pour cent le taux de 3 pour cent prévu par la convention collective pour le calcul de la prime d'ancienneté. L'université indique toutefois que, quelques années plus tard, la

jurisprudence de la deuxième chambre a changé, laissant à l'université, en tant qu'employeur, la liberté de fixer le pourcentage applicable au calcul de la prime d'ancienneté des employés du secteur des sciences médicales.

- 566.** L'université indique que, en 2015, à la suite d'un revirement de jurisprudence de la cour, elle a chargé une commission d'experts de mener une étude sur les effets économiques et financiers, pour l'université, de l'augmentation de la prime d'ancienneté pour tous et de proposer diverses options. Elle affirme avoir respecté les droits acquis des employés en ce sens qu'elle a tenu compte de toutes les annuités accumulées et appliqué les taux alors en vigueur, tant que ces droits étaient en vigueur. De plus, l'université considère qu'il n'était ni prudent ni opportun que cette question soit portée devant le Conseil des relations professionnelles, pour les raisons suivantes: i) la question avait déjà été débattue directement entre le recteur et le SINDEU et, étant donné que le Conseil des relations professionnelles représentait les mêmes parties, il n'y avait aucun intérêt à reprendre la discussion dans un autre lieu; et ii) en vertu de l'article 26 de la convention collective, les décisions du Conseil des relations professionnelles n'étaient pas contraignantes. De plus, l'université indique que, en tout état de cause, l'article 79 de la convention collective adoptée en 1996 renvoie à des dispositions, contrats et coutumes antérieurs à la négociation de cette convention.
- 567.** Enfin, pour ce qui est de l'allégation selon laquelle l'université n'a donné aucune suite à la recommandation concernant le cas n° 3080, qui figure dans le 375^e rapport du Comité de la liberté syndicale en date de juin 2015, l'université indique que cette recommandation porte précisément sur l'application de l'article 67 de la convention collective, qui vise les membres du comité exécutif central ainsi que les dirigeants et les délégués syndicaux en cas de licenciement pour raison disciplinaire ou de licenciement sans motif juridique. L'université indique que les trois personnes concernées étaient employées dans le cadre d'une convention conclue entre l'université et la Caisse de sécurité sociale du Costa Rica et que, à l'arrivée à échéance de cette convention, l'université était confrontée à des difficultés financières qui l'empêchaient de maintenir ces personnes dans leur poste, cas de figure prévu à l'article 192 de la Constitution politique. De plus, l'article 67 de la convention collective n'interdit pas non plus les licenciements pour ce motif, puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement pour raison disciplinaire ni d'un licenciement sans motif juridique valable. L'université indique qu'elle s'était engagée auprès du SINDEU à maintenir ces personnes dans leur poste si elles remplissaient les critères d'embauche de l'université et passaient divers concours, mais elles n'avaient pas obtenu les résultats suffisants et n'avaient pas bénéficié d'un traitement de faveur.

C. Conclusions du comité

- 568.** *Le comité relève que, dans la présente plainte, les organisations plaignantes allèguent le non-respect, par l'université, de la convention collective conclue avec le Syndicat des fonctionnaires de l'Université du Costa Rica (SINDEU) en 1996, au motif que, d'après les allégations, le réajustement des salaires auquel a procédé l'université en janvier 2016 et janvier 2017 n'était pas conforme à ce qui était prévu dans la convention collective, et que l'université a enfreint la convention collective en minorant le taux retenu pour le calcul des primes d'ancienneté. Les organisations plaignantes affirment aussi que l'université n'a donné aucune suite à la recommandation formulée par le comité sur le cas n° 3080.*
- 569.** *Le comité note que, d'après les allégations des organisations plaignantes: i) en septembre 2015, n'ayant pas réussi à trouver un accord sur la question du réajustement des salaires de 2016, l'université et le SINDEU ont décidé que le Conseil universitaire se prononcerait sur la*

question, comme il le faisait depuis de nombreuses années; ii) le 15 décembre 2015, le Conseil a décidé, pour la première fois, que la question du réajustement des salaires n'était pas de son ressort; à la suite de quoi, le 18 décembre 2015, le recteur, se fondant sur l'article 40 de la loi organique portant organisation de l'université, a tranché unilatéralement la question du réajustement des salaires, enfreignant ainsi l'article 6 de la convention collective, qui prescrit que l'université et le SINDEU doivent s'accorder sur la question; et iii) les parties ne se sont pas davantage accordées sur le réajustement des salaires de 2017, et le recteur a de nouveau tranché la question du réajustement des salaires de manière unilatérale.

- 570.** À cet égard, le comité note que le gouvernement et l'université indiquent que: i) l'université n'a pas enfreint la convention collective parce que l'article 6 de cette convention ne dispose pas que le réajustement des salaires doit être le fruit d'un accord, mais stipule que le réajustement doit tenir compte de la hausse du coût de la vie, ou inflation, et des prévisions de l'inflation pour l'année suivante; l'université indique en outre que le SINDEU emploie indifféremment les termes «réajustement des salaires» et «négociation salariale» comme s'ils étaient synonymes, ce qui n'est pas le cas; ii) l'université a rencontré le SINDEU et lui a expliqué pourquoi les salaires de 2016 ne pouvaient pas être relevés davantage et, faute d'accord, il a été demandé au Conseil universitaire de déterminer le montant du réajustement des salaires; iii) le Conseil universitaire s'est déclaré incompétent en se fondant sur l'avis juridique rendu par le bureau juridique de l'université en date du 28 octobre 2015, en vertu duquel, conformément à l'article 40 de la loi organique portant organisation de l'université, c'est au recteur, et non pas au Conseil universitaire, qu'il appartient de fixer en dernier ressort le taux de réajustement des salaires; et iv) lorsque l'université a reçu le SINDEU pour débattre de la question du réajustement des salaires de 2017, le SINDEU avait déjà présenté devant la justice, le 5 avril 2016 précisément, une demande en interprétation et en application de l'article 6 de la convention collective, et était dans l'attente du prononcé du jugement.
- 571.** Le comité note que les organisations plaignantes allèguent aussi que l'université a minoré le taux retenu pour le calcul des primes d'ancienneté, contrairement à ce que prescrit la convention collective, et plus concrètement que: i) en 2009, le Conseil universitaire a relevé de 3 à 5,5 pour cent le taux retenu pour le calcul de la prime d'ancienneté; ii) en 2015, le recteur et d'autres personnes ont proposé au Conseil universitaire de revenir sur la décision de 2009 et d'appliquer le taux de 3 pour cent prévu par la convention collective; iii) l'augmentation qui était octroyée depuis 2009 est un droit acquis (l'article 79 de la convention collective stipule que les dispositions, contrats et coutumes qui prévoient des conditions plus favorables que celles prévues par ledit article ou qui n'y ont pas été expressément reprises doivent demeurer en vigueur), et qu'il a été demandé au recteur de consulter le Conseil des relations professionnelles sur la question, vu que l'alinéa ch) de l'article 25 de la convention collective dispose que c'est au Conseil des relations professionnelles qu'il appartient de se prononcer sur les questions d'interprétation; et iv) le recteur a rejeté cette demande et, en avril 2017, le Conseil universitaire a décidé que, à partir de 2018, c'est le taux prévu dans la convention collective qui serait retenu pour le calcul de la prime d'ancienneté.
- 572.** À cet égard, le comité note que le gouvernement et l'université indiquent que: i) en 2009, en vertu de plusieurs décisions de la deuxième chambre de la Cour suprême de justice, l'université a eu l'obligation de verser à un groupe de fonctionnaires des sciences médicales une prime annuelle calculée sur la base d'un taux de 5,5 pour cent; ii) pour que les autres employés ne soient pas désavantagés, le Conseil universitaire a décidé d'octroyer une prime d'ancienneté de 5,5 pour cent à tous les employés; iii) quelques années plus tard, la jurisprudence de la cour a changé, laissant à l'université la liberté de fixer le pourcentage applicable au calcul de la prime d'ancienneté; iv) en conséquence, en 2015, l'université a demandé à ce qu'une étude soit menée sur les effets économiques et financiers de l'augmentation généralisée de la prime d'ancienneté pour envisager les options possibles compte tenu du revirement de la

jurisprudence de la cour; et v) l'université a considéré qu'il était ni prudent ni opportun que cette question soit portée devant le Conseil des relations professionnelles parce que la question avait déjà été débattue directement entre le recteur et le SINDEU et que, en vertu de l'article 26 de la convention collective, les décisions du Conseil des relations professionnelles n'étaient pas contraignantes; et, en tout état de cause, d'après l'université, l'article 79 de la convention collective adoptée en 1996 renvoie à des dispositions, contrats et coutumes antérieurs à la négociation de cette convention.

- 573.** *Compte tenu de ce qui précède, le comité constate que la présente plainte porte sur un conflit d'interprétation concernant plusieurs articles de la convention collective opposant le SINDEU à l'université. Le comité note que le conflit d'interprétation concernant l'article 6 de la convention collective relatif au réajustement des salaires a été porté devant la justice par le SINDEU. D'après des informations publiques, celui-ci a été débouté de sa demande par le jugement du 22 janvier 2018. Le comité constate que, dans ce jugement, la cour a relevé que:*
- i) la convention collective ne précisait pas qui, en l'absence d'accord entre les parties, avait compétence pour résoudre le différend portant sur la question du réajustement des salaires et que l'article 6 de la convention collective ne disposait pas que, en l'absence d'un tel accord, le Conseil des relations professionnelles devait être consulté; et ii) compte tenu qu'il serait possible qu'aucun accord ne soit jamais trouvé entre les parties, les dispositions de la loi organique portant organisation de l'université s'appliquaient. Le comité ignore si le SINDEU a fait appel de ce jugement.*
- 574.** *En outre, pour ce qui est du conflit d'interprétation concernant la prime d'ancienneté, le comité relève que, bien que le SINDEU ait indiqué avoir demandé au recteur que le Conseil des relations professionnelles soit consulté puisque, conformément à la convention collective, c'était à celui-ci qu'il appartenait de se prononcer sur les questions d'interprétation, l'université indique avoir considéré qu'il n'était ni prudent ni opportun que cette question soit portée devant le Conseil des relations professionnelles étant donné que la question avait déjà été débattue directement entre le recteur et le SINDEU et que les décisions du Conseil des relations professionnelles n'étaient pas contraignantes. À cet égard, le comité rappelle qu'il a souligné l'importance de résoudre les conflits d'interprétation des conventions collectives dans le cadre des mécanismes prévus à cet effet par les conventions en question ou, dans tous les cas, d'un mécanisme impartial accessible à toutes les parties signataires, tel qu'un organe judiciaire indépendant. [Voir 382^e rapport, cas n° 3162, paragr. 296, et 391^e rapport, cas n° 3243, paragr. 189, deux cas concernant le Costa Rica.] Rappelant aussi 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 **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1336], le comité est convaincu que tout nouveau conflit d'interprétation de la convention collective serait résolu en appliquant les dispositions de ladite convention.*
- 575.** *Le comité relève que, en tout état de cause, d'après les informations publiées tant par le SINDEU que par l'université sur leurs pages Web respectives, les questions soulevées ci-avant ne se poseraient plus étant donné que, le 5 mars 2018, le SINDEU et l'université ont conclu une nouvelle convention collective, entrée en vigueur le 6 juin 2018. Le comité note que:*
- i) l'article 9 prévoit une méthode de calcul du montant du réajustement des salaires qui doit intervenir en janvier et en juillet de chaque année; cet article ne dispose pas que le réajustement des salaires doit faire l'objet d'un accord entre le SINDEU et l'université;*
 - ii) l'article 14 prévoit que l'université verse à ses employés une prime d'ancienneté annuelle de 3,75 pour cent; et iii) l'article 32 dispose que c'est au Conseil des relations professionnelles qu'il appartient de connaître des plaintes présentées par les travailleurs portant sur les droits consacrés par la convention collective et les autres droits du travail connexes. Le comité relève que le Conseil des relations professionnelles, qui se compose de membres nommés par*

l'université et le SINDEU, jouit d'une autonomie fonctionnelle, doit faire preuve d'impartialité dans l'exercice de ses fonctions, relève du budget du bureau des ressources humaines et est tenu de formuler une recommandation dans un délai d'un mois à compter de la réception d'une demande.

- 576.** *Enfin, en ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'université n'a pas réintégré trois dirigeants syndicaux qui avaient été licenciés et n'aurait donc pas donné suite à la recommandation formulée par le comité sur le cas n° 3080, le comité rappelle que, lors de l'examen de ce cas, il avait relevé que le gouvernement n'avait pas fourni d'informations sur les procédures prévues par la convention collective en cas de licenciement de dirigeants syndicaux et que, en conséquence, le comité avait prié le gouvernement de s'assurer que les clauses de la convention collective sont respectées. À cet égard, le comité prend dûment note de ce que, d'après ce qu'elle indique, l'université s'était engagée auprès du SINDEU à réintégrer les travailleurs licenciés dans leur poste s'ils remplissaient les critères d'embauche, mais ceux-ci n'avaient pas obtenu de résultats suffisamment bons aux divers concours auxquels ils s'étaient présentés. Le comité comprend que la participation aux concours s'est faite dans des conditions égales pour tous les participants, y compris les syndicalistes.*

Recommandation du comité

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

Cas n° 3215

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador
présentée par

- le Syndicat des travailleurs de la CONAMYPE (SITCO) et
- la Coordination syndicale salvadorienne (CSS)

Allégations: Refus d'enregistrer une convention collective ayant été approuvée ainsi que de poursuivre les négociations avec le syndicat majoritaire

- 578.** La plainte figure dans des communications du Syndicat des travailleurs de la CONAMYPE (SITCO) et de la Coordination syndicale salvadorienne (CSS) datées du 4 avril 2016 et du 1^{er} novembre 2017, ainsi que dans une communication du SITCO reçue le 25 septembre 2018.
- 579.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications datées du 6 mars 2017, des 22 janvier, 27 mars et 28 juin 2019 et du 31 janvier 2020.
- 580.** 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 des organisations plaignantes

- 581.** Dans leurs communications, les organisations plaignantes dénoncent le refus des autorités d'enregistrer une convention collective ayant été approuvée, ainsi que le refus

de l'institution employeuse de poursuivre les négociations avec le SITCO. Elles indiquent ce qui suit:

- i) le 21 octobre 2014, le SITCO, en tant que syndicat regroupant la majorité des travailleurs, a engagé le processus de négociation d'une convention collective avec la Commission nationale des micro et petites entreprises (CONAMYPE) en déposant une demande auprès du ministère du Travail;
- ii) le 3 décembre 2014, la Direction générale du travail (DGT), ayant un doute raisonnable quant à la question de savoir si la CONAMYPE était une institution autonome ou si elle dépendait du ministère du Travail, a sollicité l'avis du ministre de l'Économie et du ministre des Finances sur cette question; dans sa réponse, le ministre de l'Économie a indiqué que la CONAMYPE était une entité indépendante qui n'était pas rattachée à la structure centralisée du ministère;
- iii) compte tenu de cette réponse, le 19 décembre 2014, la DGT a appliqué à la CONAMYPE les conditions prévues pour les institutions autonomes, a décidé de poursuivre la négociation et a convoqué les parties, notamment le ministre de l'Économie en sa qualité de président et représentant légal de la CONAMYPE (qualité qu'il n'a pas contestée alors, mais qu'il a réfutée une fois la convention collective signée), afin d'établir le calendrier de la négociation directe;
- iv) les négociations se sont déroulées normalement: les 90 pour cent du contenu de la convention collective ont été convenus lors de la négociation collective et le reste dans le cadre de la conciliation, à l'issue de laquelle le SITCO et la CONAMYPE ont achevé avec succès la négociation de la convention collective, conformément aux règles applicables aux institutions autonomes. La convention collective a été signée le 15 juin 2015 par les deux parties: le ministre de l'Économie et président de la CONAMYPE, d'une part, et le secrétaire général du SITCO, d'autre part;
- v) le 16 octobre 2015, le ministre de l'Économie et président de la CONAMYPE a transmis la convention collective au ministère des Finances pour avis (conformément aux prescriptions légales établies par le Code du travail). Étonnamment, dans sa réponse, le ministre de l'Économie est revenu sur son avis en indiquant que la CONAMYPE n'était pas une institution autonome et qu'il n'était pas son représentant légal;
- vi) le 6 novembre 2015, le ministre des Finances a rendu une décision selon laquelle le statut juridique de la CONAMYPE, qui n'avait pas été constituée en tant qu'entité autonome, ne satisfaisait pas aux prescriptions établies à l'article 287 du Code du travail et à l'article 119 de la loi sur la fonction publique. De ce fait, il lui était impossible de prononcer ladite décision et il s'est déclaré incompétent pour rendre un avis juridique, technique, financier et budgétaire;
- vii) le SITCO a continué la procédure d'enregistrement de la convention collective, qui avait déjà été approuvée et dûment signée par le ministre de l'Économie, et a fourni les informations nécessaires au ministère du Travail. Toutefois, dans sa réponse datée du 30 novembre 2015, ce dernier a imposé des conditions supplémentaires, en particulier l'obtention de l'avis «favorable» du ministère des Finances et de l'approbation du ministre de l'Économie (approbation qu'il avait déjà donnée puisqu'il avait lui-même signé la convention collective);
- viii) afin de satisfaire à ces conditions supplémentaires, le SITCO a de nouveau sollicité:
 - a) la confirmation de l'approbation du ministre de l'Économie qui, dans sa réponse datée du 8 janvier 2016, a toutefois contredit de nouveau son avis initial sur la base

duquel la convention avait été signée et a déclaré que la CONAMYPE n'était pas une institution autonome et qu'il n'était pas son représentant légal; et *b*) l'avis du ministre des Finances, qui a réitéré sa réponse précédente, à savoir qu'il n'était pas compétent pour se prononcer. Le SITCO a envoyé ces avis au ministère du Travail afin de régulariser la demande d'enregistrement de la convention collective, mais le ministère a refusé cet enregistrement en faisant valoir que n'était pas respectée «l'une des conditions indispensables pour procéder à l'enregistrement, à savoir que, pour être valable, la convention collective doit recueillir l'avis favorable du ministère des Finances, conformément à l'article 287 du Code du travail»;

- ix) le refus était infondé étant donné que: *a*) l'article 287 fait mention de «l'avis du ministère des Finances» sans préciser s'il doit être favorable ou non; *b*) il s'agit en outre d'une exigence visant à établir la disponibilité de fonds, exigence sans objet en l'espèce puisqu'elle n'avait pas d'incidence sur l'équilibre budgétaire (il avait été convenu que la mise en œuvre de la convention reposerait sur les économies salariales dégagées au cours de chaque exercice budgétaire, raison pour laquelle, dans ses communications, le ministère des Finances n'avait fait état d'aucun obstacle à la signature de la convention); et *c*) au début de la procédure, la question centrale (statut juridique de la CONAMYPE) avait été posée à la fois au ministère des Finances et au ministère de l'Économie, qui n'avaient alors émis aucune réserve quant au processus de négociation. Le ministre de l'Économie avait confirmé que la CONAMYPE était une institution autonome et avait lui-même signé la convention. Par conséquent, le SITCO a fait appel de ce refus mais, le 18 mars 2016, la DGT a confirmé la décision initiale et a de nouveau refusé d'enregistrer la convention collective; et
- x) par la suite, les organisations plaignantes ont allégué que les représentants des travailleurs avaient été exclus du processus d'élaboration du règlement de la CONAMYPE sur les indemnités journalières de subsistance (2 juillet 2018) et du protocole de la CONAMYPE sur le traitement des cas de harcèlement sexuel et de harcèlement au travail (5 septembre 2018).

B. Réponse du gouvernement

582. Dans ses communications, le gouvernement transmet les réponses des autorités concernées aux allégations formulées dans la plainte. Le gouvernement indique ce qui suit:

- i) à la suite de la demande d'enregistrement de la convention collective déposée par le SITCO, les informations transmises par ce dernier ont été vérifiées et il est apparu que l'avis favorable du ministère des Finances n'avait pas été joint à la demande, condition indispensable pour l'enregistrement de la convention, conformément à l'article 287 du Code du travail (qui requiert «l'approbation du ministère compétent» ainsi que «l'avis préalable du ministère des Finances») et à l'article 119 de la loi sur la fonction publique (qui subordonne l'enregistrement à l'obtention de «l'avis favorable du ministère des Finances»);
- ii) le 30 novembre 2015, le syndicat a été informé qu'il devait présenter l'avis favorable du ministère des Finances, ainsi que l'approbation du ministère de l'Économie (la CONAMYPE lui étant rattachée);
- iii) le ministère des Finances a rendu un avis le 28 janvier 2016 dans lequel il réaffirmait sa position précédente et soulignait que la CONAMYPE n'était pas constituée en tant qu'entité ou institution autonome et que son statut juridique ne satisfaisait pas aux

exigences établies à l'article 287 du Code du travail ainsi qu'à l'article 119 de la loi sur la fonction publique, de sorte qu'il lui était impossible de prononcer ledit avis. Par conséquent, en l'absence de l'avis favorable du ministère des Finances, la convention collective n'a pas pu être enregistrée et, le 22 février 2016, le ministère du Travail a refusé de procéder à son enregistrement (le SITCO a interjeté appel devant la DGT, qui a confirmé la décision contestée). La convention collective de travail n'est donc jamais entrée en vigueur.

583. Le gouvernement indique en outre que:

- i) le 6 juillet 2015, le ministre de l'Économie a adressé une note au secrétariat aux affaires législatives et juridiques de la Présidence de la République dans laquelle il indiquait qu'il y avait lieu de définir le statut juridique de la CONAMYPE pour pouvoir établir sa représentation légale, mais il n'a alors obtenu aucune réponse. Auparavant, le 15 juin 2015, le ministre avait signé la convention collective en sa qualité de ministre de l'Économie, mais n'avait pas la qualité de représentant légal de la CONAMYPE. Par la suite, dans une note datée du 16 octobre 2015, le ministre de l'Économie s'est adressé au ministre des Finances pour lui exposer la suite qui avait été donnée à la convention collective, en précisant que la CONAMYPE n'était pas une institution autonome et que, par conséquent, le traitement des documents avait été retardé, l'article 287 du Code du travail n'ayant pas été respecté;
- ii) l'on peut déduire de ce qui précède qu'il existait un vide juridique dans le décret de création de la CONAMYPE, étant donné que sa représentation légale n'était pas définie, de sorte qu'il était impossible d'enregistrer la convention collective;
- iii) la direction de la CONAMYPE a déclaré qu'elle était prête à négocier une convention collective avec le SITCO et a indiqué que, pendant cette période d'impasse, des prestations sociales supplémentaires avaient été accordées, dont certaines figuraient parmi celles convenues alors avec le syndicat;
- iv) par la suite, des projets de loi ont été présentés dans le but de définir le statut juridique de la CONAMYPE et, le 15 novembre 2017, le décret-loi n° 383 portant création de la CONAMYPE en tant qu'institution autonome a été adopté, donnant lieu à un processus de transition qui n'a pas eu d'incidence sur le SITCO;
- v) le 15 février 2018, des négociations ont commencé entre la CONAMYPE et le SITCO dans le but de parvenir à un accord; dans ce cadre, cinq réunions ont été organisées, portant sur différentes questions qui présentaient un intérêt commun, notamment la convention collective, le passif social, le nivellement des salaires et certains cas particuliers; et
- vi) en ce qui concerne la convention collective, le SITCO a demandé à reprendre la convention déjà négociée, mais la CONAMYPE a proposé d'en négocier une nouvelle. Le SITCO s'est dit prêt à ouvrir de nouvelles négociations, mais sous réserve qu'il s'agisse de négociations volontaires étant donné que le syndicat ne rassemblait pas le pourcentage de membres prévu par la loi pour la négociation obligatoire (51 pour cent) et sous réserve que la convention qui en résulterait puisse être enregistrée sans autre délai. Aussi, des consultations ont été menées avec différentes autorités publiques afin d'évaluer le bien-fondé de cette demande, qui ne respectait pas les prescriptions légales en matière de négociation obligatoire.

584. Dans ses communications datées du 27 mars 2019 et du 31 janvier 2020, le gouvernement ajoute ce qui suit:

- i) le 5 juillet 2018, des négociations ont eu lieu entre la CONAMYPE et le SITCO, au sein du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, au cours desquelles la CONAMYPE a fait savoir qu'elle menait d'autres consultations pour que son comité exécutif évalue la possibilité de confirmer la teneur du projet de convention existant;
- ii) le 3 novembre 2018, une nouvelle réunion a été convoquée, la DGT agissant en qualité d'organe médiateur. Cette réunion n'a pas abouti en raison d'un désaccord entre les parties, et les représentants de la CONAMYPE ont décidé de quitter la table des négociations, alléguant que les conditions de respect n'étaient pas remplies pour que les négociations puissent se poursuivre. Depuis, aucune des parties ne s'est mise en rapport avec la DGT;
- iii) il ressort des consultations menées à cette époque par le gouvernement et la CONAMYPE que cette dernière a déclaré que le SITCO avait perdu des membres et rassemblait seulement 49,15 pour cent des fonctionnaires de l'institution, de sorte qu'il était impossible de poursuivre les négociations. Cependant, la CONAMYPE s'est dite prête à engager des négociations lorsque les conditions prévues par la loi seraient remplies (51 pour cent de membres pour la négociation obligatoire);
- iv) des changements ont eu lieu au sein des institutions du pouvoir exécutif, dont la CONAMYPE, à partir du 1^{er} juin et, le 18 juin 2019, le SITCO et le nouveau président de la CONAMYPE ont tenu une réunion au cours de laquelle ils ont exprimé leur «volonté de faire avancer» l'institution; le lendemain, le président de la CONAMYPE a déclaré ce qui suit: «nous allons faire en sorte que la relation avec le SITCO soit fructueuse tant pour l'institution que pour les travailleurs»;
- v) dans ce contexte, l'assemblée des délégués du SITCO a adopté un cahier de revendications en vue de la négociation de la convention collective, qui a été présenté aux autorités administratives le 1^{er} juillet 2019; ces dernières ont indiqué qu'elles mettraient en place les mécanismes d'élaboration d'une proposition.

585. S'agissant des deux instruments internes auxquels le SITCO fait référence, le gouvernement indique que, selon les informations qu'il a reçues de la CONAMYPE: i) le règlement de la CONAMYPE sur les indemnités journalières de subsistance (2 juillet 2018) ne prévoit aucune disposition autre que celles déjà établies dans le règlement général des indemnités journalières de subsistance et se limite à définir les procédures administratives internes, et qu'il n'y avait donc pas lieu de mener des négociations avec le syndicat; et ii) les travailleurs avaient bel et bien été consultés sur la teneur du protocole de la CONAMYPE pour le traitement des cas de harcèlement sexuel et de harcèlement au travail (5 septembre 2018), et le règlement de l'entreprise contient les observations formulées par le SITCO (le gouvernement transmet différents documents à cet égard) étant donné que le protocole faisait initialement partie dudit règlement. Cependant, compte tenu de son importance, il avait ensuite fait l'objet d'un instrument distinct.

C. Conclusions du comité

- 586.** *Le comité observe que, dans le présent cas, relatif à la négociation collective au sein d'une institution publique (la CONAMYPE), les organisations plaignantes allèguent que les autorités compétentes ont refusé d'enregistrer une convention collective qui avait déjà été approuvée, ainsi que de poursuivre les négociations avec le syndicat majoritaire (SITCO).*
- 587.** *Le comité observe que, en raison d'une confusion quant au statut juridique de la CONAMYPE en tant qu'entité employeuse (autonome ou non), une convention a été conclue à l'issue d'une*

négociation directe et d'une conciliation dans un premier temps et, dans un deuxième temps, l'enregistrement de cette convention négociée et signée de bonne foi par les parties a été refusé. Le SITCO ayant effectué les démarches requises pour la tenue d'une négociation collective et le ministère du Travail ayant mené les consultations nécessaires, le ministre de l'Économie aurait estimé initialement que la CONAMYPE était une institution indépendante et que son ministère était chargé d'agir en qualité d'intermédiaire entre cette dernière et le pouvoir exécutif. Après avoir reçu cet avis, le ministère du Travail a ouvert le processus de négociation. Cependant, une fois les négociations achevées et la convention signée par le ministre de l'Économie en qualité de président de la CONAMYPE, ce dernier a rendu un autre avis (selon lequel la CONAMYPE n'était pas une institution autonome rattachée à son ministère), de sorte qu'il était impossible de procéder à l'enregistrement de la convention. Le comité observe en outre que, par la suite, lorsque le statut juridique de la CONAMYPE a été clarifié et que la négociation a pu être ouverte de nouveau, les autorités concernées ont conclu qu'elles ne pouvaient pas négocier avec le SITCO, car ce dernier avait perdu quelques membres. Le syndicat regroupait seulement 49,15 pour cent des travailleurs et n'atteignait pas le seuil de 51 pour cent prévu par le Code du travail et la loi sur la fonction publique pour imposer à l'institution publique de négocier et de conclure une convention collective.

- 588.** *À cet égard, le comité a rappelé l'importance qu'il attache à l'obligation de négocier de bonne foi pour le maintien d'un développement harmonieux des relations professionnelles. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1327.] Le comité considère que la question du statut juridique et de la représentation de l'entité employeuse aurait dû être traitée en amont et observe que cette question a été invoquée par la suite par la partie prenante à la négociation pour refuser l'enregistrement de la convention collective. Ce point aurait dû être clarifié au préalable et, en tout état de cause, avant la signature de la convention collective, par exemple lorsque la question a été soulevée par le ministère du Travail à la suite du dépôt de la demande de négociation par le syndicat. Le comité considère que de telles situations peuvent éroder la confiance dans le système de relations professionnelles du secteur et espère qu'elles ne se reproduisent pas à l'avenir.*
- 589.** *En ce qui concerne le refus de la CONAMYPE de négocier avec le SITCO au motif que ce syndicat ne représentait plus 51 pour cent des travailleurs, le comité a considéré que, si aucun syndicat ne regroupe plus de 50 pour cent des travailleurs, les droits de négociation collective devraient cependant être accordés aux syndicats de cette unité, au moins au nom de leurs propres membres. [Voir **Compilation**, paragr. 1390.]*
- 590.** *Compte tenu de ce qui précède, le comité note que la question du statut juridique de la CONAMYPE et de sa capacité à négocier collectivement a été clarifiée; qu'il ressort des informations les plus récentes communiquées par le gouvernement que le syndicat atteignait presque le seuil requis pour rendre la négociation obligatoire (puisque 49,15 pour cent des fonctionnaires de l'institution publique étaient membres du syndicat); que le gouvernement a indiqué dans plusieurs de ses communications qu'il menait des consultations sur la possibilité de conclure une convention collective dans le cadre de négociations volontaires; et que le gouvernement a indiqué dans sa dernière communication que les autorités administratives avaient fait savoir qu'elles mettraient en place les mécanismes d'élaboration d'une proposition en réponse au cahier de revendications présenté par le SITCO le 1^{er} juillet 2019. Aussi, le comité veut croire que les autorités concernées continueront de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation d'une convention collective dans le plein respect des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.*

Recommandation du comité

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

Le comité veut croire que les autorités concernées continueront de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation d'une convention collective dans le plein respect des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Cas n° 3318

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador
présentée par
le Syndicat des employés du service du procureur
pour la défense des droits de l'homme d'El Salvador (SEPRODEHES)

Allégations: Refus de dialoguer et discrimination antisyndicale, en particulier harcèlement contre le secrétaire général et accusations infondées en lien avec des activités syndicales

- 592.** La plainte figure dans des communications du Syndicat des employés du service du procureur pour la défense des droits de l'homme d'El Salvador (SEPRODEHES) datées du 18 août 2017 et du 28 juin 2018.
- 593.** Le gouvernement a communiqué ses observations dans des communications datées du 25 février 2019, du 25 septembre 2019 et du 31 janvier 2020.
- 594.** 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

- 595.** Dans ses communications, l'organisation plaignante allègue que des atteintes ont été portées à la liberté syndicale par la procureure pour la défense des droits de l'homme, ce qui s'est notamment traduit par: des atteintes à la liberté d'expression et à la liberté syndicale; le défaut de réponse à des demandes et communications; l'annulation de réunions et d'audiences prévues et d'autres refus de participer contraires à la sentence arbitrale produisant les effets d'une convention collective de travail (ci-après la «sentence arbitrale»); des actes de harcèlement visant le secrétaire général du comité exécutif dans le cadre de ses fonctions et d'autres actes arbitraires commis sur instruction de la procureure.
- 596.** L'organisation plaignante allègue que le 26 juillet 2017 une mobilisation syndicale a été organisée devant l'un des locaux de l'institution pour demander à la procureure de rétablir le dialogue qu'elle avait elle-même rompu en mars 2017 et de respecter la sentence arbitrale. En guise de réponse, la procureure a émis le même jour la note n° 191/2017, dans laquelle elle a cherché, par le biais de fausses accusations, à stigmatiser les activités syndicales en les caractérisant d'infractions pénales et d'«actes de vandalisme et de violence fondée sur le genre» – accusations qui constituaient un

moyen d'entraver la liberté d'expression et la liberté syndicale. Dans cette même note, la procureure a indiqué qu'elle ne reconnaissait pas le comité exécutif de SEPRODEHES et qu'elle refusait de dialoguer avec le syndicat – bien qu'il s'agisse du représentant légitime de la majorité des travailleurs – et a invité les employés à trouver un autre moyen de s'organiser. L'organisation plaignante a d'ailleurs transmis plusieurs communiqués internes que la procureure a adressés aux travailleurs, et dans lesquels elle attaque le comité exécutif et tente d'influer sur le processus électoral. Elle affirme par exemple: «j'estime que l'actuel comité exécutif n'est pas suffisamment représentatif et j'invite le personnel syndiqué et non syndiqué à chercher des représentants objectifs et professionnels [...] afin d'établir des mécanismes de dialogue avec la direction» ou «je forme le souhait que soient élus de véritables représentants». En outre, dans un communiqué émis un jour avant les élections, elle a accusé les membres du comité d'avoir commis des infractions pénales, d'avoir failli à leurs obligations professionnelles et de n'écouter que leurs propres intérêts. L'organisation plaignante a par ailleurs transmis des notes de presse dans lesquelles la procureure formulait des déclarations acerbes et infondées à l'encontre des membres du comité exécutif du syndicat (elle y qualifiait ses deux principaux dirigeants de «délinquants», affirmait qu'ils n'étaient «même pas membres de l'institution» et qu'ils étaient «payés à ne rien faire» et ajoutait que «ces deux individus et dix autres ne [faisaient] absolument rien» et qu'elle faisait «peu de cas des délinquants»). En outre, l'organisation plaignante déplore que la procureure ait rejeté une demande formulée par le syndicat – dans laquelle celui-ci demandait à ce que ses membres puissent assister à une assemblée générale extraordinaire – sous prétexte que cela n'était pas «expressément prévu dans le plan de travail, qu'ils ne [lui avaient] toujours pas soumis en bonne et due forme» – affirmation erronée puisque le comité exécutif de SEPRODEHES lui avait bel et bien présenté le plan de travail en question.

- 597.** L'organisation plaignante ajoute que, lors du mandat 2017-18 du comité exécutif, la procureure s'est abstenue, de manière systématique et répétée, de répondre aux communications envoyées par le syndicat et a refusé de tenir les audiences sollicitées. Elle indique ce qui suit: i) sur les 12 réunions de l'année prévues au titre de la note n° 14/2017 du 12 janvier 2017, qui avait été signée par la procureure, seule une réunion a eu lieu – et ce le 28 mars 2017 –, les réunions ultérieures ayant été annulées sans que le syndicat en ait été informé; ii) en désignant, par la note n° 197/2017 du 29 juin 2017, une commission chargée de la représenter, la procureure a enfreint l'article 3 de la sentence arbitrale, qui dispose que la procureure doit être présente lors des réunions; iii) par la note n° 191/2017 du 26 juillet 2017, la procureure a annulé la note précédente, de sorte que les réunions prévues avec ladite commission ont été suspendues; et iv) à partir d'avril 2017, la rupture unilatérale du dialogue s'est confirmée et le comité exécutif du syndicat n'a par conséquent pas pu participer à la gestion du budget, ce qui est contraire à l'article 43 de la sentence arbitrale. SEPRODEHES affirme qu'il est resté ouvert au dialogue malgré les refus essuyés; le 17 août 2017, il a envoyé une proposition de médiation à la procureure afin de rétablir le contact avec elle.
- 598.** Enfin, l'organisation plaignante allègue que le secrétaire général du syndicat, Carlos Solórzano Padilla, a été victime de harcèlement et d'autres actes antisyndicaux arbitraires. SEPRODEHES allègue que, le 12 juillet 2017, M. Solórzano Padilla a été démis de ses fonctions institutionnelles par la note n° 1355/2017 le contraignant à cesser d'exercer les fonctions qui lui étaient assignées et à quitter son bureau. Les actions illégales et arbitraires ne se sont pas arrêtées là et quelques jours plus tard, des collaborateurs de la procureure ont saisi l'ordinateur du secrétaire général et tenté d'extraire des informations de son disque dur – ce n'est qu'après s'être opposé à cette

mesure, avec l'aide d'autres dirigeants, que le secrétaire général a enfin pu accéder à ses dossiers personnels. Le secrétaire général a également été contraint de remettre l'inventaire des biens meubles qui lui étaient dévolus dans le cadre de ses fonctions institutionnelles. En outre, l'organisation plaignante indique qu'un membre du syndicat a été congédié le 31 mai 2017, mais ne communique aucun détail quant à la nature antisyndicale de ce licenciement.

B. Réponse du gouvernement

- 599.** Dans ses communications, le gouvernement transmet les réponses du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et de la procureure aux allégations formulées dans la plainte.
- 600.** Le gouvernement indique que SEPRODEHES a effectivement écrit au Département national des organisations sociales le 29 août 2017 afin que celui-ci demande à la procureure de cesser de faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, mais que le département national a indiqué, dans sa réponse, qu'il n'avait pas compétence pour intervenir et lui adresser une telle demande. Le gouvernement précise que ce n'est pas que le département national ne souhaitait pas intervenir en faveur du syndicat, mais qu'il s'en trouvait empêché car il existait une interdiction expresse en la matière. Le syndicat avait toutefois la possibilité de saisir la justice pour faire valoir les droits qui avaient selon lui été mis à mal.
- 601.** Pour sa part, la procureure affirme: i) que c'est le comité exécutif du syndicat qui s'est livré à des actes répétés et systématiques visant à discréditer sa personne et ses collaborateurs, actes qui, selon elle, «s'apparentaient à des délits constitutifs d'actes de violence à l'encontre des femmes et d'atteinte à l'autorité incarnée», et que le comité exécutif a harcelé les travailleurs qui ne s'étaient pas ralliés à l'appel à bloquer le fonctionnement de l'institution que celui-ci avait lancé; ii) qu'elle n'a pas pu engager de dialogue avec le syndicat alors qu'elle était disposée à le faire, et ce en raison du manque de respect témoigné à son encontre et à l'encontre de ses collaborateurs; iii) que les allégations de violations formulées étaient hors propos et infondées, et qu'elle n'a jamais empêché les employés d'exercer leur droit de s'affilier à un syndicat; iv) qu'elle a prouvé ses bonnes dispositions à l'endroit des travailleurs lorsqu'elle s'est chargée de faire appliquer la sentence arbitrale malgré la pénurie de fonds afin que tous les travailleurs puissent bénéficier des avantages qui en découlaient, et qu'elle a scrupuleusement respecté toutes les dispositions relatives aux prestations et aux droits du personnel prévues par l'instrument; v) que, s'agissant du calendrier des réunions, le secrétaire général de SEPRODEHES a été invité à soumettre un plan de travail présentant les différentes activités, conformément à l'article 19 de la sentence arbitrale, mais que celui-ci ne l'a jamais fait; vi) que toute latitude a été donnée aux membres du syndicat et du comité exécutif pour s'exprimer, et qu'ils en ont profité pour formuler toutes sortes de griefs à l'encontre de la procureure et pour mener de nombreuses actions de contestation, notamment pour barrer des routes ou entraver les membres du personnel en général dans l'exercice de leurs fonctions; et vii) que pour témoigner des bonnes dispositions de l'institution à l'endroit de l'organisation plaignante, le 7 octobre 2016, le 24 novembre 2016 et le 27 janvier 2017, 15 demandes ont été déposées pour solliciter le retrait de plaintes déposées par l'ancien procureur contre le comité exécutif de SEPRODEHES.
- 602.** S'agissant du présumé acte de harcèlement qu'a constitué le licenciement du secrétaire général de l'organisation plaignante, le gouvernement indique que ce licenciement était lié au fait que, comme le prévoyait la sentence arbitrale, le secrétaire général bénéficiait

d'une décharge d'activité à plein temps pour mener ses activités syndicales. Autrement dit, le secrétaire général, en raison de son adhésion au comité exécutif et parce qu'il disposait d'un congé syndical à temps plein, avait tacitement renoncé à ses fonctions professionnelles, qui devaient néanmoins être remplies. Le gouvernement indique que le secrétaire général a d'ailleurs porté plainte pour licenciement et affirmé, dans ce cadre, avoir été victime d'une «injustice manifeste», plainte que le tribunal de la fonction publique a rejetée le 8 juin 2018 par un jugement dans lequel il déclarait irrecevable l'allégation d'injustice manifeste.

- 603.** Enfin, dans sa communication du 31 janvier 2020, le gouvernement indique: i) que le 16 octobre 2019, l'Assemblée législative a élu un nouveau procureur qui, deux jours après son élection, a fait part lors d'un entretien télévisé de sa volonté de ne pas entrer en conflit avec SEPRODEHES et d'avoir de bons rapports avec l'ensemble de l'institution; et ii) que le 21 octobre 2019, lors d'une conférence de presse, SEPRODEHES a donné sa confiance au nouveau procureur après avoir tenu une réunion lors de laquelle les intérêts du syndicat ont été abordés, le nouveau procureur s'étant pour sa part engagé à respecter les droits et les prestations découlant de la convention collective.

C. Conclusions du comité

- 604.** *Le comité observe que le présent cas porte sur plusieurs allégations faisant apparaître une situation de conflit et d'absence de dialogue entre la direction du service de la procureure (l'employeur) et l'organisation plaignante. Le syndicat dénonce: les actes de représailles et de stigmatisation antisyndicale que la procureure a opposés à l'exercice d'activités syndicales légitimes; l'absence de réponse aux demandes et aux communications; l'annulation de réunions et d'audiences prévues, ainsi que d'autres refus de participer contraires à la sentence arbitrale ayant valeur de convention collective de travail (ci-après la «sentence arbitrale»); et des actes de discrimination antisyndicale, en particulier de harcèlement à l'encontre du secrétaire général du comité exécutif. Pour sa part, le gouvernement indique que le ministère du Travail n'avait pas compétence pour intervenir dans le conflit. S'agissant de l'allégation de harcèlement, le gouvernement précise que le licenciement du secrétaire général de l'organisation plaignante était lié au congé syndical dont il bénéficiait au titre de la sentence arbitrale et que le tribunal de la fonction publique avait jugé irrecevable la plainte soumise par le secrétaire général, dans laquelle il alléguait qu'une injustice manifeste avait été commise. Le gouvernement renvoie par ailleurs à la réponse de la procureure, dans laquelle elle affirme: i) que c'est le comité exécutif du syndicat qui, alors qu'il disposait d'une entière liberté dans l'exercice de ses fonctions, a manqué de respect envers elle et ses collaborateurs, et que le comité exécutif n'avait pas permis l'instauration d'un dialogue, alors qu'elle-même y était disposée; ii) qu'elle a prouvé ses bonnes dispositions à l'endroit des travailleurs lorsqu'elle s'est chargée de faire appliquer la sentence arbitrale malgré la pénurie de fonds, afin que tous les travailleurs puissent bénéficier des avantages qui en découlaient, et qu'elle a scrupuleusement respecté toutes les dispositions relatives aux prestations et aux droits du personnel prévues par l'instrument; et iii) que ces bonnes dispositions ont de nouveau été démontrées lorsque des demandes ont été présentées pour solliciter le retrait de plaintes déposées par l'ancien procureur contre SEPRODEHES.*
- 605.** *Tout en constatant qu'il existe des divergences entre les allégations de l'organisation plaignante et la réponse de la procureure, le comité observe que les déclarations publiques de la procureure témoignent d'une animosité à l'encontre de la direction du syndicat, ce qu'illustrent les nombreux documents transmis par le syndicat, dont la procureure ne nie pas être à l'origine. Le comité observe par exemple que si, dans ses communications au comité, la procureure affirme respecter la liberté syndicale et indique que les membres du comité*

bénéficient d'un congé syndical à temps plein afin de s'acquitter de leurs fonctions, dans ses déclarations à la presse, celle-ci les traite de «délinquants», affirme qu'ils «ne sont même pas membres de l'institution et qu'ils sont payés à ne rien faire» et ajoute que «ces deux personnes et dix autres ne font absolument rien». D'autre part, le comité observe que la procureure affirme que le comité exécutif du syndicat est celui qui s'est livré à des actes répétés et systématiques visant à discréditer sa personne. Selon elle, ces actes «s'apparentaient à des délits constitutifs d'actes de violence à l'encontre des femmes et d'atteinte à l'autorité incarnée», bien qu'elle ne présente pas d'éléments de preuve pour appuyer ces affirmations. Le comité prend par ailleurs note des communiqués internes dans lesquels la procureure a profité de sa position institutionnelle pour attaquer le comité exécutif et faire obstacle aux élections syndicales, et ce en adressant aux travailleurs des communications internes pour les encourager à élire un autre comité exécutif pour représenter le syndicat. Le comité rappelle à cet égard que le fait que les autorités interviennent au cours des élections d'un syndicat, en exprimant une opinion au sujet des candidats et des conséquences de ces élections, porte gravement atteinte au droit que les organisations syndicales ont d'élire en toute liberté leurs représentants. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 640.] Le comité considère que des déclarations comme celles-ci font obstacle au droit d'élire librement les dirigeants et ne contribuent pas au développement de relations professionnelles harmonieuses.

- 606.** Ainsi, le comité souligne l'importance, pour assurer des relations professionnelles harmonieuses, d'engager des consultations complètes et franches sur des questions touchant les intérêts professionnels des travailleurs. Il souligne également l'importance de prendre sans attendre des mesures pour instaurer un climat de confiance fondé sur le respect des organisations d'employeurs et des organisations syndicales afin de promouvoir des relations professionnelles stables et solides. [Voir **Compilation**, 2018, paragr. 1519 et 1520.] Dans ces conditions, le comité invite les autorités concernées à continuer de faciliter la tenue d'un dialogue constructif entre la direction du service de la procureure et l'organisation plaignante, notamment pour traiter les questions soulevées dans la plainte qui pourraient rester irrésolues et en vue de garantir le plein respect de la liberté syndicale dans l'institution concernée et de promouvoir des relations professionnelles harmonieuses.

Recommandation du comité

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

Le comité invite les autorités concernées à continuer de faciliter la tenue d'un dialogue constructif entre la direction du service de la procureure et l'organisation plaignante, notamment pour traiter les questions soulevées dans la plainte qui pourraient rester irrésolues et en vue de garantir le plein respect et le plein exercice de la liberté syndicale dans l'institution concernée et de promouvoir des relations professionnelles harmonieuses.

Cas n° 3321

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement d'El Salvador
présentée par
le Syndicat national des travailleurs pénitentiaires (SITRAPEN)

Allégations: Actions visant à démanteler un syndicat par une intervention dans la désaffiliation de ses membres et le refus de reconnaître pleinement le droit syndical des travailleurs pénitentiaires

- 608.** La plainte figure dans la communication du Syndicat national des travailleurs pénitentiaires (SITRAPEN) en date du 7 février 2018.
- 609.** Le gouvernement a envoyé ses observations par une communication en date du 25 février 2019.
- 610.** 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

- 611.** Dans sa communication en date du 7 février 2018, l'organisation plaignante, qui intervient dans le secteur pénitentiaire, dénonce les actions des autorités visant à favoriser son démantèlement et demande la pleine reconnaissance du droit syndical des travailleurs pénitentiaires.
- 612.** Le SITRAPEN allègue l'existence d'une stratégie dissociative de démantèlement du syndicat par le gouvernement. L'organisation plaignante affirme que: i) les avocats de la Direction générale des centres pénitentiaires harcèlent constamment les travailleurs tout au long de leur journée de travail, en leur demandant de remplir des formulaires de désaffiliation, et ii) ils les transmettent ensuite au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale afin que ce dernier puisse autoriser les désaffiliations, en violation de la Constitution et des conventions de l'OIT.
- 613.** L'organisation plaignante allègue que le gouvernement, dans ses actions et ses décisions, utilise l'argument selon lequel les agents pénitentiaires ne bénéficient pas du droit syndical puisqu'ils sont exclus de la carrière administrative en vertu de la loi sur la fonction publique. Ceci malgré la réforme constitutionnelle de 2009, qui a été menée pour assurer la conformité avec les normes de l'OIT et qui a levé cette restriction à la liberté syndicale.
- 614.** L'organisation plaignante estime que le gouvernement devrait respecter le droit syndical des travailleurs pénitentiaires; que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale devrait se déclarer incompétent et cesser d'usurper les fonctions relatives à l'affiliation des travailleurs, que la loi sur la fonction publique confère aux comités directeurs des syndicats; que toutes les désaffiliations autorisées par le ministère devraient être déclarées nulles et non avenues et que toutes les cotisations dues devraient être restituées au syndicat (la plainte est accompagnée d'une copie des décisions de désaffiliation de la Direction générale du travail).

B. Réponse du gouvernement

615. Dans sa communication en date du 25 février 2019, le gouvernement fournit les réponses des autorités concernées aux allégations formulées dans la plainte. Selon le gouvernement:

- i) de nombreux membres du SITRAPEN se sont présentés auprès du Département national des syndicats en affirmant que les membres du comité directeur du syndicat refusent de recevoir leurs demandes de désaffiliation. Le gouvernement ajoute que l'augmentation du nombre de désaffiliations du SITRAPEN est un phénomène qui se produit depuis la fin de l'année 2015;
- ii) en ce qui concerne la procédure de désaffiliation d'un syndicat, qui est traitée par le Département national des syndicats, le gouvernement souligne qu'elle se déroule conformément à l'article 99 de la loi sur la fonction publique, qui prévoit que, lorsque les membres du comité directeur refusent de recevoir une demande de désaffiliation, le travailleur démissionnaire pourra s'adresser au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. En vertu de cette disposition, les représentants légaux du syndicat sont convoqués pour se voir notifier la décision du travailleur et, une fois la procédure terminée, l'ordre de confirmation de la désaffiliation est envoyé, et l'intervenant concerné est sommé de cesser de déduire les cotisations syndicales;
- iii) à titre préventif, en pareille situation, qui s'applique également aux autres syndicats, le gouvernement exige des travailleurs qui souhaitent se désaffilier qu'ils présentent une déclaration sous serment, authentifiée par acte notarié, mentionnant le refus, par le comité directeur de leur syndicat, de recevoir leur demande de désaffiliation;
- iv) la Constitution oblige les autorités à recevoir les demandes formulées, et la loi sur la fonction publique prévoit la possibilité pour le travailleur concerné de ne pas se présenter physiquement. C'est la raison pour laquelle il n'est donc pas possible d'accéder à la demande de l'organisation plaignante de rejeter les demandes de désaffiliation qui ne sont pas soumises en personne par le travailleur démissionnaire;
- v) les autorités ont simplement respecté la procédure régulière, comme cela apparaît dans les décisions de désaffiliation de la Direction générale du travail annexées au texte de la plainte. Ces documents montrent que, bien que les deux parties aient été convoquées, ni les travailleurs auteurs de la demande de désaffiliation, ni les représentants syndicaux n'ont comparu à l'audience, de sorte que la désaffiliation a été établie sur la base de la documentation soumise et dûment notifiée tant aux travailleurs qu'au SITRAPEN;
- vi) la Direction des centres pénitentiaires déclare qu'elle a agi conformément à la loi et ne pas être intervenue, ni s'être ingérée dans la liberté syndicale des membres du SITRAPEN, et le gouvernement considère, compte tenu de ce qui précède, qu'il n'existe pas de stratégie dissociative visant à démanteler le SITRAPEN ou à promouvoir la désaffiliation, comme cela est prétendu à tort dans la plainte.

C. Conclusions du comité

616. *Le comité note que la plainte allègue une ingérence des autorités dans un syndicat du secteur pénitentiaire en favorisant la désaffiliation de ses membres; et dénonce la non-reconnaissance totale du droit syndical des travailleurs pénitentiaires.*

- 617.** *Le comité note que, alors que l'organisation plaignante allègue que les autorités pénitentiaires encouragent la désaffiliation de ses membres, le gouvernement nie ces allégations et indique qu'il a suivi la procédure légalement établie lorsque le comité directeur d'un syndicat refuse de recevoir les demandes de désaffiliation de ses membres. Le gouvernement indique que, dans le cadre de cette procédure, le syndicat a été informé de la demande de désaffiliation et que ce dernier ne s'est pas présenté à l'audience à laquelle il a été convoqué. Le gouvernement souligne que le respect de cette procédure apparaît dans les décisions de désaffiliation transmises par l'organisation plaignante avec la plainte, qui corroborent les explications données par les autorités. Le gouvernement ajoute que, à titre préventif, les autorités exigent la présentation d'une déclaration sous serment du travailleur alléguant que le comité directeur n'a pas reçu sa demande de désaffiliation. L'organisation plaignante estime que par ces actions les autorités s'ingèrent dans les affaires internes du syndicat.*
- 618.** *Le comité considère qu'il n'est pas contraire à la liberté syndicale qu'une règle permette aux travailleurs de communiquer leur demande de désaffiliation aux autorités compétentes lorsque le comité directeur d'un syndicat refuse de l'accepter. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les avocats de l'employeur encourageraient les travailleurs à se désaffilier du SITRAPEN, le comité note que les autorités pénitentiaires nient tout acte d'ingérence et que l'organisation plaignante ne fournit aucun détail ou preuve qui permettrait de l'examiner. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*
- 619.** *Par ailleurs, le comité observe que, selon l'allégation de l'organisation plaignante que le gouvernement ne réfute pas, les autorités continueraient de se référer à des dispositions légales qui ne sont pas conformes à la liberté syndicale et qui limitent la pleine reconnaissance du droit syndical des travailleurs pénitentiaires. À cet égard, le comité note que les organes de contrôle de l'OIT ont appelé à ce que les mesures nécessaires soient prises pour modifier les dispositions législatives qui excluent certaines catégories de fonctionnaires du droit syndical (y compris les dispositions de la loi sur la fonction publique citées par l'organisation plaignante, en particulier l'article 73). À cet égard, le comité a instamment prié le gouvernement de veiller à ce que la législation nationale d'El Salvador soit amendée de manière urgente, afin de reconnaître le droit syndical aux travailleurs au service de l'État, à la seule exception éventuelle des forces armées et de la police. [Voir cas no 2085, 323e rapport, paragr. 173, 327e rapport, paragr. 57, et 328e rapport, paragr. 47.] Le comité doit rappeler, en ce qui concerne le cas spécifique abordé par la plainte, que le personnel pénitentiaire devrait jouir du droit syndical. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 357.] Le comité veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour assurer le plein respect du droit syndical du personnel pénitentiaire et renvoie les aspects législatifs de ce cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, et demande que, s'il le juge nécessaire, le gouvernement fasse appel à l'assistance technique du BIT à cet égard.*

Recommandations du comité

- 620.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour assurer le plein respect du droit syndical du personnel pénitentiaire.**
 - b) Le comité renvoie les aspects législatifs de ce cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.**
 - c) Le comité demande que, s'il le juge nécessaire, le gouvernement fasse appel à l'assistance technique du BIT à cet égard.**

Cas n° 2869

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

Plainte contre le gouvernement du Guatemala
présentée par
la Confédération de l'Unité syndicale du Guatemala (CUSG)

Allégations: Licenciement de dirigeants syndicaux après la réactivation du Syndicat du conditionnement, du transport, de la distribution et de l'entretien des installations de gaz des entreprises du Groupe TOMZA

- 621.** Le comité a examiné ce cas (présenté en juin 2011) pour la dernière fois à sa réunion de juin 2014 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 372^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 321^e session (octobre 2014), paragr. 286 à 296.] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 622.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications datées du 22 juillet 2015, des 6, 28 et 30 mai 2019, et des 31 janvier, 4 février et 10 septembre 2020.
- 623.** Le Guatemala a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Examen antérieur du cas

- 624.** Lors de son examen antérieur du cas en juin 2014, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 372^e rapport, paragr. 296]:
- a) Soulignant que l'une des deux procédures qui ont été classées dans les cas à l'examen alors que les parties demanderessees ne s'étaient pas désistées avait donné lieu en première instance à une ordonnance de réintégration de neuf dirigeants syndicaux licenciés et que, lors de son examen antérieur du cas, il avait prié le gouvernement de veiller à l'application de ladite ordonnance, le comité prie le gouvernement de communiquer de toute urgence les décisions correspondantes et de fournir tous les détails nécessaires sur les raisons qui ont motivé le classement des procédures citées.
 - b) Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que les procédures judiciaires en cours dans le cadre de cette affaire soient conclues sans délai supplémentaire et, dans l'attente des décisions judiciaires définitives, d'assurer la réintégration provisoire immédiate des travailleurs pour lesquels une ordonnance de réintégration a été rendue en première instance et n'a pas été classée. Le comité prie le gouvernement de l'informer urgemment à cet égard.

B. Réponse du gouvernement

- 625.** Dans ses différentes communications, le gouvernement a fourni des informations sur les différentes procédures judiciaires intentées au sujet des faits visés par la présente plainte. Sa dernière communication, datée du 4 février 2020, contient une version consolidée et actualisée des informations mentionnées. En ce qui concerne la procédure de réintégration des neuf dirigeants syndicaux licenciés (aliéna α) des recommandations), dans le cadre de la procédure de règlement d'un conflit collectif de

nature économique et sociale n° 01088-2011-131 engagée par le Syndicat du conditionnement, du transport, de la distribution et de l'entretien des installations de gaz, le gouvernement indique ce qui suit: i) un dirigeant syndical a présenté une demande de désistement total; et ii) le cas des huit autres dirigeants a été examiné dans le cadre d'une procédure incidente devant la Cour constitutionnelle (dossier n° 01087-2011-154), et l'arrêt relatif au recours en *amparo* n° 1755-2019 a été rendu le 26 novembre 2019. Le gouvernement fournit une copie dudit arrêt, dont il ressort que le recours interjeté a été déclaré irrecevable.

626. Pour ce qui est de l'alinéa b) des recommandations du comité, le gouvernement indique également que, en ce qui concerne les 16 travailleurs dont il est fait état dans le présent cas, 6 ont été réintégrés, 2 autres pour lesquels une ordonnance de réintégration avait été rendue ne se sont pas présentés, 6 ont présenté une demande de désistement, et les 2 derniers (MM. Hilario Revolorio Colocho et Juan Manuel Alvarado de Paz) ont vu leur demande de réintégration déclarée irrecevable par la cinquième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale.

C. Conclusions du comité

627. *Le comité rappelle que le présent cas porte sur des allégations de licenciements antisyndicaux décidés à la suite de la réactivation d'une organisation syndicale et sur la non-exécution d'une ordonnance de réintégration des travailleurs rendue en 2011.*

628. *Le comité prend note des observations du gouvernement sur l'état d'avancement des diverses procédures judiciaires concernant les faits qui sont l'objet de la plainte depuis 2011. Le comité note que le gouvernement indique que, en ce qui concerne l'alinéa b) des recommandations du comité, sur les 16 travailleurs dont il est fait état dans le présent cas, 6 ont été réintégrés, 2 autres pour lesquels une ordonnance de réintégration avait été rendue ne se sont pas présentés, 6 ont présenté une demande de désistement, et les 2 derniers ont vu leur demande de réintégration déclarée irrecevable.*

629. *En ce qui concerne la réintégration des neuf dirigeants syndicaux visée à l'alinéa a) des recommandations, dans le cadre de la procédure de règlement d'un conflit collectif de nature économique et sociale n° 01088-2011-131, le comité note que le gouvernement fait expressément référence à l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle en date du 26 novembre 2019 (dans le cadre d'un recours en *amparo*), qui présente la chronologie des nombreuses procédures judiciaires engagées. Il ressort dudit arrêt que: i) MM. Hugo Fernando Gallardo Pérez, Luis Alfredo Barrios Chavarría, Rigoberto Sagastume Juárez et Filiberto Pineda Carías, ainsi que d'autres personnes, ont engagé une procédure de réintégration contre l'employeur qui a été déclarée recevable par le juge du fond dans une décision rendue le 2 juin 2011; ii) par la suite, en application de la décision du 5 juillet 2011 portant modification partielle de la décision précitée, les demandes de réintégration ont été déclarées irrecevables; iii) non satisfaits de cette décision, les intéressés ont interjeté appel et la quatrième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale du département de Guatemala n'a pas admis le recours au motif que l'appel n'avait pas été interjeté dans le délai imparti; iv) les intéressés ont déposé un recours pour déni d'appel contre cette décision, qui a été jugé irrecevable par la première chambre de la Cour d'appel du travail et de la prévoyance sociale pour le même motif (non-respect des délais); v) la cinquième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale du département de Guatemala a rendu un jugement en date du 23 mars 2017 dans lequel elle a décidé d'ordonner de nouveau la réintégration des demandeurs et le versement des salaires non perçus; vi) tant les intéressés (alléguant une erreur de calcul du montant de leurs prestations) que l'employeur (contestant la décision sur le fond) ont fait appel de cette dernière décision; la troisième chambre de la Cour d'appel du travail et de la*

prévoyance sociale a déclaré irrecevable le recours formé par les demandeurs et a fait droit à celui formé par l'employeur, considérant que le seul moyen d'annuler la décision de modification partielle de 2011 était d'interjeter appel et que ce dernier avait été rejeté pour non-respect des délais; et vii) enfin, la Cour constitutionnelle a déclaré le recours irrecevable par décision du 26 novembre 2019, en soulignant que les demandeurs avaient eu libre accès aux tribunaux, mais qu'ils avaient commis des erreurs de procédure.

- 630.** *Le comité ne peut que constater le nombre très élevé de procédures et de recours introduits, ainsi que la complexité procédurale et l'incertitude juridique qui, jusqu'à la fin de 2019, ont caractérisé le présent cas relatif à des licenciements ayant eu lieu en 2011. Le comité observe que, à deux reprises (décision de première instance rendue le 2 juin 2011 et décision de la cinquième chambre du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale rendue le 23 mars 2017), la réintégration des demandeurs a été ordonnée, mais que, pour des raisons de procédure (non-respect des délais), l'ordonnance de réintégration a été annulée en dernier lieu, tel qu'il ressort de l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle le 26 novembre 2019 auquel le gouvernement renvoie.*
- 631.** *Compte tenu de ce qui précède, et en particulier de la durée des procédures judiciaires mentionnées, le comité ne peut que rappeler à nouveau que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces et qu'une lenteur excessive dans le traitement de tels cas constitue une violation grave des droits syndicaux des intéressés. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1139.] Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des procédures judiciaires qui sont encore en instance dans le cadre de la procédure de règlement d'un conflit collectif de nature économique et sociale n° 01088-2011-131.*
- 632.** *De manière générale, le comité observe à nouveau le caractère répétitif des cas relatifs au Guatemala qu'il a examinés et au regard desquels il n'a pu que constater la lenteur des procédures judiciaires portant sur des allégations de licenciements antisyndicaux. [Voir cas n° 3062, 383^e rapport, octobre 2017, paragr. 365 à 367; cas n° 2948, 382^e rapport, juin 2017, paragr. 375 à 378; cas n° 2989, 372^e rapport, juin 2014, paragr. 316; cas n° 2869, 372^e rapport, juin 2014, paragr. 296.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement d'entamer, en consultation avec les partenaires sociaux, une révision approfondie des règles de procédure applicables aux contentieux du travail de façon à ce que le système judiciaire réponde de manière rapide et efficace aux allégations de discrimination antisyndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandations du comité

- 633.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des procédures judiciaires qui sont encore en instance dans le cadre de la procédure de règlement d'un conflit collectif de nature économique et sociale no 01088-2011-131.**
 - b) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement d'entamer, en consultation avec les partenaires sociaux, une révision approfondie des règles de procédure applicables aux contentieux du travail de façon à ce que le système judiciaire réponde de manière rapide et efficace aux allégations de discrimination antisyndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

Cas n° 3303

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Guatemala
présentée par
le Syndicat des travailleurs du tourisme (STIGT)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que l'Office national de la fonction publique et le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale se sont tous deux ingérés dans la négociation collective de la convention collective sur les conditions de travail de l'Institut guatémaltèque du tourisme

- 634.** La plainte figure dans deux communications du Syndicat des travailleurs du tourisme (STIGT) datées du 18 septembre 2017 et du 30 octobre 2019.
- 635.** Le gouvernement a communiqué ses observations dans des communications datées du 28 et du 29 mai 2018, du 24 septembre 2018, du 12 décembre 2019, du 31 janvier et du 11 septembre 2020.
- 636.** Le Guatemala a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 637.** Dans sa communication datée du 18 septembre 2017, l'organisation plaignante déplore le fait que l'Office national de la fonction publique (ONSEC) se soit ingéré dans la négociation – engagée le 30 août 2016 – de la convention collective sur les conditions de travail conclue entre l'Institut guatémaltèque du tourisme (ci-après, l'«institut public du tourisme») et le STIGT pour la période 2016-2018. À cet égard, elle allègue que, après la publication de l'analyse économique et financière du Département des finances de l'institut public du tourisme et de l'avis de la Direction technique du budget, l'administration de l'institut et le STIGT ont procédé à la négociation par voie directe du projet de convention collective pour la période 2016-2018 et sont parvenus à un consensus final le 3 novembre 2016. L'organisation plaignante signale qu'il a ensuite été demandé à l'ONSEC d'émettre un avis sur la question à la lumière de son champ de compétences (le respect des grilles salariales établies et les modifications concernant les postes ou les fonctions) et précise que, le 13 juin 2017, l'ONSEC a émis l'avis DTJL-01248, dans lequel il demandait à l'institut public du tourisme de modifier 24 articles de la convention collective.
- 638.** L'organisation plaignante indique que l'ONSEC, en émettant cet avis, a manqué à son devoir, a abusé de son autorité et a outrepassé ses fonctions, et qu'il a par ailleurs contribué à retarder considérablement l'entrée en vigueur de la convention. Elle considère en outre que l'institut public du tourisme fait office d'entité publique décentralisée, qu'étant doté de la personnalité juridique, il est titulaire de droits et de devoirs, qu'il dispose de ses propres biens, lois et règlements ainsi que d'une source de financement interne qui lui permet de gérer son propre budget, de sorte que les autorités compétentes ne devraient pas l'appréhender comme une institution centralisée. Elle estime par ailleurs que l'avis rendu le 13 juin 2017 serait contraire au principe des droits acquis et inaliénables, étant donné que la plupart des dispositions de

la convention collective ne feraient que reprendre les éléments des conventions antérieures.

- 639.** Dans sa communication datée du 30 octobre 2019, l'organisation plaignante déplore le fait que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (MTPS), par l'intermédiaire de son conseil technique et juridique, ait retardé sciemment l'homologation d'une deuxième convention collective sur les conditions de travail, conclue entre l'institut public du tourisme et le STIGT en 2019 et se soit ingéré dans le processus. À cet égard, elle signale que: i) suite à la dénonciation de la convention collective sur les conditions de travail pour la période 2016-2018 et la négociation par voie directe qui s'en est suivie, les parties se sont mises d'accord, le 25 septembre 2018, sur un nouveau projet de convention; ii) dans leurs avis, tant le Département des finances de l'institut public du tourisme que celui des ressources humaines et l'ONSEC ont émis une opinion favorable à l'égard de cette nouvelle convention; iii) le 29 juillet 2019, ladite convention a été transmise au MTPS pour homologation, et que celui-ci a requis la mise en conformité de 17 points, ce qui supposait l'élimination de plusieurs droits acquis; et iv) au 30 octobre 2019, la convention n'aurait pas été encore homologuée.
- 640.** L'organisation plaignante considère que l'intervention de l'autorité administrative du travail avait pour but de retarder les négociations et qu'elle était dénuée de fondement légal. Elle estime par ailleurs que l'autorité administrative du travail, en émettant son avis, a fait abstraction de l'autorité de nommer dont est investie le directeur général de l'institut public du tourisme, a porté atteinte à la liberté et à la direction syndicale, n'a pas tenu compte des droits acquis par voie de négociation collective et a brandi devant les signataires de la convention collective, en guise de menace, la possibilité que des délits aient été commis.
- 641.** L'organisation plaignante se dit préoccupée par l'ingérence répétée de l'autorité administrative du travail dans la négociation collective, celle-ci étant chargée de protéger et de promouvoir la négociation collective. Elle souligne par ailleurs que, dans le cadre de la négociation des deux conventions collectives susmentionnées (la première se rapportant à la période 2016-2018 et la seconde à la période 2019-2021), l'institut public du tourisme a accepté librement les dispositions et les conditions arrêtées dans les deux conventions. Elle signale par ailleurs que, comme le prévoient les dispositions relatives à la liberté syndicale, le rôle de l'autorité administrative du travail devrait se limiter à garantir que les conventions collectives répondent aux critères formels et aux normes minimales. Elle ajoute que, conformément à l'article 106 de la Constitution du Guatemala, les droits des travailleurs énoncés dans la Constitution et dans la législation du travail sont inaliénables et que les conventions collectives peuvent renforcer les garanties offertes par ces droits.

B. Réponse du gouvernement

- 642.** Dans ses communications datées du 28 et du 29 mai 2018, le gouvernement formule ses observations quant à la première allégation de l'organisation plaignante, qui porte sur les actes d'ingérence qui auraient été commis lors de la négociation de la convention collective sur les conditions de travail pour la période 2016-2018. Le gouvernement explique que, le 22 novembre 2017, une demande d'homologation de la convention susmentionnée a été présentée au MTPS et que, le 6 décembre 2017, le conseil technique et juridique du MTPS a émis l'avis n° 126-2017 pour solliciter, avant de procéder à l'homologation, la mise en conformité des articles ci-après: i) l'article 14 de la convention collective, au motif qu'il octroierait une inamovibilité syndicale supérieure à celle prévue à l'article 223, alinéa d), du Code du travail; les articles 17 et 18 de la

convention collective, au motif qu'ils seraient contraires aux alinéas *n*) et *ñ*) de l'article 61 du Code du travail (qui, selon le gouvernement, établit que seuls les membres du comité exécutif peuvent bénéficier d'un congé syndical payé et que celui-ci ne doit pas excéder six jours par mois); et iii) l'article 40 de la convention collective, qui porte sur l'attribution de postes vacants, au motif que, au titre de l'article 154 de la Constitution, la liberté de recrutement des entités publiques ne peut être restreinte, étant donné que cette prérogative revient à l'administration publique et qu'elle ne peut donc pas être déléguée. Le gouvernement signale que, l'avis n° 126-2017 n'ayant pas été pleinement mis en application, la convention susmentionnée a été homologuée le 8 février 2018 (décision administrative n° 45-2018) et qu'elle est entrée en vigueur en septembre 2018 avec des réserves à ses articles 17 et 40. À cet égard, le gouvernement indique que l'article 5 du décret n° 221-94 (règlement relatif à la procédure de négociation, d'homologation et de dénonciation des conventions collectives sur les conditions de travail d'une entreprise ou d'un centre de production donné) prévoit que «lorsque les documents ne répondent pas aux exigences légales ou que la convention contrevient aux dispositions légales, les parties à la négociation et les signataires se verront accorder un délai de dix jours pour se conformer à la loi». Le gouvernement souligne par ailleurs que, au titre de l'article 52 du Code du travail, le MTPS est habilité, par l'intermédiaire du conseil technique et juridique, à évaluer les conventions collectives; s'il constate des manquements aux dispositions légales pertinentes, il est également habilité à ordonner aux signataires de la convention d'ajuster leurs dispositions et, si les signataires ne s'y emploient pas, à homologuer la convention en émettant des réserves au sujet des dispositions non conformes.

- 643.** S'agissant de l'allégation d'ingérence du MTPS dans la négociation de la convention collective conclue en 2019 entre le STIGT et l'institut public du tourisme, le gouvernement indique dans sa communication datée du 12 décembre 2019 que le MTPS a procédé à l'homologation de cette convention le 31 octobre 2019 (décision n° 715-2019) en émettant des réserves à son article 17 (congés pour les secrétaires syndicaux et services de secrétariat) et à son article 40 (attribution de postes vacants permanents). Le gouvernement indique que, après notification de la décision, l'organisation plaignante a introduit un recours en révision des réserves.
- 644.** Enfin, dans ses communications datées du 31 janvier et du 11 septembre 2020, le gouvernement indique que le recours en révision présenté par l'organisation plaignante a été jugé irrecevable par le MTPS. À cet égard, le comité note que, dans sa décision n° 35-2020 du 20 janvier 2020, le MTPS a estimé que: i) s'agissant de la réserve à l'article 17 de la convention collective, s'il est vrai que l'article 106 de la Constitution dispose qu'il existe des droits inaliénables pouvant être renforcés par la conclusion de contrats individuels et collectifs, l'article précise aussi que ces droits doivent être renforcés dans les conditions prévues par la loi, le MTPS ne pouvant homologuer sans aucune réserve un article contraire à la loi; et ii) s'agissant de la réserve à l'article 40 de la convention collective, l'article 40 prévoit la possibilité d'une ingérence directe de l'institut public du tourisme dans l'administration, étant donné que, au titre de cette disposition, le syndicat serait habilité à préparer un examen et à valider et à signer un appel à candidature s'il y consent, et à revoir la procédure d'attribution des postes, restreignant ainsi la liberté de recrutement de l'État – ce qui est contraire à la législation en vigueur (articles 42 4), 49 et 50 de la loi sur la fonction publique, décret n° 1748 du Congrès de la République).

C. Conclusions du comité

- 645.** *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que le gouvernement s'est ingéré dans la négociation de deux conventions collectives sur les conditions de travail conclues entre le STIGT et l'institut public du tourisme et a entravé le processus.*
- 646.** *Le comité observe que, dans une première communication, l'organisation plaignante allègue que des actes d'ingérence auraient été commis par l'ONSEC, lequel aurait sollicité la modification et l'abrogation de nombreuses dispositions de la convention collective (2016-2018) de l'institut public du tourisme avant de se montrer favorable à l'homologation de cette convention, ce qui a retardé de manière indue son entrée en vigueur. Dans un deuxième temps, l'organisation plaignante dénonce l'ingérence et la lenteur du MTPS, et plus particulièrement du conseil technique et juridique, qui a également sollicité la modification et l'abrogation de certaines dispositions de la convention collective (2019) avant de procéder à l'homologation de celle-ci. Le comité note que l'organisation plaignante affirme que: i) l'institut public du tourisme est une entité décentralisée qui est dotée de la personnalité juridique et qui dispose de ses biens, de ses lois et de ses règlements, ainsi que d'une source de financement interne lui permettant de gérer son propre budget; ii) le rôle du conseil technique et juridique du MTPS est de veiller à ce que les conventions collectives remplissent les critères formels et respectent les normes minimales; iii) le Code du travail établit des normes minimales, mais celles-ci peuvent être renforcées par voie de négociation collective (article 106 de la Constitution du Guatemala); iv) dans les deux cas, l'employeur et le syndicat se sont librement entendus sur les dispositions des conventions collectives; v) dans les deux cas également, le Département des finances de l'institut public du tourisme a approuvé les engagements convenus au moyen des conventions collectives, garantissant que les fonds nécessaires seraient disponibles; et vi) les réserves émises aux conventions collectives sont contraires au principe des droits acquis.*
- 647.** *S'agissant de l'allégation d'ingérence dans la négociation de la première convention collective, le comité note que le gouvernement signale pour sa part que: i) le 22 novembre 2017, le syndicat a présenté sa demande d'homologation; ii) le 6 décembre 2017, le conseil technique et juridique du MTPS a sollicité la mise en conformité de certaines dispositions de la convention collective, car elles contrevenaient au Code du travail; et iii) la convention collective a été homologuée le 8 février 2018 (décision administrative n° 45-2018) avec une réserve à son article 17 (congrés pour les secrétaires syndicaux et services de secrétariat) et à son article 40 (attribution de postes vacants permanents), car ces articles n'étaient pas conformes au Code du travail et à la Constitution du Guatemala. S'agissant de la seconde convention collective, le gouvernement signale que: i) elle a été homologuée le 31 octobre 2019 avec, une fois encore, des réserves à ses articles 17 et 40 (décision n° 715-2019) pour les raisons susmentionnées; et ii) le syndicat a présenté un recours en révision le 25 novembre 2019; et iii) le 20 janvier 2020, le MTPS a jugé ce recours irrecevable (décision n° 35-2020).*
- 648.** *S'agissant de l'allégation relative au retard dans l'homologation des conventions collectives signées par le STIGT, le comité observe que: i) la première convention collective a été homologuée le 8 février 2018, bien que les parties soient parvenues à un consensus final le 3 novembre 2016; ii) la seconde convention collective a été homologuée le 31 octobre 2019, bien que les parties soient parvenues à un consensus le 25 septembre 2018; et iii) dans les deux cas, après avoir signé les conventions et avant de soumettre une demande d'homologation au MTPS, les parties ont dû solliciter l'avis et l'approbation de différentes autorités publiques, y compris de la Direction technique du budget du ministère des Finances et de l'ONSEC, ce qui soulève des questions supplémentaires quant à l'étendue des compétences de cette dernière institution. Le comité rappelle que, dans un précédent cas*

concernant le Guatemala (voir cas n° 3094, 384^e rapport, mars 2018, paragr. 343), il avait prié 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 note par ailleurs que, dans le cadre du suivi réalisé par le Conseil d'administration quant à sa décision d'appuyer l'accord national tripartite de novembre 2017 visant à mettre en œuvre la feuille de route, le gouvernement a indiqué qu'un projet de décret avait été soumis aux partenaires sociaux fin 2018, projet qui avait pour objet de définir et d'accélérer les formalités relatives à l'homologation des conventions collectives au sein de l'administration publique. Le comité prend bonne note du projet de décret et prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre toutes les mesures nécessaires pour accélérer d'une manière significative les procédures applicables en matière d'homologation des conventions collectives dans le secteur public afin de promouvoir la négociation collective libre et volontaire.

- 649.** S'agissant des allégations relatives aux actes d'ingérence de l'autorité administrative dans le contenu des conventions collectives signées par le STIGT, le comité observe que l'autorité administrative du travail a rendu, avant l'homologation de chacune des deux conventions collectives, une décision dans laquelle celle-ci sollicitait la mise en conformité de plusieurs dispositions desdites conventions et que, suite à cela, estimant que les décisions n'auraient pas été entièrement mises en application, l'autorité administrative a homologué les conventions collectives sur les conditions de travail en émettant des réserves à leurs articles 17 (congrés pour les secrétaires syndicaux et services de secrétariat) et 40 (attribution de postes vacants permanents).
- 650.** S'agissant de l'exclusion par le MTPS de l'article 17 de la convention conclue en 2019, lequel prévoyait l'octroi d'un congé syndical à temps plein avec traitement au secrétaire général et un congé syndical à mi-temps aux secrétaires chargés des litiges et des questions techniques, le comité observe qu'il ressort des documents communiqués par l'organisation plaignante que cette disposition était destinée à garantir une représentation syndicale adéquate dans les 14 sièges de l'institut sur le territoire. Le comité prend note par ailleurs que, selon l'organisation plaignante, cette disposition se retrouvait à l'article 61 alinéa ñ) paragraphe 7 du Code du travail, qui prévoyait la possibilité d'octroyer des congés avec traitement dans tous les cas expressément prévus par les conventions collectives sur les conditions de travail. Le comité observe par ailleurs que le gouvernement considère que: i) cette disposition de la convention n'est pas conforme à l'article 61 alinéa ñ) paragraphe 6 du Code du travail, qui fait obligation à l'employeur d'octroyer des congés syndicaux payés dès lors qu'ils se limitent aux membres du comité exécutif et qu'ils n'excèdent pas six jours par mois; et ii) si cette limite n'est pas respectée, rien ne permettra de garantir que les travailleurs s'acquitteront de leur obligation de travailler et de fournir les services requis – condition essentielle de toute relation de travail. À cet égard, tout en notant que l'article 61 du Code du travail est interprété différemment par le gouvernement et l'organisation plaignante, le comité rappelle que, dans de précédents cas, il avait jugé que l'obligation faite aux dirigeants syndicaux de continuer à exercer leur profession pendant toute la durée de leur mandat syndical rendait impossible l'exercice à plein temps des fonctions syndicales et que cette disposition pouvait être extrêmement préjudiciable aux intérêts des syndicats, notamment de ceux dont la taille ou l'étendue géographique nécessitait un apport considérable de temps de la part de leurs dirigeants. Une telle disposition entravait le libre fonctionnement des syndicats et n'était pas conforme aux exigences de l'article 3 de la convention n° 87. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 614.] Le comité observe par ailleurs que le Guatemala a ratifié la convention n° 154, qui s'applique tant au secteur privé

qu'au secteur public, et que les articles 2 c) et 5 c) de celle-ci prévoient que la négociation collective permettra progressivement de prendre en charge la question de la réglementation des relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs. Compte tenu de ce qui précède et sous réserve que les autorités compétentes tiennent dûment compte des fonds publics disponibles et des impératifs liés au fonctionnement efficace du service avant de signer les conventions collectives correspondantes, le comité prie le gouvernement de ne pas censurer les dispositions de conventions collectives du secteur public qui prévoient des congés syndicaux plus favorables que les minimums établis dans le Code du travail.

- 651.** *En ce qui concerne l'exclusion par le MTPS de l'article 40 de la convention collective conclue en 2019 – attribution de postes vacants permanents –, le comité note que, d'après ce que l'organisation plaignante indique dans son recours en révision, cette disposition n'aurait pas pour objet d'accorder au syndicat un quelconque pouvoir d'intervention ou de décision dans l'attribution des postes. Selon l'organisation plaignante, cette disposition donnerait plutôt au syndicat un pouvoir de contrôle lui permettant de veiller à ce que les procédures d'attribution de postes vacants soient conduites dans le respect de la loi. Le comité observe en outre que, selon le gouvernement, en vertu de l'article 154 de la Constitution et des articles 42 4), 49 et 50 de la loi sur la fonction publique, l'attribution des postes est une prérogative qui échoit exclusivement à l'institut public du tourisme, aucune participation, intervention ou supervision du syndicat n'étant donc de mise.*
- 652.** *À propos d'allégations relatives au refus de négocier collectivement sur certaines questions dans le secteur public, le comité rappelle le point de vue suivant exprimé par la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale: «Il est certaines questions qui, manifestement, relèvent au premier chef ou essentiellement de la gestion des affaires du gouvernement; ces questions peuvent raisonnablement être considérées comme étrangères au champ de la négociation.» Il est également évident que certaines autres questions se rapportent au premier chef ou essentiellement aux conditions d'emploi et qu'elles ne devraient pas être considérées comme étant en dehors du champ de négociations collectives menées dans une atmosphère de bonne foi et de confiance mutuelles. [Voir **Compilation**, paragr. 1300.]*
- 653.** *À cet égard, le comité prend dûment note de l'indication du gouvernement selon laquelle, en vertu de la Constitution et de la législation du Guatemala, la prise de décisions en matière de recrutement dans le secteur public est une prérogative qui échoit au secteur public et qui ne peut être déléguée. S'agissant de la possibilité d'établir, par voie de négociation collective, des mécanismes par lesquels les organisations de travailleurs du secteur public seraient investies d'un rôle d'observateur dans la procédure de recrutement, le comité considère que cette question pourrait faire l'objet de consultations entre le gouvernement et les organisations syndicales dans le cadre de l'élaboration du décret sur la négociation collective dans le secteur public susmentionné.*

Recommandations du comité

- 654.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a)** **Prenant dûment note du projet de décret élaboré fin 2018, le comité prie le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre toutes les mesures nécessaires pour accélérer d'une manière significative les procédures en vigueur en matière d'homologation des conventions collectives dans le secteur public afin de promouvoir la négociation collective libre et volontaire.**

- b) Sous réserve que les autorités compétentes tiennent dûment compte des fonds publics disponibles et des impératifs liés au fonctionnement efficace du service avant de signer les conventions collectives correspondantes, le comité prie le gouvernement de ne pas censurer les dispositions de conventions collectives du secteur public qui prévoient des congés syndicaux plus favorables que les minimums établis dans le Code du travail.**

Cas n° 2508

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République islamique d'Iran présentée par

- la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) (première organisation plaignante en 2006, la CISL a intégré la Confédération syndicale internationale (CSI)) et
- la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Allégations: Actes de répression contre le syndicat local d'une compagnie d'autobus urbains, et arrestation et détention d'un grand nombre de syndicalistes

- 655.** Le comité a examiné le présent cas (soumis en juillet 2006) pour la dernière fois à sa réunion de juin 2019 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 389^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 336^e session, paragr. 423-444.] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 656.** Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications en date des 3 juin et 14 juillet 2019 et du 2 février 2020.
- 657.** La République islamique d'Iran 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

- 658.** À sa réunion de juin 2019, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 389^e rapport, paragr. 444]:
- a) Le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, en consultant pleinement les représentants des travailleurs et des employeurs, en vue d'accélérer la réforme législative afin de mettre le cadre juridique en vigueur en conformité avec les principes relatifs à la liberté syndicale. Il prie le gouvernement de lui fournir des informations sur les progrès accomplis à cet égard et de lui communiquer copie des projets de textes les plus récents.
 - b) Le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que les travailleurs de la compagnie unifiée des bus de Téhéran et de son agglomération puissent choisir librement le syndicat auquel ils souhaitent s'affilier et à ce que le SVATH puisse recruter des membres, les représenter et organiser ses activités sans ingérence des autorités ou de l'employeur, indépendamment de l'existence éventuelle d'un autre groupement de travailleurs au sein de l'entreprise. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

- c) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts, en communication avec les autorités judiciaires compétentes, afin de faire en sorte que les syndicalistes qui mènent des activités syndicales pacifiques et légitimes ne soient pas passibles de poursuites et de sanctions pénales, et que de telles poursuites soient immédiatement abandonnées. En particulier, il prie instamment le gouvernement de veiller à ce que MM. Jafar Azimzadeh, Jamil Mohammadi et Ali Nejati ne soient pas emprisonnés pour avoir exercé leur droit à la liberté syndicale et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard. Il prie de plus le gouvernement de lui fournir des informations détaillées concernant l'issue de la procédure engagée contre MM. Razavi, Madadi et Ehsanirad et de lui communiquer copie des décisions de justice rendues.
- d) Le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que nul ne soit emprisonné pour le simple fait d'avoir organisé la grève des camionneurs en septembre 2018 ou d'y avoir participé pacifiquement. Il prie en outre le gouvernement de le tenir informé de l'issue de l'appel en cours dans le cas des 17 personnes et de lui communiquer copie des décisions de justice, lorsque celles-ci auront été rendues. Il prie en outre le gouvernement de fournir des informations en réponse à l'allégation selon laquelle plus de 200 grévistes auraient été arrêtés.
- e) 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

659. Dans sa communication en date du 3 juin et du 14 juillet 2019, le gouvernement indique que certains des 17 accusés de la province de Qazvin n'étaient pas des chauffeurs et que, sous prétexte de soutenir les camionneurs, ils ont créé une nuisance publique et troublé l'ordre public pour les routiers. Ils ont été accusés de trouble à l'ordre public et de destruction de biens publics, d'insultes et d'abus, et des ordonnances de détention ont été rendues, assorties d'un jugement non exécutoire en attendant qu'une décision soit rendue en appel. Aucune condamnation à mort n'a été prononcée et toutes ces personnes sont libres aux termes d'un mandat de sécurité et ne sont pas détenues. Deux personnes concernées (M. Sadjad Behnia Far et M. Omid Chegini) ont fait l'objet d'une enquête diligentée par la première chambre du Tribunal révolutionnaire de Qazvin, qui a abouti à une décision de relâche.

660. Le gouvernement fournit des informations complémentaires concernant les personnes suivantes, nommément désignées dans la plainte:

- M^{me} Parvin Mohammadi a été arrêtée pour propagande contre l'État et rassemblement et collusion contre la sécurité nationale. Après avoir entendu sa défense, une ordonnance de placement en détention provisoire a remplacé le mandat d'arrêt et elle a été libérée sous caution le 4 mars 2019.
- Le dossier de M. Ali Nejati a été soumis au tribunal après la mise en accusation.
- M. Jafar Azimzadeh a été condamné pour propagande contre l'État et rassemblement et collusion contre la sécurité nationale à une peine discrétionnaire de cinq ans de prison en tenant compte de sa détention antérieure. La peine prononcée a débuté le 8 novembre 2015 et devrait se terminer le 14 mars 2023, compte tenu de 931 jours d'absence en raison d'une permission de sortir et de 46 jours de détention antérieure. Il a bénéficié, jusqu'à présent, de facilités judiciaires: 31 visites de ses proches et consultation avec un avocat, ainsi qu'un accès facile et rapide à la clinique et à un

médecin en prison, y compris le fait d'être orienté vers un centre médical spécialisé hors de la prison à cinq reprises.

- M. Seyed Davoud Razavi a été condamné à une peine discrétionnaire de cinq ans en raison de sa détention antérieure pour rassemblement et collusion en vue de commettre un crime contre la sécurité nationale et pour trouble de l'ordre public. Sa peine globale a été suspendue pour une période de cinq ans.
- M. Ebrahim Madadi a été condamné à une peine discrétionnaire de cinq ans et trois mois, en tenant compte de sa détention antérieure, pour rassemblement et collusion en vue de commettre un crime contre la sécurité nationale et pour trouble à l'ordre public. Il a été libéré sous caution le 20 mai 2015 avant le prononcé du jugement définitif et ne s'est pas présenté malgré sa convocation pour l'exécution du jugement.

661. Dans sa communication en date du 2 février 2020, le gouvernement indique que, conformément à l'ordonnance du ministre des Coopératives, du Travail et de la Protection sociale, un comité ad hoc a été créé pour accélérer le processus de réforme de la législation du travail en mettant l'accent sur le chapitre VI du Code du travail et les règlements applicables. La première session de ce comité s'est tenue le 18 novembre 2019, avec la collaboration des partenaires sociaux. Par une lettre datée du 14 janvier 2020, le gouvernement a demandé au BIT de fournir des conseils et une assistance technique à cet égard.

662. Le gouvernement ajoute que, s'associant à la campagne de ratification des conventions de l'OIT, il a inscrit la ratification de dix conventions à son programme. Des études de faisabilité sur la ratification des conventions n^{os} 87, 98 et de la convention (n^o 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, sont d'ores et déjà inscrites à l'ordre du jour du gouvernement et des mesures préliminaires ont été engagées, notamment l'organisation de réunions d'experts et d'un dialogue tripartite pour la ratification. La convention n^o 144 a été soumise au bureau du Président pour les procédures juridiques de ratification.

663. Le gouvernement souligne que les travailleurs sont libres de choisir le syndicat auquel ils souhaitent s'affilier et que les organisations légalement constituées peuvent recruter des membres et assumer leur représentation et organiser leurs propres activités sans ingérence de fonctionnaires ou de l'employeur. Ces dernières années, le nombre d'organisations de travailleurs a augmenté de 69 pour cent, avec la création de 13 000 organisations de travailleurs dans le cadre du Code du travail en vigueur. Selon le gouvernement, il n'existe aucune restriction à la création d'organisations ou à l'adhésion des travailleurs à ces entités. Néanmoins, le gouvernement poursuit ses efforts pour réformer la législation de manière à permettre le développement des organisations dans les mêmes conditions que celles que préconisent les normes internationales du travail. À cet égard, il est important de noter que le processus d'approbation, d'adoption et/ou de modification des lois est un processus qui prend beaucoup de temps, quel qu'en soit le contexte. Un processus hâtif à cet égard serait source d'incertitude et d'ambiguïté dans la relation travailleur-employeur.

664. Le gouvernement ajoute que les manifestations syndicales ont lieu partout dans le monde et que c'est le droit inné des travailleurs et des organisations. Ainsi, en République islamique d'Iran, les activités syndicales et les manifestations pacifiques sont autorisées et le gouvernement a facilité les conditions d'exercice de ces activités.

665. Le gouvernement réitère qu'il n'a ménagé aucun effort pour traiter les violations de la loi et les infractions commises par les travailleurs avec la plus grande tolérance possible et, dans certains cas, après la clôture de la procédure judiciaire, il s'est employé à obtenir

une réduction de peine ou une mesure de pardon. Selon le rapport du Bureau des droits de l'homme du pouvoir judiciaire, dans quelques cas, l'accusé a malheureusement détourné les possibilités offertes par le droit syndical pour poursuivre des objectifs illégaux, tels que des actions terroristes, l'incitation à mener des actions armées et subversives contre l'État, la création de tensions et de haines ethniques et religieuses, ainsi que l'atteinte à la sécurité nationale. Le pouvoir judiciaire a enquêté sur ces accusations en toute transparence et dans le plein respect de la loi. À cet égard, le gouvernement souligne qu'aucun des syndicalistes n'est poursuivi pour avoir exercé des activités syndicales pacifiques et qu'aucune restriction n'est imposée à leur droit à la liberté.

- 666.** Faisant le point sur les cas mentionnés dans cette plainte, le gouvernement déclare que, selon le rapport du Bureau des droits de l'homme du pouvoir judiciaire daté du 18 décembre 2019: M. Ali Nejati est en fuite; M. Jamil Mohammadi est en liberté et ne se trouve dans aucune prison du pays; MM. Ebrahim Madadi et Seyed Davoud Razavi ont été libérés de prison il y a plus de quatre ans et demi (depuis le 20 mai 2015) et leurs dossiers sont clos; M. Shapour Ehsani Raad a été incarcéré le 28 juin 2019 pour rassemblement et collusion en vue de commettre un crime contre la sécurité nationale et étrangère et propagande contre l'État par le magistrat instructeur du Bureau du procureur de Téhéran, avec une ordonnance de mise en liberté sous caution de 1 milliard de rials iraniens (IRR), mais a été libéré deux mois plus tard, le 3 septembre 2019; et M. Jafar Azimzadeh a été condamné à cinq ans de prison pour rassemblement et collusion en vue de commettre un crime contre la sécurité nationale, et il est actuellement dans un centre de détention. Il a bénéficié de 46 visites de membres de sa famille et d'entretiens avec son avocat, en personne et dans une cabine, et il est en bonne condition physique et reçoit la visite d'un spécialiste; les dossiers de M. Sadjad Behnia Far et de M. Omid Chegini ont fait l'objet d'une enquête qui a abouti à leur relaxe, personne n'ayant été condamné à la peine capitale. Tout en rappelant que le pouvoir judiciaire est un pouvoir indépendant, le gouvernement fera de réels efforts pour suivre les recommandations du comité, en collaboration avec le Bureau des droits de l'homme du pouvoir judiciaire.
- 667.** Le gouvernement souligne les initiatives positives, constructives et novatrices qu'il a prises concernant cette affaire et, étant donné que les charges sont de nature non syndicale et que la plupart ont été abandonnées et que les dossiers ont été clôturés sur le plan judiciaire, il demande que cette affaire soit classée dans un souci d'équité et de justice.
- 668.** Enfin, le gouvernement fait référence à l'impact négatif des sanctions sur le peuple iranien, en particulier sur la communauté des travailleurs, et exprime l'espoir que le comité prendra en considération l'environnement économique qui a été créé à cet égard.

C. Conclusions du comité

- 669.** *Le comité rappelle que la présente plainte, déposée en 2006, porte sur des actes de répression à l'encontre du Syndicat des travailleurs de la compagnie des bus de Téhéran et de son organisation (SVATH), sur l'arrestation, la détention et la condamnation d'un grand nombre d'autres membres et de dirigeants syndicaux, ainsi que sur le caractère inadapté du cadre législatif garantissant la protection de la liberté syndicale.*
- 670.** *En ce qui concerne le processus de réforme législative, le comité se félicite des mesures que le gouvernement indique avoir prises pour créer un comité ad hoc chargé d'accélérer le processus de réforme du droit du travail, en mettant l'accent sur le chapitre VI, et de la demande officielle adressée au BIT pour qu'il fournisse des conseils et une assistance*

technique à cet égard. Le comité exprime le ferme espoir que, avec cette assistance et en pleine consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs, la législation iranienne sera mise en conformité avec les principes de la liberté d'association, notamment en autorisant le pluralisme syndical, et prie le gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard. En outre, notant que le gouvernement a indiqué qu'il envisageait de ratifier les conventions n^{os} 87, 98 et 144, le comité prie le gouvernement de le tenir informé, le cas échéant, des progrès réalisés à cet égard.

- 671.** Le comité note avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information concernant la possibilité pour le SVATH de fonctionner librement au sein de la société. Le comité rappelle donc sa recommandation précédente, qui prie instamment le gouvernement de veiller à ce que les travailleurs de l'entreprise puissent choisir librement le syndicat auquel ils souhaitent s'affilier et à ce que le SVATH puisse recruter des membres, les représenter et organiser ses activités sans ingérence des autorités ou de l'employeur, et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises et de tout fait nouveau à cet égard.
- 672.** En ce qui concerne la grève des camionneurs en septembre 2018, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle certains des 17 accusés de la province de Qazvin n'étaient pas des chauffeurs et que, sous prétexte de soutenir les camionneurs, ont créé des nuisances publiques et troublé l'ordre public pour les routiers. Ils ont été accusés de trouble à l'ordre public et de destruction de biens publics, d'insultes et d'abus, et des mandats d'arrêt ont été émis ainsi qu'un jugement non exécutoire en attendant qu'une décision soit rendue en appel. Aucune condamnation à mort n'a été prononcée et toutes ces personnes sont libres aux termes d'un mandat de sécurité et ne sont pas en état d'arrestation. Deux autres personnes concernées (M. Sadjad Behnia Far et M. Omid Chegini) ont fait l'objet d'une enquête diligentée par la première chambre du Tribunal révolutionnaire de Qazvin, qui a abouti à leur relaxe. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures en cours dans le cas des 17 personnes inculpées en relation avec la grève des camionneurs et de lui communiquer copie des décisions de justice, lorsque celles-ci auront été rendues.
- 673.** Toutefois, le comité regrette profondément que le gouvernement à nouveau ne réponde pas à l'allégation d'arrestation de plus de 200 grévistes impliqués dans l'action susmentionnée. Il prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que nul ne soit emprisonné pour le simple fait d'avoir organisé la grève des camionneurs en septembre 2018 ou d'y avoir participé pacifiquement et de confirmer que les seules personnes accusées ou poursuivies en relation avec cette action sont les 17 personnes dont il fait mention.
- 674.** S'agissant des autres cas mentionnés dans la présente plainte, le comité note que le gouvernement indique que, selon le rapport du Bureau des droits de l'homme du pouvoir judiciaire en date du 18 décembre 2019: M. Ali Nejati est libre; M. Jamil Mohammadi est en fuite et ne se trouve dans aucune prison du pays; et MM. Ebrahim Madadi et Seyed Davoud Razavi ont été libérés il y a plus de quatre ans et demi (depuis le 20 mai 2015) et leurs dossiers sont clos. En ce qui concerne M. Shapour Ehsani Raad, le comité prend note que, selon le gouvernement, il a été emprisonné le 28 juin 2019 pour rassemblement et collusion en vue de commettre un crime contre la sécurité nationale et étrangère et pour propagande contre l'État, par le magistrat instructeur du Bureau du procureur de Téhéran, avec une ordonnance de mise en liberté moyennant le versement d'une caution de 1 milliard d'IRR (24 000 dollars É.-U.), mais a été libéré deux mois plus tard, le 3 septembre 2019. Rappelant que nul ne devrait être emprisonné pour avoir exercé son droit à la liberté syndicale, le comité prie le gouvernement d'indiquer si des charges pèsent toujours contre les membres du Syndicat libre des travailleurs d'Iran, M. Jamil Mohammadi ou M. Shapour Ehsani Raad, et, dans l'affirmative, d'en préciser la nature.

- 675.** *En ce qui concerne M. Jafar Azimzadeh, président du Syndicat libre des travailleurs d'Iran, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle il a été condamné à cinq ans de prison pour rassemblement et collusion en vue de commettre un crime contre la sécurité nationale et qu'il se trouve actuellement dans un centre de détention. La peine a débuté le 8 novembre 2015 et devrait se terminer le 14 mars 2023, compte tenu des 931 jours d'absence et des 46 jours de détention antérieure. Le gouvernement ajoute qu'il a pu rencontrer, à de nombreuses reprises, les membres de sa famille et son avocat, qu'il est en bonne condition physique et qu'il reçoit la visite d'un spécialiste. Le comité rappelle que, lors de son examen antérieur du cas de M. Azimzadeh, il avait noté avec une profonde préoccupation sa condamnation à une peine d'emprisonnement sur la base de chefs d'accusation de portée très générale, tels que rassemblement et collusion en vue de commettre un crime contre la sécurité nationale, sans aucune indication précise quant aux agissements qui ont motivé cette décision de justice. Le comité avait rappelé que, dans ses allégations, l'organisation plaignante décrivait de façon détaillée les faits reprochés à M. Azimzadeh dans la décision de justice, notamment la constitution du Syndicat libre des travailleurs d'Iran, la collecte de la signature de 40 000 travailleurs pour une pétition en faveur de la hausse du salaire minimum et la direction de manifestations devant l'Assemblée nationale et le ministère du Travail, la rencontre d'autres organisations de travailleurs indépendantes, la conduite de manifestations contre les amendements proposés au Code du travail, et la diffusion d'entretiens sur le site Web du Syndicat libre des travailleurs d'Iran et dans des médias internationaux. [Voir cas n° 2508, 380^e rapport, octobre 2016, paragr. 644.]*
- 676.** *Le comité rappelle à nouveau que le droit de créer un syndicat représente l'aspect le plus fondamental de la liberté d'association et que la collecte de signatures pour une pétition relative au salaire minimum constitue manifestement une activité visant à protéger les intérêts professionnels des travailleurs. [Voir cas n° 2508, 389^e rapport, juin 2019, paragr. 441.] Il rappelle en outre que le droit d'exprimer des opinions par la voie de la presse ou autrement est l'un des éléments essentiels des droits syndicaux et que le plein exercice de ce droit exige la libre circulation des informations, des opinions et des idées dans les limites de ce qui est convenable et dans le respect des principes de la non-violence, et que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 241 et 208.] Le comité avait conclu lors de son examen antérieur que toutes les activités citées ci-dessus constituent des activités syndicales légitimes et avait rappelé que nul ne devait être poursuivi, condamné ou sanctionné pour leur exercice. Tout en accueillant favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle il fera de réels efforts pour donner suite aux recommandations du comité, en collaboration avec le Bureau des droits de l'homme du pouvoir judiciaire, le comité se voit à nouveau dans l'obligation de le prier instamment de continuer à redoubler d'efforts pour veiller à ce que les activités syndicales pacifiques et légitimes telles que celles décrites plus haut n'entraînent pas de charges et de sanctions pénales pour les syndicalistes et que les condamnations prononcées à ce titre soient immédiatement réexaminées. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard et de tout progrès réalisé pour réexaminer la condamnation de M. Azimzadeh en vue de sa remise en liberté.*

Recommandations du comité

- 677.** **Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) **Le comité exprime le ferme espoir que, avec l'assistance technique du BIT et en pleine consultation avec les représentants des travailleurs et des**

employeurs, la législation iranienne sera rapidement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale, notamment en autorisant le pluralisme syndical, et prie le gouvernement de fournir des informations sur les progrès accomplis à cet égard. En outre, notant que le gouvernement a indiqué qu'il envisageait de ratifier les conventions n^{os} 87, 98 et 144, le comité prie le gouvernement de le tenir informé, le cas échéant, des progrès réalisés à cet égard.

- b) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à ce que les travailleurs de l'entreprise puissent choisir librement le syndicat auquel ils souhaitent s'affilier et à ce que le SVATH puisse recruter des membres, les représenter et organiser ses activités sans ingérence des autorités ou de l'employeur et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises et de tout fait nouveau à cet égard.**
- c) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures en cours dans le cas des 17 personnes poursuivies dans le cadre de la grève des camionneurs et de lui communiquer copie des décisions de justice, lorsqu'elles auront été rendues. En outre, il prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que nul ne soit emprisonné pour le simple fait d'avoir organisé la grève des camionneurs en septembre 2018 ou d'y avoir participé pacifiquement et de confirmer que les seules personnes accusées ou poursuivies dans le cadre de cette action sont les 17 personnes dont il fait état.**
- d) Rappelant que nul ne devrait être emprisonné pour avoir exercé son droit à la liberté syndicale, le comité prie le gouvernement d'indiquer si des charges pèsent toujours contre les membres du Syndicat libre des travailleurs d'Iran, M. Jamil Mohammadi ou M. Shapour Ehsani Raad, et, dans l'affirmative, d'en préciser la nature.**
- e) Accueillant favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle il s'efforcera de donner suite aux recommandations du comité, en collaboration avec le Bureau des droits de l'homme du pouvoir judiciaire, le comité se voit à nouveau dans l'obligation de le prier instamment de redoubler d'efforts pour veiller à ce que les syndicalistes qui mènent des activités syndicales pacifiques et légitimes telles que celles décrites plus haut ne soient pas passibles de poursuites et de sanctions pénales et que les condamnations prononcées à la suite de ces accusations soient immédiatement réexaminées. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard et de tout progrès réalisé pour réexaminer la condamnation de M. Azimzadeh en vue de sa libération.**
- f) Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.**

Cas n° 3353

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Irlande
présentée par
l'Association irlandaise des enseignants du secondaire (ASTI)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, en accordant un traitement plus favorable à un autre syndicat, le gouvernement a influencé la décision des enseignants quant au syndicat auquel ils devaient s'affilier ou au sein duquel ils devaient demeurer, ce qui constitue une violation des conventions n^{os} 87 et 98

- 678.** La plainte figure dans les communications de l'Association irlandaise des enseignants du secondaire (ASTI) datées des 4 mars, 30 avril, 24 octobre et 14 novembre 2019 et du 17 février 2020.
- 679.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications datées du 27 septembre 2019 et des 27 janvier et 24 avril 2020.
- 680.** L'Irlande 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

- 681.** Dans ses communications datées des 4 mars, 30 avril, 24 octobre et 14 novembre 2019 et du 17 février 2020, l'ASTI indique qu'elle est un syndicat enregistré qui représente environ 18 000 enseignants du secondaire en Irlande et qui est affilié au Congrès irlandais des syndicats (ICTU). Elle ajoute que, généralement, les enseignants sont affiliés soit à l'ASTI soit au Syndicat des enseignants d'Irlande (TUI) selon qu'ils sont employés par l'un ou l'autre des deux principaux types d'établissements d'enseignement secondaire. Ainsi, l'ASTI est traditionnellement le syndicat attiré des enseignants des «Voluntary Secondary Schools» (il s'agit essentiellement d'établissements d'enseignement secondaire qui appartiennent à des congrégations religieuses et dont la gestion est assurée au nom de ces congrégations par un conseil ou une équipe de direction), tandis que le TUI représente uniquement les enseignants des «Vocational Schools» (établissements d'enseignement secondaire dont la création par l'État dans les années 1930 visait à compléter l'offre éducative existante et à préparer les élèves au monde du travail en leur permettant d'acquérir des compétences professionnelles solides; ces établissements sont administrés par des conseils d'éducation et de formation). Au cours des années 1960-1970, d'autres types d'établissements d'enseignement secondaire sont apparus – *Community Colleges, Community schools, Comprehensive schools, Educate Together schools* –, dont les enseignants se sont affiliés aussi bien à l'ASTI qu'au TUI.
- 682.** L'ASTI indique que, à la suite de la grave crise financière de 2008, le gouvernement a pris des mesures d'austérité budgétaire dans le cadre d'une série de lois instituant des mesures financières d'urgence d'intérêt général (lois FEMPI). Ces mesures comprenaient notamment une baisse des salaires des agents de la fonction publique (y compris les enseignants), l'introduction d'un prélèvement obligatoire sur les retraites et le gel des augmentations de salaire. L'ASTI ajoute que, lorsque la situation financière s'est améliorée, le gouvernement a entrepris de rétablir progressivement les salaires au

moyen d'une série d'accords pour la stabilité de l'administration publique et de modifications apportées en conséquence aux lois FEMPI, à savoir:

- l'Accord *Croke Park*, 2010-2014;
- l'Accord *Haddington Road*, 2013-2016;
- l'Accord *Lansdowne Road*, 2013-2018;
- l'Accord pour la stabilité de l'administration publique, 2018-2020.

683. Selon l'organisation plaignante, la baisse des salaires et le gel des augmentations s'appliquaient initialement à tous les travailleurs du secteur public (y compris aux enseignants), quel que soit le syndicat auquel ils étaient affiliés. Toutefois, la loi FEMPI de 2013 montre que le gouvernement était conscient que les syndicats n'envisageraient pas nécessairement les mesures prévues par la loi de la même façon. L'ASTI indique à ce sujet que la loi FEMPI de 2013 établissait une distinction entre les fonctionnaires «couverts par un accord collectif» et ceux qui ne l'étaient pas, et disposait que la suspension des augmentations et des barèmes des traitements ne devait s'appliquer aux premiers «que dans la mesure fixée par l'accord collectif applicable ou [...] conformément aux aménagements prévus par celui-ci». Pour ce qui est des enseignants, cette distinction a été établie pour la première fois dans la circulaire du ministère de l'Éducation et de la Formation du 22 avril 2016 (CL 0030/2016). Selon l'organisation plaignante, cette circulaire annonçait la fin des mesures relatives aux augmentations telles qu'elles étaient définies dans l'Accord *Haddington Road*, en ce qu'elle prévoyait que la suspension des augmentations appliquée en vertu de cet accord prendrait fin le 1^{er} juillet 2017; que «les augmentations pourraient être suspendues pour certains grades»; et que la suspension des augmentations serait prorogée d'une année, soit jusqu'au 1^{er} juillet 2018, pour «les grades non visés» par les l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2013-2018 (Accord *Haddington Road* et Accord *Lansdowne Road*). L'ASTI affirme que, bien qu'aucune distinction ne soit expressément établie dans la circulaire entre les membres des différents syndicats, il était prévu de rétablir les augmentations le 1^{er} juillet 2017 pour les enseignants couverts par les Accords pour la stabilité de l'administration publique 2013-2018, alors que, pour les autres, les augmentations demeureraient suspendues jusqu'au 1^{er} juillet 2018.

684. L'ASTI signale que la loi sur la rémunération et les pensions des fonctionnaires de 2017 a par la suite établi une distinction entre les fonctionnaires qui étaient couverts par l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 («fonctionnaires couverts») et ceux qui ne l'étaient pas («fonctionnaires non couverts»). En outre, comme suite au rétablissement progressif voulu par la loi FEMPI de 2015, elle prévoyait le rétablissement des salaires de base des fonctionnaires, qui avaient été revus à la baisse en application des lois FEMPI. Toutefois, lorsqu'un syndicat reconnu, comme l'ASTI, ne notifie pas par écrit à la Commission des relations professionnelles d'Irlande son adhésion à l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020, les membres de ce syndicat (de même que les non-membres de même grade ou relevant de la même catégorie) sont considérés comme des «fonctionnaires non couverts» par cet accord (article 3 de la loi de 2017). Or les fonctionnaires non couverts bénéficient, comme les fonctionnaires couverts, d'un système d'avancement, mais leur progression est beaucoup plus lente. En outre, les fonctionnaires non couverts ne pourront bénéficier d'aucune augmentation tant que l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 sera en vigueur (soit jusqu'au 31 décembre 2020) (article 22 de la loi de 2017). L'ASTI résume la situation comme suit: les enseignants et les fonctionnaires qui n'ont pas participé à une action collective sont considérés comme «couverts» par l'accord, tandis

que ceux qui ont participé à une action collective sont considérés comme «non couverts» par l'accord, de sorte que les premiers sont favorisés par rapport aux seconds.

- 685.** L'organisation plaignante indique que les accords pour la stabilité de l'administration publique font obligation aux enseignants d'effectuer 33 heures supplémentaires par an pour, «selon ce que la direction juge nécessaire, planifier les activités de l'établissement, participer à des activités de formation continue, ou assurer des cours d'initiation, des remplacements ou des activités de tutorat (notamment avant et après les cours)» (heures dites *Croke Park*). L'ASTI précise qu'en mai 2016 ses membres ont voté pour une action collective consistant à «ne plus effectuer les heures *Croke Park*» à compter du 11 juillet 2016.
- 686.** Eu égard à la situation décrite ci-dessus, l'ASTI estime que la circulaire du ministère de l'Éducation et de la Formation du 4 juillet 2016 (CL 0045/2016) a instauré une différence de traitement manifeste entre ses membres et ceux du TUI. Elle indique que le TUI est un syndicat enregistré, lui aussi affilié à l'ICTU, qui représente 15 000 professeurs de l'enseignement secondaire, supérieur et postscolaire. L'ASTI affirme que, en vertu de cette circulaire, seuls les membres du TUI pouvaient bénéficier des ajustements de salaires prévus par les l'Accord pour la stabilité de l'administration publique, ajustements qui comprenaient une prime brute de 1 952 euros incorporée dans le salaire, le rétablissement des augmentations de salaire et des mesures de protection en cas de suppression de poste. Pour l'ASTI, cette différence de traitement s'explique par le fait que le TUI a adhéré aux accords pour la stabilité de l'administration publique, de sorte que ses membres sont considérés comme couverts par ces accords. À l'inverse, les augmentations ont été suspendues pour les membres de l'ASTI, et ceux-ci n'ont pas eu droit à la prime qui a été versée aux enseignants couverts par l'Accord *Lansdowne Road*, pas plus qu'aux mesures d'aide dont ont bénéficié d'autres enseignants dont le traitement considéré aux fins de la pension avait diminué en raison à la fois de la baisse des salaires mise en œuvre au titre de la loi FEMPI de 2013 et de la suppression de l'indemnité de remplacement et de tutorat instituée par l'Accord *Haddington Road* ni aux mesures de compensation mises en place après examen des heures *Croke Park* au cours de l'année scolaire 2016-17 ni aux modalités améliorées concernant le travail à temps partiel et les contrats de durée déterminée qui ont été accordées aux enseignants en 2015, ni aux mesures de protection en cas de suppression de poste, ni aux droits à des versements «à titre gracieux» en cas de licenciement.
- 687.** L'ASTI fait référence à une affaire jugée par le tribunal du travail, dans le cadre de laquelle un représentant du ministère de l'Éducation et de la Formation a indiqué que la circulaire CL 0045/2016 «avait été adoptée dans l'urgence, quatre jours après le rejet de [l'Accord *Lansdowne Road*] par l'ASTI» (*Dublin and Dun Laoghaire Education and Training Board v. Flynn PWD 1825*). Selon l'ASTI, la décision du tribunal du travail confirmait que les enseignants non membres du TUI (à moins qu'ils ne soient employés dans un établissement où le TUI était le seul syndicat représenté) et les enseignants membres de l'ASTI qui s'étaient pleinement conformés aux dispositions de l'Accord *Lansdowne Road* ne pouvaient pas bénéficier des dispositions de la circulaire CL 0045/2016.
- 688.** Le 10 juin 2017, les membres de l'ASTI ont voté pour la suspension de l'action collective. Dès lors, ils ont été considérés comme des «fonctionnaires couverts» par l'accord collectif en vigueur et traités comme tels. Ainsi, à compter de cette date, les membres de l'ASTI ont pu à nouveau être augmentés, ont perçu la prime qui avait été versée aux enseignants couverts par l'Accord *Lansdowne Road* et ont bénéficié des mesures d'aide qui avaient été accordées aux autres enseignants, dont le traitement considéré aux fins de la pension avait diminué en raison à la fois de la baisse des salaires mise en œuvre au

titre de la loi FEMPI de 2013 et de la suppression de l'indemnité de remplacement et de tutorat instituée par l'Accord *Haddington Road*. Les mesures prévues par la circulaire CL 0045/2016 – mesures de compensation mises en place après examen des heures *Croke Park* au cours de l'année scolaire 2016-17, modalités améliorées concernant le travail à temps partiel et les contrats de durée déterminée qui avaient été accordées aux enseignants en 2015, mesures de protection en cas de suppression de poste et droits à des versements «à titre gracieux» en cas de licenciement – ont toutes été appliquées aux membres de l'ASTI. Ceux-ci restent néanmoins désavantagés en ce qui concerne la périodicité des augmentations.

- 689.** L'ASTI indique qu'en mai 2017 le ministère de l'Éducation et de la Formation s'est prononcé sur «[une] question précise concernant la périodicité des augmentations pour les années à venir, et plus précisément sur le point de savoir si les dates d'augmentation qui avaient été initialement convenues pour les enseignants seraient rétablies». Le ministère de l'Éducation et de la Formation a pris note de la position exprimée à l'époque par les représentants de l'ASTI et a indiqué que, «si la question n'avait pas à être examinée à ce stade, elle le serait nécessairement lorsque l'ASTI adhérerait formellement à l'accord collectif applicable». En d'autres termes, tant que l'ASTI n'aura pas signé un accord collectif national, tel que l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020, rien ne sera fait pour atténuer les répercussions durables de ce traitement extraordinaire.
- 690.** Selon l'organisation plaignante, en novembre 2017, le ministère de l'Éducation et de la Formation s'est engagé à ouvrir des négociations sur la question des augmentations sans attendre l'éventuelle adhésion formelle de l'ASTI à un accord collectif tel que l'accord susmentionné à l'issue d'un vote de ses membres. De cette façon, les membres de l'ASTI sauraient, au moment du vote, quelles modalités s'appliqueraient en ce qui concerne les dates d'augmentation s'ils votaient en faveur de l'accord. Toutefois, il est devenu clair par la suite que ce ne serait qu'après l'adhésion formelle de l'ASTI à un accord collectif tel que l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 que le résultat de ces négociations serait mis en œuvre. Selon l'ASTI, le ministère de l'Éducation et de la Formation a par la suite fait savoir que, si l'ASTI organisait un vote en vue d'adhérer à l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020, il négocierait avec elle, mais qu'il ne pouvait pas promettre que des augmentations seraient accordées aux dates précédemment convenues tant que l'accord serait en vigueur (soit jusqu'au 31 décembre 2020) étant donné qu'aucune ressource supplémentaire ne serait allouée pendant cette période; le ministère n'excluait toutefois pas de régler définitivement la question ultérieurement.
- 691.** L'ASTI affirme en outre que, le 3 février 2019, le Premier ministre a publiquement reconnu que le gouvernement avait pénalisé les membres de l'ASTI parce qu'ils «s'étaient retirés de l'accord, s'étaient mis en grève et n'avaient de ce fait pas pu bénéficier des mesures salariales prévues dans l'accord». L'organisation plaignante indique à titre d'exemple que, dans le cas de la grève des infirmières (qui, comme les enseignants, sont des fonctionnaires auxquels les lois susmentionnées s'appliquent), le gouvernement n'a pas réagi de la même manière en ce qu'il n'a pas suspendu les augmentations de salaire pour sanctionner les grévistes.
- 692.** L'ASTI conclut que le traitement favorable accordé au TUI n'est justifié par aucun critère objectif et n'a d'autre but que de punir l'ASTI d'avoir exercé son droit de ne pas adhérer à un accord collectif national qu'elle estimait contraire aux intérêts des enseignants. Elle considère que c'est en raison de leur participation à une action collective que ses membres ont été considérés comme des «fonctionnaires non couverts» à compter du

11 juillet 2016. L'ASTI estime que, en favorisant si manifestement le TUI, le gouvernement a influencé les enseignants dans leur décision d'être membre d'un syndicat plutôt que d'un autre, car ils allaient inévitablement choisir le syndicat qu'ils estimaient le mieux à même de défendre leurs intérêts, quand bien même leur situation socioprofessionnelle, leurs convictions politiques ou d'autres considérations les auraient naturellement poussés à s'affilier à l'ASTI ou à en rester membres. L'organisation plaignante affirme que les preuves à l'appui de cette allégation sont nombreuses. Entre le 1^{er} janvier et le 10 juin 2017, 1 235 membres de l'ASTI ont donné leur démission, et au moins 1 059 d'entre eux se sont affiliés au TUI (121 se sont ultérieurement réaffiliés à l'ASTI). L'ASTI estime que ce sont clairement les incitations financières accordées en vertu de la circulaire CL 0045/2016 qui ont motivé leur décision de changer de syndicat. Elle affirme qu'au 13 juin 2019 la perte de revenu liée à la baisse du nombre de cotisations enregistrée depuis janvier 2017 s'élevait à 606 700 euros. Elle indique qu'elle a saisi l'ICTU d'une plainte alléguant que le TUI avait agi en violation des statuts de l'ICTU, et que le Comité de règlement des différends de l'ICTU a statué en sa faveur. L'ASTI estime que les défections qu'elle a enregistrées au profit du TUI sont entièrement dues aux mesures prises par le gouvernement – avantages d'ordre financier, entre autres – qui ont incité les enseignants à quitter l'ASTI pour rejoindre le TUI. L'ASTI signale qu'un certain nombre d'enseignants qui ont démissionné de l'ASTI ont expressément fait savoir que leur décision était due à la suppression des dispositions relatives à la transformation des contrats de durée déterminée en contrats de durée indéterminée (CDI). L'organisation plaignante fait référence à la circulaire CL 0045/2016, qui prévoyait que la circulaire CL 0024/2015 (en vertu de laquelle les enseignants employés au titre d'un contrat de durée déterminée pouvaient obtenir un CDI au bout de deux ans de service) ne s'appliquerait plus aux enseignants non couverts par l'Accord *Lansdowne Road*. Cela signifiait que les membres de l'ASTI retombaient sous le coup des dispositions de la loi de 2003 sur la protection des salariés employés au titre de contrats de durée déterminée, qui fixe la période de transition à quatre ans.

B. Réponse du gouvernement

- 693.** Dans ses communications datées du 27 septembre 2019 et des 27 janvier et 24 avril 2020, le gouvernement a fait part des observations suivantes au sujet des allégations formulées dans le présent cas.
- 694.** Avant toute chose, le gouvernement souligne qu'il accorde la plus haute importance aux relations professionnelles; que l'Irlande a mis en place un cadre législatif en faveur des processus de dialogue entre employeurs et travailleurs il y a plusieurs décennies et qu'elle a une longue expérience de la négociation collective dans la fonction publique, laquelle a permis l'adoption de conventions collectives successives, dont un grand nombre sont antérieures à la crise financière. Le gouvernement fait observer qu'un principe reconnu en matière de participation aux accords de collaboration quels qu'ils soient est que, pour bénéficier des avantages offerts par un accord collectif, il faut adhérer audit accord. Par conséquent, les syndicats de la fonction publique n'ignorent pas que, s'ils n'adhèrent pas à un accord applicable au secteur public, il est probable que leurs membres seront financièrement désavantagés puisque le propre des accords collectifs nationaux est d'offrir des avantages qui ne peuvent être obtenus ou surpassés par aucune autre voie. Le gouvernement explique que l'aspect le plus important du modèle irlandais d'accord de collaboration est que chaque accord collectif national est conclu sous l'égide des mécanismes étatiques de dialogue social et, partant, qu'il est négocié par les syndicats de la fonction publique, les représentants des employeurs et le gouvernement. Dans ce cadre, l'État ne se contente pas de présenter aux parties une

série d'options «à prendre ou à laisser»; toutes les parties négocient les termes de ces accords nationaux en sachant que leur bonne application est le seul moyen de concrétiser les avantages qui y sont prévus.

- 695.** Le gouvernement indique que la récession économique l'a obligé à prendre une série de mesures budgétaires et financières pour remédier à la baisse drastique de l'activité. Entre 2007 et 2010, le PIB réel a chuté de 11 pour cent, l'investissement de 23 pour cent et la consommation des ménages de 7 pour cent. Le taux de chômage est passé de 5 pour cent en 2008 à 15 pour cent en 2012. Fin 2009, la dette publique brute s'élevait à 66 pour cent du PIB et, selon les estimations, elle devait atteindre 95 pour cent du PIB fin 2010. Les répercussions sur l'économie nationale étaient d'une ampleur telle que le gouvernement a dû recourir à un programme d'aide financière mis en place par l'Union européenne et le Fonds monétaire international (FMI) avec des fonds émanant du mécanisme européen de stabilisation financière, du Fonds européen de stabilité financière, de bailleurs bilatéraux et du FMI. Pour être admis à bénéficier de ce programme d'aide financière, le gouvernement a dû réaliser de nouvelles économies en opérant des coupes importantes dans ses dépenses liées à la rémunération et aux retraites des agents de la fonction publique, de manière à combler en partie l'écart entre les dépenses et les recettes nationales et réduire ainsi le niveau de la dette.
- 696.** La gravité de la situation a en outre nécessité l'introduction, par voie législative, d'une série de modifications dans les contrats d'emploi des agents de la fonction publique, ce qui était inédit dans l'histoire du pays. Ces modifications ont été apportées notamment en vertu de lois parlementaires – initialement les lois FEMPI, auxquelles a fait suite la loi sur la rémunération et les pensions des fonctionnaires de 2017. L'objectif initial des lois FEMPI était de réduire les dépenses afin de rassurer la communauté internationale, de protéger les cotes de crédit et de prendre des mesures d'urgence pour restaurer la compétitivité de l'État et faire des économies en réduisant les dépenses de rémunération aussi bien directes qu'indirectes.
- 697.** Parallèlement aux lois FEMPI et à la loi sur la rémunération et les pensions des fonctionnaires, l'adoption des accords relatifs à l'administration publique 2010-2020 a accéléré la mise en œuvre des changements requis par la politique budgétaire ainsi que des mesures de réforme structurelle quant au barème des traitements de la fonction publique. Les syndicats de fonctionnaires, tels que l'ASTI, ont conclu une série d'accords collectifs avec le gouvernement. Les membres des syndicats signataires se sont vu accorder, en signe de reconnaissance (et à condition que l'accord conclu ait été enregistré auprès de la Commission des relations du travail), un traitement plus favorable que celui que prévoyaient les dispositions de référence des lois FEMPI, qui s'appliquaient à l'ensemble des autres fonctionnaires. Au total, le gouvernement et les syndicats de fonctionnaires (dont l'ASTI) ont conclu quatre accords collectifs successifs entre 2010 et 2020. Ensemble, ces accords ont contribué à améliorer les finances publiques en modifiant les modalités contractuelles existantes et en redéfinissant les avantages associés à l'emploi dans la fonction publique. Le gouvernement donne les explications suivantes au sujet de ces quatre accords:
- a) L'Accord relatif à l'administration publique 2010-2014 (l'«*Accord Croke Park*») préconisait, entre autres dispositions, l'introduction et l'application d'indices salariaux et d'aménagements dans la prestation des services publics au lieu d'une baisse des salaires dans la fonction publique.
 - b) L'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2013-2016 (l'«*Accord Haddington Road*») a remplacé, en l'intégrant, l'Accord *Croke Park* et a introduit une

série de mesures relatives à la rémunération, parmi lesquelles le gel des augmentations.

- c) L'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2013-2018 (l'«Accord *Lansdowne Road*») a prorogé l'Accord *Haddington Road* et marqué le début du processus de rétablissement progressif de la rémunération des fonctionnaires.
- d) L'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 reprend les dispositions des accords précédents et poursuit le processus de rétablissement de la rémunération des fonctionnaires.

- 698.** Le gouvernement croit comprendre que l'allégation de l'ASTI concerne principalement l'Accord *Lansdowne Road*, qui est entré en vigueur en mai 2015 et résultait d'une renégociation de l'Accord *Haddington Road* alors en vigueur. Bien que ses membres n'aient pas adhéré à l'Accord *Lansdowne Road*, l'ASTI, en sa qualité d'organisation membre de l'ICTU, lequel avait voté en faveur de cet accord, était initialement couverte par celui-ci et liée par la décision collective de l'ICTU.
- 699.** Le gouvernement explique que, en tant que partie à l'Accord *Croke Park*, l'ASTI avait consenti à l'augmentation de la durée du travail des enseignants à raison de 33 heures par an («heures supplémentaires») sans incidence sur la rémunération alors que, pour d'autres fonctionnaires, la durée du travail avait été augmentée de 101 heures en moyenne. À la suite de la renégociation de cet accord en 2013 (laquelle a abouti à l'Accord *Haddington Road*), l'ASTI a consenti à une nouvelle augmentation de la durée du travail, à raison de 6 heures supplémentaires au titre des activités de tutorat et des remplacements, ainsi qu'à la suppression de l'indemnité qui était auparavant versée au titre de ces heures.
- 700.** Le gouvernement signale que les accords relatifs à l'administration publique et les mesures législatives opèrent conjointement. Ainsi, pour donner effet à certaines dispositions de l'Accord *Haddington Road*, il a adopté la loi FEMPI de 2013, qui prévoyait notamment le gel des augmentations et la suspension des barèmes des traitements applicables aux fonctionnaires (article 7(1)) ainsi que la possibilité de ne pas appliquer ces mesures aux fonctionnaires couverts par un accord collectif enregistré auprès de la Commission des relations du travail contenant une clause d'exemption à cet effet (article 7(5)).
- 701.** Le gouvernement explique que l'Accord *Haddington Road* prévoyait également un mécanisme de règlement des différends. Conscientes qu'il importait que les relations entre employeurs et travailleurs soient stables et s'inscrivent dans un environnement adéquatement géré, les parties sont convenues de renvoyer leurs différends devant la Commission des relations du travail, le tribunal du travail ou tout autre mécanisme compétent. Elles se sont en particulier engagées à ne pas recourir à la grève ni à aucune autre forme d'action collective. Par conséquent, lorsqu'une organisation représentative telle que l'ASTI organise une action collective au lieu de se prévaloir des procédures de règlement des différends prévues dans l'Accord pour la stabilité de l'administration publique applicable, ses membres sont réputés avoir enfreint l'accord et ne peuvent donc plus en bénéficier. Tout traitement préférentiel envisagé par l'accord ne leur est plus applicable.
- 702.** Le gouvernement indique qu'en mai 2016, après avoir rejeté plusieurs possibilités de négociation avec le ministère de l'Éducation et de la Formation et d'autres représentants d'employeurs au sujet de questions litigieuses, les membres de l'ASTI ont voté et décidé de ne plus effectuer les «heures supplémentaires» à compter du 11 juillet 2016. Face à cette menace d'action collective, les fonctionnaires du ministère de l'Éducation et de la

Formation et du ministère de la Dépense publique et de la Réforme ont rencontré l'ASTI début juillet 2016 et lui ont proposé de reporter la mise en œuvre des mesures qui lui étaient applicables du fait qu'elle s'était retirée de l'accord, afin de lui laisser plus de temps et de marge pour reconsidérer sa position et poursuivre les discussions sur cette question. L'ASTI a rejeté cette offre et réaffirmé sa décision de se retirer de l'accord. Toutefois, tout au long du mois d'août 2016, les fonctionnaires du ministère de l'Éducation et de la Formation et du ministère de la Dépense publique et de la Réforme ont réitéré leur offre auprès des représentants de l'ASTI dans l'espoir que le syndicat suspende sa décision de se retirer de l'accord, et ils ont proposé que le ministère de l'Éducation et de la Formation suspende la mise en œuvre des mesures à l'origine du différend. En fait, durant les mois de mai et juin 2016, le ministre de l'Éducation a, à plusieurs reprises, invité l'ASTI à discuter de leurs préoccupations communes, notamment dans le cadre du processus parlementaire, par correspondance ou lors de réunions entre les parties. Le ministre a réitéré son invitation dans une communication adressée au président de l'ASTI en septembre 2016. L'ASTI a rejeté toutes ces propositions et poursuivi l'organisation de l'action collective. Le gouvernement signale que, tout au long du processus, les ministères compétents ont tenu l'ASTI informée des conséquences de sa décision ainsi que du fait que l'action collective envisagée priverait ses membres des avantages prévus par l'Accord pour la stabilité de l'administration publique en vigueur. L'État a donc fait tout ce qu'il pouvait pour que l'ASTI soit pleinement consciente des conséquences de sa décision de rejeter les dispositions dudit accord.

- 703.** Le gouvernement indique que, en dépit des tentatives de conciliation de l'État, l'ASTI a diffusé une directive dans laquelle elle appelait ses membres à ne plus effectuer les «heures supplémentaires» à compter du 11 juillet 2016. Compte tenu de la position adoptée par l'ASTI, le ministère de la Dépense publique et de la Réforme a fait savoir à la Commission des relations professionnelles (organe ayant succédé à la Commission des relations du travail) que, dès lors qu'elle n'avait pas confirmé que ses membres se conformeraient aux dispositions de l'Accord *Lansdowne Road*, l'ASTI devait être considérée comme n'étant plus couverte par cet accord à compter du 1^{er} juillet 2016, et que l'article 7(1) de la loi FEMPI de 2013, qui prévoyait le gel des augmentations pour tous les fonctionnaires non couverts par un accord collectif, s'appliquerait par défaut à ses membres. Le gouvernement ajoute que, le 14 juillet 2016, le ministère de l'Éducation et de la Formation a publié la circulaire CL 0045/2016 dans laquelle étaient décrits les avantages découlant de l'Accord *Lansdowne Road* et les mesures de réforme y relatives, lesquels ne s'appliqueraient plus aux membres de l'ASTI puisqu'ils s'étaient retirés des accords concernant l'administration publique.
- 704.** Le gouvernement indique que, l'ASTI ayant suspendu son action collective le 10 juin 2017, il a été considéré que ses membres respectaient de nouveau les dispositions de l'Accord *Lansdowne Road*, et ceux-ci ont donc pu recommencer à bénéficier des avantages prévus par les accords concernant l'administration publique à compter de cette date.
- 705.** Le gouvernement fait valoir qu'il a fait preuve d'une totale objectivité en toute circonstance et qu'il a accordé à l'ASTI, tant qu'elle était liée par l'Accord *Lansdowne Road*, le même traitement qu'à tout autre syndicat ayant adhéré à cet accord. De même, lorsqu'elle s'est retirée de cet accord, l'ASTI a été traitée comme l'aurait été n'importe quel autre syndicat non partie à celui-ci, conformément aux dispositions de la législation applicable, à savoir la loi FEMPI de 2013. Le gouvernement indique en outre que le traitement accordé aux membres du TUI n'était pas plus favorable que celui accordé aux membres de l'ASTI. Lorsqu'elle a unilatéralement décidé de se retirer de l'accord collectif,

l'ASTI savait parfaitement que, par défaut, l'article 7 de la loi FEMPI de 2013, qui prévoyait une réduction des salaires et des avantages connexes des fonctionnaires, s'appliquerait à ses membres. Le gouvernement estime que l'ASTI était pleinement consciente que cette décision unilatérale aurait pour effet de priver ses membres des avantages prévus par l'accord collectif pertinent, alors que les membres du TUI continueraient d'en bénéficier puisqu'ils restaient couverts par ses dispositions.

- 706.** Le gouvernement réaffirme que, en matière de relations professionnelles, il est logique que les syndicats qui décident de ne pas se conformer aux accords collectifs en vigueur ne soient pas admis à bénéficier des avantages prévus par ceux-ci. Le gouvernement estime avoir fait preuve d'une totale objectivité. Le cadre législatif établi par les lois FEMPI, en particulier la loi FEMPI de 2013, est d'application générale et ne vise aucunement un syndicat en particulier. De même, les accords concernant l'administration publique établissent un cadre auquel les syndicats de fonctionnaires peuvent choisir d'adhérer. Ni la législation ni les accords collectifs ne visent à influencer les travailleurs, directement ou indirectement, dans le choix de leur syndicat. Le gouvernement estime que l'affirmation de l'ASTI selon laquelle les répercussions négatives que sa décision de se retirer de l'Accord *Lansdowne Road* a eues sur ses membres constituent une ingérence abusive, directe ou indirecte, du gouvernement dans le choix d'un syndicat est totalement erronée. Le gouvernement souligne que, dans le présent cas, il n'y a eu aucune tentative, directe ou indirecte, visant à influencer les travailleurs dans le choix de leur syndicat: les avantages prévus dans les accords pour la stabilité de l'administration publique ne sont ouverts qu'à ceux qui en respectent les dispositions; les organisations qui ne sont pas couvertes par ces accords sont nécessairement exclues du bénéfice des exemptions énoncées dans les lois FEMPI.
- 707.** Le gouvernement signale en outre que l'ASTI n'a pas mentionné de disposition législative ou contractuelle en vertu de laquelle ses membres auraient pu bénéficier rétroactivement des augmentations de salaire qu'ils auraient perçues si l'ASTI ne s'était pas retirée de l'Accord *Lansdowne Road* en 2016-17. Il ressort de la plainte de l'ASTI que, selon elle, un syndicat ne devrait pas être désavantagé parce qu'il n'a pas adhéré à un accord collectif. Le gouvernement estime qu'il serait injuste de traiter les membres de l'ASTI comme s'ils s'étaient toujours conformés à l'accord collectif applicable et, en particulier, comme s'ils avaient effectué les «heures supplémentaires» prévues par celui-ci alors que ce n'est pas le cas, et que cela nuirait à la capacité de l'État de dialoguer efficacement avec les syndicats dans le cadre de la négociation collective et rendrait inopérant le système de négociation collective tout entier.
- 708.** Pour ce qui est du différend relatif à une organisation d'infirmières que l'ASTI a cité à l'appui de son allégation, le gouvernement fait valoir que les deux situations ne sont pas comparables. L'ASTI s'est retirée de l'Accord *Lansdowne Road* sans recourir à la procédure de règlement des différends prévue par l'accord. À l'inverse, le syndicat des infirmières ne s'est pas retiré de l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 et a collaboré à la procédure de règlement des différends (auprès du tribunal du travail), conformément audit accord. Dès lors, le gouvernement conclut que cette allégation est erronée et sans fondement puisque l'ASTI a refusé de participer à la procédure de règlement des différends prévue par l'Accord *Lansdowne Road*. Selon le gouvernement, l'ASTI a choisi de ne pas respecter les accords pertinents et elle n'a, par conséquent, pas le droit de bénéficier des dispositions plus avantageuses qui y sont énoncées.
- 709.** Le gouvernement estime que, bien que l'ASTI respecte désormais les accords collectifs de l'administration publique, elle n'a pas démontré en quoi le fait qu'elle n'avait pas bénéficié, pendant une période donnée, du régime préférentiel prévu par l'accord dont

elle s'était retirée constituait une discrimination contraire aux conventions de l'OIT. Le gouvernement considère que le fait qu'un certain nombre de membres de l'ASTI aient rejoint le TUI ne prouve pas qu'il y a eu discrimination en violation des conventions de l'OIT. Cela illustre au contraire la liberté dont jouit tout membre d'un syndicat de s'affilier à un autre syndicat bénéficiant d'un régime préférentiel, comme c'était le cas du TUI. Le gouvernement indique qu'il n'a offert aucun avantage aux enseignants pour les inciter à s'affilier au TUI plutôt qu'à l'ASTI. Le régime préférentiel prévu dans l'Accord concernant l'administration publique est applicable aux membres de tout syndicat ayant adhéré à l'accord.

- 710.** Le gouvernement indique que l'allégation de l'ASTI selon laquelle les libellés de la loi FEMPI de 2013 et de la circulaire CL 0045/2016 du ministère de l'Éducation et de la Formation différencieraient sur le fond est erronée. La circulaire fait référence au grade «visé» par l'accord. Cependant, elle définit expressément la mesure dans laquelle un fonctionnaire est «couvert» par un accord collectif (l'Accord *Lansdowne Road* était en vigueur à ce moment-là). Il n'existe aucune différence de fond entre le libellé de la loi FEMPI de 2013, qui renvoie aux fonctionnaires «auxquels s'applique un accord collectif», et la référence, dans la circulaire, au «grade visé». Le gouvernement indique que, s'il est vrai que la circulaire a établi une distinction entre les fonctionnaires (en l'occurrence les enseignants) qui ont participé à une action collective légale et ceux qui ne l'ont pas fait, elle précise que c'est l'ASTI, en décidant de recourir à l'action collective, qui a enfreint l'accord collectif applicable et a ainsi sciemment exclu ses membres du champ d'application de l'accord.
- 711.** Le gouvernement estime que la plainte de l'ASTI devrait être rejetée pour les raisons exposées ci-dessus.

C. Conclusions du comité

- 712.** *Le comité note que ce cas concerne des allégations selon lesquelles, en accordant un traitement plus favorable à un autre syndicat, le gouvernement a influencé la décision des enseignants quant au syndicat auquel ils devaient s'affilier ou au sein duquel ils devaient demeurer. Il observe que les informations communiquées par l'organisation plaignante et le gouvernement au sujet du cadre législatif et des événements à l'origine de la plainte peuvent être résumés comme suit.*
- 713.** *Pour faire face à la crise financière de 2008, le gouvernement a pris certaines mesures, parmi lesquelles la baisse des salaires des agents de la fonction publique, l'introduction d'un prélèvement obligatoire sur les retraites et le gel des augmentations de salaire, au moyen de lois instituant des mesures financières d'urgence d'intérêt général (lois FEMPI). La première loi FEMPI (2009) a été modifiée à plusieurs reprises entre 2009 et 2015 afin de tenir compte de l'évolution de la situation économique et de garantir la compatibilité des mesures prévues par la loi avec les accords collectifs en vigueur, lesquels s'appliquaient parallèlement à la législation. Par exemple, la loi FEMPI de 2013 prévoyait le gel des augmentations de salaire et la suspension des barèmes des traitements applicables aux fonctionnaires (article 7(1)), ainsi que la possibilité, pour les fonctionnaires couverts par un accord collectif enregistré auprès de la Commission des relations du travail (article 7(5)), de ne pas être soumis à ces mesures. Ainsi, la loi FEMPI de 2013 établissait une distinction entre les fonctionnaires «auxquels s'appliquait un accord collectif» et ceux «auxquels ne s'appliquait pas d'accord collectif».*
- 714.** *Quatre accords – les accords pour la stabilité de l'administration publique – ont été conclus entre le gouvernement et les syndicats de fonctionnaires entre 2010 et 2018; ils accordaient à leurs signataires des droits préférentiels ou supplémentaires par rapport à ce que prévoyaient*

les lois FEMPI. Le comité note qu'en application des accords pour la stabilité de l'administration publique, à commencer par le premier d'entre eux, l'Accord Croke Park (2010-2014), il était exigé des enseignants qu'ils effectuent 33 heures supplémentaires par an pour, «selon ce que la direction juge nécessaire, planifier les activités de l'établissement, participer à des activités de formation continue, ou assurer des cours d'initiation, des remplacements ou des activités de tutorat». L'Accord Haddington Road (2013-2016) a remplacé, en l'intégrant, l'Accord Croke Park et a introduit une série de mesures salariales, parmi lesquelles un gel des augmentations de salaire, tandis que l'Accord Lansdowne Road (2013-2018), qui est entré en vigueur en mai 2015, a prorogé l'Accord Haddington Road et lancé le processus de rétablissement partiel de la rémunération des fonctionnaires. L'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 a repris les dispositions des accords précédents et poursuivi le processus de rétablissement de la rémunération des fonctionnaires. Le comité note que les quatre accords susmentionnés tendent à montrer que les parties, sachant combien il importait que les relations entre employeurs et travailleurs soient stables et s'inscrivent dans un environnement adéquatement géré afin de réduire au minimum les risques de conflit, étaient convenues de soumettre leurs différends aux procédures de règlement des différends existantes (Commission des relations du travail, tribunal du travail ou tout autre mécanisme compétent) et de ne pas recourir à la grève ni à aucune autre forme d'action collective. Le comité croit comprendre que les trois premiers accords s'appliquaient initialement à l'ASTI en raison de son affiliation au Congrès irlandais des syndicats (ICTU), qui était partie auxdits accords.

- 715.** La loi sur la rémunération et les pensions des fonctionnaires de 2017 a établi une distinction entre les fonctionnaires qui étaient couverts par l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 («fonctionnaires couverts») et ceux qui ne l'étaient pas («fonctionnaires non couverts») et, comme suite au rétablissement progressif engagé en vertu de la loi FEMPI de 2015, prévoyait le rétablissement des salaires de base des fonctionnaires, qui avaient été revus à la baisse en application des lois FEMPI. Les fonctionnaires non couverts bénéficient comme les fonctionnaires couverts d'un système d'avancement, mais leur progression est beaucoup plus lente. En outre, en vertu de l'article 22 de la loi de 2017, les fonctionnaires non couverts ne pourront bénéficier d'aucune augmentation tant que l'Accord pour la stabilité de l'administration publique 2018-2020 sera en vigueur (soit jusqu'au 31 décembre 2020).
- 716.** Pour ce qui est des enseignants, les textes susmentionnés ont été complétés par les circulaires CL 0030/2016 du 22 avril 2016 et CL 0045/2016 du 4 juillet 2016, par lesquelles le ministère de l'Éducation et de la Formation a informé la direction des établissements d'enseignement primaire et secondaire, des écoles communautaires (community schools) et des écoles polyvalentes (comprehensive schools), ainsi que les directeurs des conseils d'éducation et de formation, de certaines mesures découlant de ces accords. Ainsi, la circulaire CL 0030/2016 a annoncé la suspension des augmentations jusqu'au 1^{er} juillet 2018 pour les «grades non visés» par les accords pour la stabilité de l'administration publique 2013-2018 (Accord Haddington Road et Accord Lansdowne Road), alors que les augmentations devaient être rétablies à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les enseignants couverts par ces accords. La circulaire CL 0045/2016 décrivait les avantages découlant de l'Accord Lansdowne Road et les mesures de réforme connexes et établissait une distinction entre les enseignants couverts par cet accord et ceux qui n'y étaient pas couverts.
- 717.** Le comité note qu'en mai 2016 les membres de l'ASTI ont décidé, par vote, de ne plus s'acquitter de l'obligation qui leur incombait en vertu des accords en vigueur d'effectuer 33 heures supplémentaires par an, entreprenant ainsi une action collective. Du fait de cette action collective, il a été considéré que l'Accord Lansdowne Road ne s'appliquait plus à l'ASTI, de sorte que les augmentations de salaire de ses membres ont été suspendues, et ceux-ci n'ont

pas eu droit à la prime versée aux enseignants couverts par cet accord ni aux autres avantages et mesures d'aide accordés à ces derniers.

- 718.** *Le 10 juin 2017, les membres de l'ASTI ont voté en faveur de la suspension de l'action collective. Par conséquent, à compter de cette date, ils ont été considérés comme des «fonctionnaires couverts» par l'Accord Lansdowne Road et traités comme tels: ils ont ainsi pu à nouveau être augmentés et bénéficier de la prime et d'autres mesures d'aide et avantages. Toutefois, en ce qui concerne les dates des augmentations, les membres de l'ASTI n'ont pas été traités de la même façon que les membres des syndicats qui ne s'étaient pas retirés de l'accord. Ce problème n'a pas été réglé dans le cadre du dernier accord, qui est toujours en vigueur et a donné lieu à la plainte.*
- 719.** *Le comité prend note de l'allégation de l'ASTI, qui affirme que ses membres continuent d'être défavorisés par rapport aux membres du TUI et que cette inégalité de traitement est une manière de les sanctionner pour avoir participé à une action collective. L'ASTI fait valoir que la législation et les circulaires ont établi une distinction entre les enseignants et les fonctionnaires qui n'avaient pas participé à une action collective et qui étaient par conséquent «couverts» par un accord et ceux qui avaient participé à une action collective et qui n'étaient par conséquent «pas couverts» par un accord, le traitement réservé aux premiers étant plus favorable que celui accordé aux seconds. L'ASTI allègue que le gouvernement a ainsi influencé les enseignants dans le choix de leur syndicat, en ce qu'ils allaient inévitablement vouloir s'affilier au syndicat qui leur paraissait le mieux à même de servir leurs intérêts. Selon l'ASTI, entre le 1^{er} janvier et le 10 juin 2017, 1 235 de ses membres ont démissionné et au moins 1 059 d'entre eux se sont affiliés au TUI, ce qui a entraîné une perte financière pour le syndicat. L'ASTI estime que la discrimination exercée à son égard par le gouvernement est contraire à la liberté syndicale et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective.*
- 720.** *Le comité prend note de l'explication du gouvernement selon laquelle toute différence de traitement entre l'ASTI et les autres syndicats qui n'ont jamais cessé d'être liés par les accords pour la stabilité de l'administration publique est uniquement due à la décision prise par l'ASTI de se retirer de l'accord, décision à la suite de laquelle les dispositions de l'article 7(1) de la loi FEMPI de 2013 lui sont devenues applicables. Le gouvernement affirme que, lorsqu'une organisation représentative telle que l'ASTI se lance dans une action collective au lieu de recourir aux procédures de règlement des différends prévues dans l'Accord pour la stabilité de l'administration publique applicable, les membres de cette organisation sont réputés avoir enfreint l'accord et ne peuvent plus en bénéficier. Dès lors qu'elle avait organisé une action collective, le traitement préférentiel prévu par l'accord ne s'appliquait plus à l'ASTI. Le gouvernement signale que les ministères compétents ont tenu l'ASTI informée des conséquences de sa décision ainsi que du fait que l'action collective envisagée priverait ses membres des avantages prévus par l'Accord pour la stabilité de l'administration publique applicable. Ainsi, l'État a fait tout ce qu'il pouvait pour que l'ASTI soit pleinement consciente des conséquences de sa décision de rejeter les dispositions dudit accord.*
- 721.** *Le gouvernement indique en outre qu'il a fait preuve d'une totale objectivité en toute circonstance et qu'il a accordé à l'ASTI, tant qu'elle était liée par l'Accord Lansdowne Road, le même traitement qu'à tout autre syndicat s'étant engagé à respecter cet accord. De même, lorsqu'elle s'est retirée de cet accord, l'ASTI a été traitée comme l'aurait été n'importe quel autre syndicat non partie à celui-ci, conformément aux dispositions de la législation applicable, à savoir la loi FEMPI de 2013. Lorsque l'ASTI s'est retirée de l'Accord Lansdowne Road, ses membres n'ont plus pu bénéficier de l'exemption en vertu de laquelle le gel des augmentations prévu par la loi ne leur était pas applicable. Le gouvernement ajoute que l'ASTI n'a pas mentionné de disposition législative ou contractuelle en vertu de laquelle ses membres auraient pu obtenir le versement rétroactif des augmentations de salaire qu'ils auraient*

perçues si l'ASTI ne s'était pas retirée de l'Accord Lansdowne Road en 2016-17. Le gouvernement estime qu'il serait injuste de traiter les membres de l'ASTI comme s'ils s'étaient toujours conformés à l'accord collectif applicable et, en particulier, comme s'ils avaient effectué les «heures supplémentaires» prévues par celui-ci alors que ce n'est pas le cas, et que cela nuirait à la capacité de l'État de dialoguer efficacement avec les syndicats dans le cadre de la négociation collective et rendrait inopérant le système de négociation collective tout entier.

- 722.** Le comité rappelle qu'il a toujours considéré que les accords devaient être obligatoires pour les parties. 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 **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1334 et 1336.]
- 723.** Le comité croit comprendre que lorsque, l'ASTI s'est retirée de l'accord collectif en vigueur, les dispositions de la loi FEMPI de 2013 se sont appliquées à ses membres, ce qui a créé une différence de traitement entre les fonctionnaires couverts par un accord et ceux qui ne l'étaient pas. Cette situation a toujours été objectivement connue des parties; la circulaire CL 0045/2016 n'a fait que clarifier les modalités d'application de cette différence de traitement dans le secteur de l'éducation à la suite de l'action collective entreprise par l'ASTI et de son retrait de l'Accord Lansdowne Road. Le comité ne voit pas en quoi une discrimination aurait été exercée par le gouvernement à cet égard et ne peut par conséquent pas conclure que la décision prise par certains membres de l'ASTI de démissionner de leur syndicat pour s'affilier au TUI est imputable à l'action du gouvernement.
- 724.** Le comité note que, selon l'ASTI, bien que les droits de ses membres au titre de l'Accord pour la stabilité de l'administration publique en vigueur aient été rétablis à compter du 10 juin 2017, date à laquelle ledit accord leur est redevenu applicable, les dates des augmentations n'ont pas été rétablies avec effet rétroactif. Le comité croit comprendre que, si les dates des augmentations avaient été rétablies avec effet rétroactif, ce serait comme si l'ASTI ne s'était jamais retirée de l'accord, et ses membres se trouveraient dans la même situation que les membres des autres syndicats qui, eux, n'avaient jamais cessé d'être liés par les dispositions des accords pour la stabilité de l'administration publique. Le comité estime que, les parties n'étant pas parvenues à s'accorder sur ce point, le fait que les membres de l'ASTI n'ont pas bénéficié du rétablissement des dates des augmentations avec effet rétroactif ne constitue pas une violation du droit de négociation collective de l'ASTI.
- 725.** En outre, bien que sa compétence pour examiner les allégations ne soit pas subordonnée à l'épuisement des procédures nationales de recours, le comité note que les accords pour la stabilité de l'administration publique prévoient une procédure de règlement des différends applicable aux matières traitées par l'accord en vigueur. Le comité observe que l'organisation plaignante n'a pas recouru à cette procédure en vue de régler les questions relatives à l'application de l'Accord pour la stabilité de l'administration publique auquel elle est désormais partie.
- 726.** Pour les raisons exposées ci-dessus, le comité estime que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.

Recommandation du comité

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

Cas n° 3081

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

Plainte contre le gouvernement du Libéria
présentée par

le Syndicat des industries pétrolières, chimiques et énergétiques et des services
généraux du Libéria (POCEGSUL)

Allégations: Annulation unilatérale de la convention collective par l'employeur et licenciement abusif de dirigeants syndicaux

- 728.** Le comité a examiné le présent cas (qui a été présenté pour la première fois en 2014) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2018 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 387^e rapport, paragr. 512 à 522, approuvé par le Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre-novembre 2018).] [Lien vers les examens précédents.](#)
- 729.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication en date du 10 septembre 2020.
- 730.** Le Libéria 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

- 731.** Lors de son examen antérieur du cas, pendant sa réunion d'octobre 2018, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 387^e rapport, paragr. 522]:
- Le comité regrette que, en dépit du temps écoulé, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux recommandations antérieures du comité. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir et de transmettre sans délai ses observations sur les allégations de l'organisation plaignante.
 - Le comité prie le gouvernement d'apporter une réponse exhaustive sur les allégations selon lesquelles l'employeur aurait fait des déclarations à propos de la restitution des cotisations syndicales et sur l'impact que de telles déclarations pourraient avoir sur l'exercice des droits syndicaux à l'aéroport.
 - Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de l'enquête menée par la Division des normes du travail du ministère du Travail sur le licenciement de M. Weh. Il prie en outre le gouvernement d'indiquer si cette même enquête porte aussi sur le licenciement de M. Garniah et, dans la négative, de diligenter immédiatement une enquête sur les motifs du licenciement de M. Garniah, et de le tenir informé de l'évolution de la situation. S'il est établi que M. Weh et M. Garniah ont été licenciés en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'ils soient pleinement réintégrés à leur poste sans perte de salaire. Dans l'éventualité où la réintégration n'est pas possible, pour des raisons objectives et impérieuses, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin qu'ils reçoivent une indemnité adéquate et de nature à constituer une sanction suffisamment dissuasive contre la discrimination antisyndicale.

- d) Soulignant que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne devraient pas faire l'objet de mesures de rétorsion pour avoir déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, le comité prie le gouvernement de lui fournir plus de précisions en réponse aux allégations selon lesquelles le ministère du Travail a privé les travailleurs du droit d'adhérer au syndicat et a refusé de traiter des documents liés au processus d'organisation soumis par l'organisation plaignante. Le comité invite également l'organisation plaignante à fournir des informations détaillées supplémentaires au sujet de ces allégations.
- e) Le comité encourage le gouvernement à considérer la possibilité de recourir à l'assistance technique du Bureau pour traiter les recommandations du comité et renforcer les capacités du gouvernement et des partenaires sociaux.

B. Réponse du gouvernement

732. Dans une communication datée du 10 septembre 2020, le gouvernement déclare que les droits syndicaux ont été rétablis à la suite de l'examen des allégations de l'organisation plaignante effectué en 2018 et que, grâce à une intervention du ministère du Travail survenue au cours de la même année, le séquestre mis sur les cotisations syndicales a été levé et que ces dernières ont été restituées au syndicat. Le gouvernement déclare également qu'il a rouvert une enquête sur les licenciements de M. Weh et de M. Garnia, respectivement président et secrétaire général du Syndicat des salariés de l'aéroport international Roberts (RIAWU), et qu'il fournira des informations actualisées à ce sujet.

C. Conclusions du comité

- 733.** *Le comité rappelle que ce cas porte sur des allégations faisant état de la dénonciation unilatérale par l'employeur d'une convention collective signée par la direction de l'aéroport et le syndicat des travailleurs; du licenciement antisyndical du président et du secrétaire général du Syndicat des salariés de l'aéroport international Roberts (RIAWU); et d'ingérence dans les affaires internes d'un syndicat.*
- 734.** *Le comité se félicite des efforts déployés par le gouvernement pour fournir des informations, notamment en ce qui concerne les recommandations b) et d), informations selon lesquelles la question du paiement des cotisations syndicales et des droits d'organisation a été réglée. L'organisation plaignante n'ayant fourni aucune information contraire à ce sujet, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces questions.*
- 735.** *En ce qui concerne les licenciements du président et du secrétaire général du RIAWU, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle une enquête a été rouverte et qu'il le tiendra informé de l'évolution de la situation. Tout en prenant acte des efforts déployés en vue d'obtenir des informations complètes au sujet de ces licenciements, le comité doit toutefois constater avec regret que, plus de six ans après le dépôt de la plainte, le gouvernement n'a toujours pas fourni d'informations détaillées en réponse à l'allégation selon laquelle ils ont été licenciés pour avoir exercé leur activité syndicale. Le comité rappelle que les cas de discrimination antisyndicale devraient être examinés promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces, et qu'une lenteur excessive dans le traitement de ces cas constitue une violation grave des droits syndicaux des intéressés. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1139.] Le comité prie le gouvernement de fournir, dans les meilleurs délais, des informations sur les résultats de l'enquête et sur la situation des dirigeants syndicaux concernés. S'il devait être établi que ces derniers ont été licenciés pour l'exercice d'activités*

syndicales légitimes, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur pleine et entière réintégration, sans perte de salaire. Dans le cas où cette réintégration ne serait pas possible, pour des raisons objectives et impérieuses, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'ils reçoivent une indemnisation adéquate susceptible de constituer une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux.

Recommandations du comité

736. 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, dans les meilleurs délais, des informations sur les résultats de l'enquête qui a été ouverte au sujet de M. Weh et de M. Garniah et sur leur situation actuelle. S'il devait être établi que M. Weh et M. Garniah ont été licenciés en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'ils soient pleinement réintégrés à leur poste sans perte de salaire. Dans l'éventualité où cette réintégration ne serait pas possible, pour des raisons objectives et impérieuses, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin qu'ils reçoivent une indemnisation adéquate susceptible de constituer une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux;
- b) Le comité invite à nouveau le gouvernement à considérer la possibilité de recourir à l'assistance technique du Bureau pour traiter les recommandations du comité et renforcer les capacités du gouvernement et des partenaires sociaux.

Cas n° 3291

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Mexique
présentée par
le Syndicat unique national indépendant des travailleurs
de LICONSA au Mexique (SUNITEL)

Allégations: L'organisation plaignante allègue une discrimination antisyndicale, dont des actes de harcèlement et d'intimidation, des licenciements discriminatoires, la suspension du paiement des salaires et autres prestations, ainsi que la non-reconnaissance de son statut de syndicat minoritaire par l'entreprise

- 737.** La plainte figure dans des communications du Syndicat unique national indépendant des travailleurs de LICONSA au Mexique (SUNITEL) en date des 23 et 31 mai et du 4 octobre 2017.
- 738.** Le gouvernement a présenté ses observations dans des communications en date du 30 janvier et du 22 novembre 2018.
- 739.** Le Mexique 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

- 740.** Dans ses communications en date des 23 et 31 mai et du 4 octobre 2017, l'organisation plaignante indique être un syndicat d'un organisme semi-public, LICONSA, S.A. de C.V. («l'entreprise»), et avoir été légalement constitué et reconnu officiellement par la procédure de *toma de nota* le 15 décembre 2014. Elle allègue avoir été victime d'actes de discrimination antisyndicale perpétrés par des représentants de l'entreprise et des membres du Syndicat national des travailleurs de l'industrie du lait, de l'industrie alimentaire et des industries apparentées et connexes (SINDILAC) affilié à la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) et signataire de la convention collective; elle allègue notamment qu'il arrive que ses membres fassent l'objet de harcèlement et d'intimidation, soient mutés d'un lieu de travail vers un autre sans être consultés et soient victimes de licenciements injustifiés, et que le versement de leur salaire et autres prestations soit suspendu. L'organisation plaignante affirme aussi ne pas être reconnue par l'entreprise et par le syndicat majoritaire en tant que syndicat minoritaire nouvellement créé.
- 741.** L'organisation plaignante indique que, comme suite au dépôt, auprès de l'entreprise, de la *toma de nota* attestant la création du syndicat en décembre 2014, l'entreprise a pris des mesures répressives en mutant sans les consulter vers un autre lieu de travail, dès le 29 janvier 2015 et jusqu'à la fin de 2016, les membres et représentantes du SUNITEL M^{mes} Araceli López Munguía (secrétaire générale), María Isabel Guillén Torres (rédactrice de comptes rendus), María Irma Flores Núñez (secrétaire au travail et aux conflits) et Delfina Herrera Arriaga (les pièces jointes à l'annexe indiquent que celles-ci ont été détachées vers une sous-direction distincte de l'entreprise au sein de la Direction métropolitaine sud, dont elles relèvent) et en les affectant à la campagne «Croisade nationale contre la faim» du gouvernement fédéral. L'organisation plaignante signale que, depuis janvier 2015, elle s'est rendue à six reprises au Sous-Secrétariat au travail du Secrétariat au travail et à la prévoyance sociale et a rencontré des représentants du SINDILAC-CTM et de l'entreprise employeuse, qui n'ont pas reconnu la création du nouveau syndicat indépendant ni entériné ses propositions, qui ont été dénigrées et ignorées.
- 742.** L'organisation plaignante allègue que ses membres et ses représentants ont subi des représailles pour avoir créé le syndicat et cite l'exemple de: i) M. Alfredo Celedonio Flores Núñez, frère de l'une des dirigeantes du SUNITEL, qui aurait été muté sans être consulté à l'usine de Toluca en raison de ce lien de parenté; ii) M^{me} Leticia López Hernández qui, le 20 juin 2016, aurait été suspendue pour faute administrative pour une durée de huit jours par le directeur de l'entreprise, lequel, avec la complicité du SINDILAC-CTM, aurait donné l'ordre aux gardiens de ne pas la laisser entrer; iii) M^{mes} María Irma Flores Núñez (secrétaire au travail et aux conflits) et Leticia López Hernández, dont le salaire et les autres prestations n'auraient pas été versés depuis le 14 mars 2017; et iv) M^{mes} Araceli López Munguía (secrétaire générale), Delfina Herrera Arriaga et María Isabel Guillén Torres (rédactrice de comptes rendus), dont le salaire et les autres prestations n'auraient pas été versés depuis le 15 avril 2017.
- 743.** L'organisation plaignante indique que, le 12 avril 2016, elle a saisi le Conseil fédéral de conciliation et d'arbitrage (JFCA) d'une requête dans laquelle elle demandait à devenir signataire de la convention collective de l'entreprise et, en tant que syndicat indépendant, à être représentée au prorata du nombre de travailleurs qui lui étaient affiliés. Elle indique à cet égard que, faute de fondement juridique à l'appui de la requête, le Conseil fédéral a rejeté la requête du SUNITEL dans sa décision arbitrale du 13 juin 2017 et a jugé en outre qu'il n'y avait pas lieu qu'il se prononce sur la demande du

syndicat à être reconnu en tant que représentant de ses membres et travailleurs affiliés étant donné que l'enregistrement officiel de l'organisation produisait des effets qu'elle pouvait faire valoir devant toutes les autorités. Le 26 juin 2017, l'organisation plaignante a adressé au président du Conseil fédéral une injonction administrative lui demandant de rétablir les relations professionnelles entre les membres du SUNITEL, l'entreprise et le SINDILAC-CTM, mais elle n'a reçu aucune réponse, et le 4 juillet 2017 elle a formé un recours en *amparo* direct contre la décision arbitrale.

- 744.** L'organisation plaignante indique que, le 9 juin 2017, M^{mes} Araceli López Munguía, María Irma Flores Muñoz, Delfina Herrera Arriaga, María Isabel Guillén Torres et Leticia López Hernández ont été licenciées abusivement et ont engagé une action devant le tribunal du travail pour contester leur licenciement. À l'appui de leur action, elles ont invoqué l'article 123, alinéa A, partie XXII (obligations de l'employeur en cas de licenciement injustifié ou de licenciement en raison de l'affiliation à une association ou à un syndicat).
- 745.** L'organisation plaignante affirme que les cotisations syndicales prélevées sur les salaires des personnes affiliées au SUNITEL continuent d'être reversées au SINDILAC-CTM, même dans les cas où celles-ci ont changé d'affiliation syndicale, et qu'elle a demandé à l'entreprise ce qui justifiait de tels prélèvements, sans obtenir de réponse.
- 746.** L'organisation plaignante indique qu'elle a saisi plusieurs autorités de requêtes et de plaintes concernant les faits décrits ci-dessus, mais que les autorités et organismes concernés n'ont pas répondu et n'y ont pas donné suite; elle cite, par exemple: i) une plainte concernant des faits survenus le 15 mai 2015 dont elle a saisi le bureau du Procureur fédéral de la défense du travail (PROFEDET); ii) une requête en date du 16 mai 2017 adressée au Sous-Secrétariat au travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, décrivant les violations des droits de M^{mes} Araceli López Munguía, Delfina Herrera Arriaga, María Irma Flores Núñez, María Isabel Guillén Torres et Leticia López Hernández; iii) une requête en date du 25 mai 2017 adressée au Président constitutionnel des États-Unis du Mexique pour l'informer de la situation et lui demander d'intervenir et de suivre la situation; iv) une plainte en date du 1^{er} juin 2017 adressée à la Commission nationale des droits de l'homme, demandant le rétablissement des droits de l'homme relatifs au travail et la réintégration des intéressés à leur poste; v) des lettres (*misivas de extrañamiento*) datées du 20 juin 2017 adressées au directeur général de l'entreprise, au ministre de l'Intérieur et au ministre du Développement social, et une lettre datée du 29 juin 2017 adressée au Président constitutionnel des États-Unis du Mexique, expliquant que, depuis la création du SUNITEL, les membres de ce syndicat étaient victimes de harcèlement et de violence psychologique, ce qui portait atteinte à leurs droits de l'homme relatifs au travail; et vi) une demande datée du 14 juin 2017 adressée au directeur général de l'entreprise semi-publique pour l'informer de l'existence d'un comité syndical composé de représentants du SUNITEL rendant compte de ses activités syndicales au sein de l'entreprise.
- 747.** L'organisation plaignante indique en outre que, le 26 juin 2017, le SUNITEL a demandé à devenir membre de la Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans (CROC), qui a accepté sa candidature le 28 juin 2017. Le 4 août 2017, le secrétaire général de la Fédération révolutionnaire des ouvriers et paysans (FROC), affiliée à la CROC, a demandé au représentant légal de l'entreprise de mettre les parties en présence afin qu'elles trouvent une solution concertée au conflit entre le SUNITEL, le SINDILAC-CTM et l'entreprise. L'organisation plaignante déclare ne pas avoir eu de réponse.
- 748.** L'organisation plaignante affirme que, le 25 septembre 2017, M^{mes} Araceli López Munguía (secrétaire générale) et Margarita Leticia Flores Prudencio (secrétaire en charge de l'organisation et de la communication) ont reçu une citation à comparaître,

d'ordre pénal, le jour même près l'agent du ministère public de la fédération et le bureau d'enquête V-DDF relevant des services du Procureur général de la République. Les membres de l'organisation plaignante ne se sont pas présentés, faute d'avoir été prévenus dans les délais prévus à l'article 72 du Code de procédure pénale (soit quarante-huit heures avant le jour et l'heure prévus des audiences). L'organisation plaignante allègue que les citations à comparaître participent de la volonté de la dissuader de poursuivre le renforcement du SUNITEL et de lui imprimer l'élan voulu.

B. Réponse du gouvernement

749. Dans ses communications en date des 30 janvier et 22 novembre 2018, le gouvernement transmet ses observations ainsi que celles de l'entreprise.

750. Le gouvernement indique que, le 12 avril 2016, le SUNITEL a saisi la seizième chambre spéciale du JFCA d'une requête dans laquelle il demandait entre autres à l'entreprise et au SINDILAC-CTM de: i) déclarer inapplicables et nulles certaines clauses de la convention collective de travail, révisée le 14 novembre 2017, qui octroient trop de privilèges au syndicat signataire de la convention collective; et ii) reconnaître au SUNITEL le droit de défendre les intérêts professionnels de ses membres. Le gouvernement indique que les parties ne sont parvenues à aucun accord au stade de la conciliation, en raison du défaut de comparution de l'entreprise et du syndicat défendeur, qui ne se sont pas présentés non plus à l'audience de conciliation, demandes et exceptions ni à l'audience consacrée au dépôt et à l'acceptation des preuves, se privant ainsi de leur droit de présenter des preuves et de rejeter celles de leur contradicteur. Au cours de cette dernière audience, les preuves fournies par le SUNITEL ont été acceptées dans leur intégralité. Le 4 avril 2017, la seizième chambre spéciale du JFCA a rendu sa décision arbitrale portant acquittement de l'entreprise et du SINDILAC-CTM, au motif que: i) l'organisation plaignante (SUNITEL) n'a pas démontré qu'elle était fondée à poursuivre la procédure judiciaire étant donné que, dans le cadre de l'exercice du droit à la liberté syndicale, et conformément à l'article 388 de la loi fédérale sur le travail, une entreprise peut compter un ou plusieurs syndicats, mais seul le syndicat majoritaire dispose de privilèges admissibles que lui confère la Constitution ou la convention, notamment le droit exclusif de négocier avec l'entreprise en vue de la révision de la convention collective; ii) la convention collective s'applique à tous les travailleurs syndiqués de l'entreprise, ce qui fait que les membres du syndicat minoritaire sont protégés au même titre que les membres du syndicat majoritaire; iii) le fait que le syndicat majoritaire dispose du pouvoir de négociation de la convention collective ne constitue pas un avantage tel que les travailleurs seraient influencés dans le choix de l'organisation à laquelle s'affilier; iv) le SUNITEL n'a pas été privé des moyens dont il a besoin pour défendre les intérêts professionnels de ses membres, étant donné qu'il prend les mesures qu'il considère nécessaires, en leur nom ou pour la défense de leurs droits individuels; et v) le SUNITEL n'a pas besoin d'être accrédité, et le Conseil fédéral de conciliation et d'arbitrage n'a pas lieu de se prononcer sur sa reconnaissance, étant donné que l'enregistrement officiel du syndicat et de son comité directeur produit des effets juridiques dont celui-ci peut se prévaloir devant toutes les autorités et les tiers, comme le prévoit l'article 368 de la loi fédérale sur le travail.

751. Le gouvernement fait observer que la demande d'injonction administrative dont a été saisi le président du JFCA, soi-disant restée lettre morte, a été considérée comme reçue par la décision du 22 février 2018 et, au vu des arguments exposés, elle a été déclarée irrecevable par la décision arbitrale définitive du 4 avril 2017.

- 752.** Le gouvernement indique que l'organisation plaignante a formé un recours en *amparo* direct contre la décision arbitrale devant le dix-septième Tribunal collégial du travail du premier circuit, qui a rendu le 18 octobre 2017 une décision dans laquelle il a rejeté le recours de l'organisation plaignante au motif que celle-ci n'avait pas contesté la décision arbitrale quant au fond. L'affaire a été classée le 14 novembre 2017.
- 753.** Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement fait observer que les faits que le SUNITEL considère comme portant atteinte à ses droits syndicaux ont été examinés en première et en deuxième instance et que les décisions, rendues dans le respect du droit, n'ont pas été favorables au SUNITEL, étant donné qu'aucune violation des normes du travail lui portant préjudice n'a été établie.
- 754.** Le gouvernement indique que ni l'action devant le tribunal du travail ni le recours en *amparo* ne concernaient le droit de négociation collective, contrairement à ce qu'affirme l'organisation plaignante dans sa plainte. Il indique cependant que la plainte dont a été saisi le Comité de la liberté syndicale porte sur un différend qui oppose deux syndicats sur la question de savoir qui est fondé à négocier la convention collective régissant les relations professionnelles entre l'entreprise et les travailleurs syndiqués, en particulier ceux du service de la promotion sociale de Tláhuac affiliés au SUNITEL relevant de la Direction métropolitaine sud, et que c'est le SINDILAC-CTM qui est signataire de la convention collective.
- 755.** Pour ce qui est des cotisations syndicales prélevées sur les salaires des membres du SUNITEL et reversées au SINDILAC-CTM, le gouvernement indique que: i) tous les employés de l'entreprise sont membres du SINDILAC-CTM et représentés par lui, y compris ceux qui revendiquent leur affiliation au SUNITEL; et ii) aucun travailleur n'a demandé à quitter le SINDILAC-CTM ni à ce que les cotisations soient reversées à un autre syndicat, ce qui fait que l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de modifier le système de prélèvement des cotisations syndicales, étant donné que prendre une telle décision de manière unilatérale constituerait une violation des droits des travailleurs.
- 756.** Pour ce qui est de la discrimination antisyndicale dont auraient fait l'objet les membres du SUNITEL lorsqu'ils ont été mutés vers un autre lieu de travail à partir de décembre 2014, après que l'entreprise eut appris la constitution et la reconnaissance officielle du SUNITEL par la procédure de *toma de nota*, le gouvernement nie ces allégations, arguant que tous les travailleurs (les membres supposés du SUNITEL au même titre que les autres) relèvent toujours de la Direction métropolitaine sud. Le gouvernement affirme que les faits invoqués ont été appréciés de manière subjective et que l'organisation plaignante n'a pas produit de preuves écrites ni de données précises et concrètes. Il indique que le détachement de plusieurs travailleurs à la campagne «Croisade nationale contre la faim» s'est fait dans le respect du contrat de travail conclu entre l'entreprise et chacun des travailleurs et que les membres syndiqués de l'organisation plaignante ne sont de loin pas les seuls travailleurs à avoir fait l'objet de ces détachements ou mutations. Ces mutations ne tenaient donc pas de la discrimination, de la répression ni de l'intimidation, mais avaient été décidés pour servir l'objet social de l'entreprise. Pour ce qui est de M. Alfredo Celedonio Flores Núñez, le gouvernement indique qu'il n'a pas été muté à l'usine de Toluca comme l'affirme l'organisation plaignante et qu'il a toujours relevé de la section des opérations de Tláhuac de la Direction métropolitaine sud (le gouvernement joint des fiches de paie).
- 757.** De plus, pour ce qui est de la non-reconnaissance du SUNITEL par l'entreprise, le gouvernement ajoute que l'entreprise n'a pas été officiellement notifiée par le SUNITEL de la *toma de nota* que lui auraient octroyée les autorités compétentes en matière

d'emploi et qu'elle n'en a été informée qu'oralement et n'a reçu aucune demande ou proposition du SUNITEL liée à la représentation syndicale qu'il entend exercer.

- 758.** Quant aux autres allégations de discrimination antisyndicale émanant de l'organisation plaignante, le gouvernement indique que: i) M^{me} Leticia López Hernández n'a pas été suspendue de ses fonctions, étant donné qu'elle n'a fait l'objet d'aucune procédure administrative et que personne ne l'a empêchée de se rendre au travail ni de pénétrer sur son lieu de travail; et ii) pour ce qui est de la suspension du paiement du salaire dont auraient fait l'objet M^{mes} Araceli López Munguía, María Irma Flores Núñez, María Isabel Guillén Torres, Leticia López Hernández et Delfina Herrera Arriaga, le gouvernement indique que l'entreprise n'a à aucun moment recouru à une telle mesure, mais que les intéressées ont cessé de se rendre au travail à partir du 15 avril 2017. Le gouvernement précise à cet égard que, pour les employés de l'entreprise relevant de la catégorie des promoteurs sociaux, ce qui est le cas des intéressées, il existe un mécanisme de supervision et de contrôle prévoyant que les superviseurs se rendent sur les sites de distribution du produit pour s'assurer de la présence des travailleurs sur les lieux de la prestation de services. Ce mécanisme a permis de constater l'absence des travailleuses, et les procédures prévues par la loi ont été mises en œuvre pour que des prestations non réalisées ne soient pas indûment payées (rapport d'incident confidentiel joint à l'annexe). Le gouvernement indique qu'étant donné que le salaire est versé en contrepartie de la prestation d'un service il n'y a pas lieu de payer des services non rendus, car cela se ferait au détriment des finances publiques et constituerait un détournement de fonds de la part de l'entreprise.
- 759.** Au sujet de l'allégation relative à l'absence de réponse ou de suivi, de la part des autorités et organismes publics compétents, le gouvernement indique que: i) le 15 mai 2017, M^{mes} Araceli López Munguía et María Irma Flores Núñez ont effectivement consulté à titre personnel le PROFEDET qui leur a fourni des conseils juridiques sur le droit du travail et leur a demandé de lui transmettre les informations et les documents nécessaires à l'analyse de leur cas, mais celles-ci ne se sont jamais présentées à nouveau dans le service; ii) la Commission nationale des droits de l'homme a indiqué que, pour ce qui est de la plainte en date du 1^{er} juin 2017 présentée par plusieurs membres du SUNITEL pour dénoncer des violations des droits de l'homme dont ils auraient été victimes, l'examen de la plainte a permis de conclure que le différend opposait la LINCONSA et le SUNITEL, raison pour laquelle ladite commission s'est déclarée incompétente en la matière et a orienté le SUNITEL vers le PROFEDET ou l'organe de contrôle interne de l'entreprise pour que l'un ou l'autre mène l'enquête; iii) la Direction générale de l'aide aux citoyens relevant de la Présidence indique avoir reçu les lettres datées du 25 mai et du 29 juin 2017 et les avoir transmises aux organismes compétents, qui ont répondu; iv) le directeur général de l'entreprise a indiqué ne pas avoir reçu la demande d'informations du comité syndical mentionnée par l'organisation, expliquant qu'il n'y avait aucune trace attestant la réception de ce document et ajoutant qu'il n'existe pas de comité syndical des travailleuses; v) pour ce qui est de la requête en date du 16 mai 2017 dont a été saisi le Comité chargé de la transparence du ministère de la Fonction publique, le gouvernement indique qu'elle a été traitée dans le respect du droit, et la demanderesse a été informée de ce que les informations demandées n'existaient pas; et vi) l'entreprise a indiqué n'avoir reçu aucun document écrit de la part de l'organisation plaignante dans laquelle celle-ci décrirait des cas de harcèlement au travail, document que l'organisation plaignante indique avoir envoyé au ministre de l'Intérieur, au ministre du Développement social et au Président de la République. Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement considère que toutes les demandes émanant de l'organisation plaignante ont été dûment traitées par les autorités compétentes.

- 760.** Le gouvernement déclare que le président du JFCA a confirmé l'ouverture d'une procédure au nom de López Hernández, Leticia et consorts devant la sixième chambre spéciale du Conseil fédéral, affaire qui porte la cote n° 323/2017 et qui en est au stade de la conciliation, demandes et exceptions. Le procès est en cours. Le gouvernement indique que la décision rendue à l'issue du procès pour licenciement injustifié sera respectée.
- 761.** Le gouvernement indique que, pour ce qui est de la demande d'entretien adressée par la FROC au représentant légal de l'entreprise afin que soit trouvée une solution concertée au conflit, l'entreprise indique qu'il n'y a aucun conflit à régler avec les membres de l'organisation plaignante, qui sont toujours membres du SINDILAC-CTM dont ils ne se sont pas désaffiliés, et que les membres syndiqués peuvent toujours se faire entendre par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux légitimes reconnus par l'entreprise. L'entreprise indique également que le conflit est un conflit entre les syndicats.
- 762.** Le gouvernement conclut en demandant au comité de tenir compte de la partialité avec laquelle l'organisation plaignante a relaté les faits, sachant qu'elle a été officiellement reconnue par l'État mexicain, qui a respecté tous ses droits relatifs à la liberté d'association et lui a apporté le soutien, les conseils, l'attention et les réponses dont elle avait besoin en temps voulu, et a veillé à ce que les institutions de l'État règlent les conflits en lien avec le travail avec impartialité et équité. Le gouvernement réaffirme que, compte tenu que le conflit est un conflit de personnes, d'une part, et un conflit entre syndicats, d'autre part, c'est aux parties prenantes, et à elles seules, qu'il incombe de les régler au sein du mouvement syndical.

C. Conclusions du comité

- 763.** *Le comité note que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante allègue que ses membres ont été victimes d'actes de discrimination antisyndicale, dont des licenciements injustifiés, la suspension du paiement des salaires et d'autres prestations, des actes de harcèlement et d'intimidation, des mutations vers un autre lieu de travail sans avoir été consultés, entre autres; elle allègue aussi la non-reconnaissance, par l'entreprise et le syndicat majoritaire, du Syndicat unique national indépendant des travailleurs de LICONSA au Mexique (SUNITEL) en tant que syndicat minoritaire nouvellement créé.*
- 764.** *Pour ce qui est des procédures contestées par l'organisation plaignante, le comité note que d'après le gouvernement, le 12 avril 2016, le SUNITEL a engagé une action en justice qui a abouti le 4 avril 2017 à une décision arbitrale définitive en faveur de l'entreprise et du Syndicat national des travailleurs de l'industrie du lait, de l'industrie alimentaire, et des industries apparentées et connexes (SINDILAC) affilié à la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM). Il a été considéré dans la décision arbitrale que les revendications de l'organisation plaignante n'étaient pas valables étant donné que celle-ci n'était pas fondée à demander la nullité ou le retrait de certaines clauses de la convention collective de travail au motif qu'elles octroyaient trop de privilèges au syndicat signataire (SINDILAC-CTM), et il a été rappelé que, conformément à l'article 388 de la loi sur le travail, dans les cas où plusieurs syndicats coexistent dans une entreprise, c'est le syndicat majoritaire qui a le pouvoir exclusif de négocier et de faire appliquer la convention collective conclue avec l'entreprise, les syndicats minoritaires conservant le droit de défendre les intérêts professionnels de leurs membres et s'en faisant le porte-parole, entre autres. Le gouvernement précise que la demande d'injonction administrative dont a été saisi le président du Conseil fédéral de conciliation et d'arbitrage (JFCA) en vue du rétablissement des relations de travail entre le SUNITEL, le SINDILAC-CTM et l'entreprise a été prise en considération et a abouti à la décision du 22 février 2018 qui a conclu à l'irrecevabilité de la demande. Le gouvernement ajoute que le recours en*

amparo direct formé par l'organisation plaignante a également été rejeté. En outre, le comité prend dûment note des arguments du gouvernement selon lesquels, contrairement à ce qu'indique l'organisation plaignante, les actions engagées devant le JFCA et le tribunal collégial de circuit en matière de travail ne portaient pas sur la reconnaissance du droit de négociation collective (des informations communiquées par le gouvernement et l'organisation plaignante, il ressort que le décompte officiel des suffrages des travailleurs – principal élément produit pour revendiquer son droit de négociation collective – n'a pas été demandé au cours du procès).

765. *Le comité relève qu'effectivement, comme l'indique le gouvernement, une partie de la plainte a trait à un conflit intersyndical opposant l'organisation plaignante et le syndicat titulaire de la convention collective. Les différends au sein du mouvement syndical étant hors de son champ de compétence, le comité ne poursuivra pas l'examen quant au fond.*

766. *Pour ce qui est des allégations de discrimination antisyndicale de la part de l'entreprise:*

- a) *pour ce qui est de l'allégation concernant les mutations vers un autre lieu de travail à partir de décembre 2014 (date à laquelle le syndicat dit avoir informé l'entreprise de sa création), le comité note que le gouvernement nie ces affirmations et explique que les membres affiliés à l'organisation plaignante ne sont pas les seuls à avoir été affectés à la campagne du gouvernement fédéral intitulée «Croisade nationale contre la faim» et que toutes les personnes qui ont été affectées à ce projet l'ont été dans le respect des obligations prévues dans leur contrat de travail. Le comité fait observer à cet égard que l'entreprise n'a pas la même version des faits que l'organisation plaignante. Il prend dûment note des déclarations du gouvernement selon lesquelles Alfredo Celedonio Flores Núñez n'a pas été muté à l'usine de Toluca et a joint à l'annexe des fiches de paie qui attestent que celui-ci relève toujours de la Direction métropolitaine sud;*
- b) *pour ce qui est de la prétendue suspension du paiement du salaire de M^{mes} Araceli López Munguía, María Irma Flores Núñez, María Isabel Guillén Torres, Leticia López Hernández et Delfina Herrera Arriaga, le comité prend note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles les intéressées ont cessé de venir travailler à partir du 15 avril 2017 et prend acte des documents élaborés dans le cadre du mécanisme de supervision et de contrôle par les superviseurs (pour la période allant du 16 avril au 15 mai 2017). Le comité prend note de la divergence de vues entre l'organisation plaignante – qui allègue que M^{me} Leticia López Hernández a été suspendue de ses fonctions pour faute administrative le 23 juin 2016, à la suite de quoi l'entreprise aurait donné l'ordre aux gardiens de ne pas la laisser entrer – et le gouvernement, qui indique que cette personne n'a fait l'objet d'aucune procédure administrative; et*
- c) *le comité déclare qu'il semble y avoir un lien entre les allégations de licenciements antisyndicaux et celles concernant la discrimination antisyndicale, vu que les personnes concernées et certains des problèmes exposés coïncident (en particulier en cas d'absence injustifiée). À cet égard, le comité note qu'une procédure portant sur des licenciements injustifiés est en cours et que l'organisation plaignante allègue une discrimination antisyndicale.*

767. *Compte tenu de ce qui précède, le comité veut croire que les procédures en cours détermineront dans les plus brefs délais s'il y a eu discrimination syndicale de la part de l'entreprise, en particulier dans les cas de licenciement des membres de l'organisation plaignante, et que, le cas échéant, des sanctions et des mesures de réparation adéquates seront prises, dont la réintégration des travailleurs à leur poste de travail.*

768. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement indiquant que les autorités et les organismes compétents ont donné suite aux diverses demandes présentées*

par l'organisation plaignante de manière appropriée. En outre, le comité relève que l'organisation plaignante a omis d'indiquer que la citation à comparaître d'ordre pénal qu'elle a mentionnée dans ses allégations avait donné lieu à des poursuites pénales contre les syndicalistes concernés.

- 769.** *Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle l'entreprise n'aurait pas expliqué pourquoi elle continue à prélever les cotisations syndicales reversées au SINDILAC-CTM sur les salaires des membres du SUNITEL, en dépit de leur affiliation à l'organisation plaignante, le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement qui indiquent qu'aucun travailleur n'a demandé à ce que l'entreprise verse les cotisations syndicales au SUNITEL, mais les syndiqués qui le souhaiteraient pourraient donner l'ordre à l'entreprise de verser leurs cotisations sociales à l'organisation syndicale de leur choix.*
- 770.** *Pour ce qui est de la non-reconnaissance du SUNITEL par l'entreprise, le comité prend note des versions contradictoires fournies d'une part par l'organisation plaignante (qui évoque par exemple l'absence de réponse à la demande formulée le 4 août 2017 par le secrétaire général de la Fédération révolutionnaire des ouvriers et paysans (FROC), affiliée à la Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans (CROC), de mettre les parties en présence afin qu'elles trouvent une solution concertée au conflit qui oppose le SUNITEL, le SINDILAC-CTM et l'entreprise) et d'autre part par le gouvernement, qui affirme qu'il n'existe aucun conflit entre l'entreprise et les membres de l'organisation plaignante.*
- 771.** *Au vu de ce qui précède, le comité invite les autorités concernées à promouvoir le dialogue social au sein de l'entreprise, y compris avec l'organisation plaignante, afin de créer des relations professionnelles harmonieuses.*

Recommandations du comité

- 772.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité invite les autorités concernées à promouvoir le dialogue social au sein de l'entreprise, y compris avec l'organisation plaignante, afin de créer des relations professionnelles harmonieuses.**
 - b) Le comité veut croire que les procédures en cours détermineront dans les plus brefs délais s'il y a eu discrimination syndicale de la part de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne les licenciements des membres de l'organisation plaignante.**

Cas n° 3357

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Monténégro
présentée par
l'Union des syndicats libres du Monténégro (UFTUM)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce des violations des droits syndicaux par le gouvernement à l'égard du Syndicat de la défense et des forces armées du Monténégro (SOVCG), y compris des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de son président et de ses membres, ainsi que le déni de certains droits au syndicat et à ses membres

- 773.** La plainte figure dans une communication en date du 18 janvier 2019 de l'Union des syndicats libres du Monténégro (UFTUM).
- 774.** Le gouvernement fournit ses observations dans une communication en date du 14 janvier 2020.
- 775.** 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° 151) sur les relations de travail la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 776.** Dans sa communication en date du 18 janvier 2019, l'organisation plaignante dénonce des violations des droits syndicaux par le gouvernement à l'égard du Syndicat de la défense et des forces armées du Monténégro (SOVCG) – un syndicat de branche affilié à l'Union des syndicats libres du Monténégro (UFTUM) et l'une des deux organisations syndicales représentatives au sein des forces armées du Monténégro. L'organisation plaignante allègue en particulier des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre du président et des membres du SOVCG, ainsi que le déni de certains droits au syndicat, alors qu'ils sont accordés à une autre organisation représentative du même niveau. Elle informe le comité que la liberté syndicale et d'organisation dans les forces armées est garantie par l'article 53 de la Constitution, l'article 15 de la loi sur les fonctionnaires et les agents de l'État et l'article 67 de la loi sur les forces armées du Monténégro.
- 777.** En ce qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale, l'organisation plaignante affirme que, depuis juillet 2017, le président et les membres du SOVCG ont fait l'objet d'actes de discrimination antisyndicale en raison de la lutte qu'ils mènent pour maintenir 22 soldats en service. Lorsque le ministère de la Défense a annoncé que les contrats de travail professionnels de ces soldats ne seraient pas prolongés malgré les recommandations de leurs supérieurs en ce sens, le président du SOVCG a sollicité une réunion avec le ministère de la Défense pour obtenir des explications sur le non-renouvellement des contrats auxquelles le syndicat a droit en vertu de l'article 3 de l'accord de coopération conclu entre le SOVCG et le ministère de la Défense. Cette disposition stipule que, avant de prendre une décision d'importance vitale pour les intérêts professionnels et économiques des agents du ministère de la Défense et des Forces armées, le ministère de la Défense doit demander et étudier les avis et propositions du SOVCG. Malgré cette garantie et plusieurs lettres adressées au Cabinet du ministre, le ministre de la Défense n'a pas reçu les représentants du SOVCG et ne leur a pas fourni d'informations sur les raisons de la non-prolongation des contrats de travail

des soldats concernés. Dans un souci de protection des intérêts de ses collègues, le président du SOVCG a informé d'autres institutions, ainsi que le public, de cette affaire. Depuis lors, et sans aucune raison justifiée, le président du SOVCG et les membres du syndicat ont fait l'objet d'actes de discrimination antisyndicale, comme en témoignent de nombreux documents.

- 778.** Selon l'organisation plaignante, la mesure discriminatoire la plus radicale a été le licenciement du président du SOVCG en octobre 2017 par le biais d'une retraite forcée. L'organisation plaignante affirme que, pour assurer la révocation rapide du président, ce dernier a été privé de son congé annuel et a reçu une compensation pour les congés non pris, et que la décision de mise à la retraite contenait des informations erronées concernant l'âge du président, qui ont dû être corrigées ultérieurement. L'organisation plaignante allègue en outre que le licenciement a été ordonné dans le but d'intimider les membres du syndicat et qu'il a été précédé d'une modification ciblée de la loi sur les forces armées du Monténégro en août 2017, qui permet au ministère de la Défense de mettre des membres des forces armées à la retraite de force si les besoins du service l'exigent (jusqu'alors, le rôle de président au sein d'une autre organisation représentative des forces armées était tenu depuis plusieurs années par un fonctionnaire de l'armée à la retraite, sans que cela ne pose aucune difficulté). Le ministère de la Défense a ensuite demandé l'avis du ministère du Travail et de la Protection sociale sur la question de savoir si un retraité pouvait exercer la fonction de président d'un syndicat. L'avis a été rendu en septembre 2017 et précisait qu'un syndicat est composé de personnes employées par l'employeur. Le lendemain de l'émission de l'avis, le directeur des ressources humaines du ministère de la Défense a proposé que le président du SOVCG soit mis à la retraite anticipée, et les deux syndicats représentatifs des forces armées ont été invités à organiser des élections, car ils ne pouvaient plus être représentés par des retraités. L'organisation plaignante affirme que, à partir de la date de sa retraite forcée, le président du SOVCG s'est vu refuser la possibilité d'exercer des activités syndicales et que, malgré les plaintes déposées auprès des institutions compétentes, il n'a bénéficié d'aucune protection contre le licenciement.
- 779.** L'organisation plaignante allègue en outre que le ministère de la Défense a dénié au SOVCG les droits accordés par la législation nationale lorsqu'il a refusé de donner suite à un certain nombre de requêtes du syndicat visant à transférer sur son compte la cotisation des nouveaux membres, comme l'exige la convention collective générale. En outre, malgré la législation nationale qui prévoit l'égalité des droits pour les syndicats représentatifs de même niveau, le SOVCG s'est vu refuser plusieurs avantages qui étaient en même temps accordés à un autre syndicat représentatif des forces armées. Ces allégations portent sur l'exclusion du SOVCG de l'accord sur la création d'une coopérative de logement pour les employés du ministère de la Défense et des Forces armées; le refus de fournir au syndicat et à ses membres des informations régulières dans le domaine des questions syndicales et du travail; et le refus d'accorder de meilleurs services d'achat et le droit de recourir au Fonds d'aide financière. L'organisation plaignante allègue que, par ces mesures, le ministère de la Défense tente d'intimider les membres du SOVCG et que, suite à celles-ci, le syndicat a perdu 17 pour cent de ses membres en cinq mois. Le syndicat a adressé ces questions à l'Inspection administrative, qui s'est déclarée incompétente et qui a transmis le dossier au Défenseur des droits de l'homme et des libertés.
- 780.** Enfin, l'organisation plaignante demande au gouvernement d'annuler la décision relative à la mise à la retraite forcée du président du SOVCG et de lui permettre d'exercer ses activités syndicales, ainsi que de permettre aux membres du SOVCG d'exercer les mêmes droits que les membres d'un autre syndicat représentatif de même niveau.

B. Réponse du gouvernement

- 781.** Dans sa communication en date du 28 janvier 2020, le gouvernement rappelle les allégations telles que présentées par l'organisation plaignante et informe le comité que le ministère de la Défense a rejeté toutes ces allégations comme étant non fondées. En ce qui concerne la discrimination alléguée du président du SOVCG, M. Nenad Cobeljic, le gouvernement indique que l'intéressé a introduit un recours contre la décision de mise à la retraite, qui a été rejeté par la Commission des recours, faisant valoir que la décision était légitime et que le président du SOVCG ne pouvait pas être placé dans une position plus favorable que d'autres personnes dont l'emploi avait également été supprimé.
- 782.** Quant à la question de savoir si le président du SOVCG, une fois à la retraite, pouvait occuper une fonction syndicale, le ministère de la Défense a fait savoir que l'avis fourni par le ministère du Travail et de la Protection sociale indiquait que seules les personnes employées peuvent s'organiser en syndicats, ce qui signifie que le rôle de président de syndicat ne peut être tenu que par une personne employée par l'employeur auprès duquel le syndicat est organisé. Le gouvernement déclare que M. Cobeljic, qui n'est pas employé dans les forces armées, ne peut donc pas agir en tant que président d'un syndicat dans les forces armées.
- 783.** Concernant l'allégation selon laquelle le ministère de la Défense a illégalement exclu le SOVCG de la conclusion d'un accord sur la création d'une association de logement, le gouvernement déclare qu'il a choisi de conclure un modèle plus approprié pour résoudre la question du logement avec une autre organisation syndicale: le Syndicat des forces armées du Monténégro. Il indique que l'organisation plaignante n'a soumis aucune preuve de discrimination à l'égard du SOVCG et que le ministère de la Défense a donc considéré cette allégation comme infondée.

C. Conclusions du comité

- 784.** *Le comité observe que ce cas concerne des allégations de discrimination antisyndicale à l'encontre du président du SOVCG, notamment une mise à la retraite forcée et l'incapacité qui en découle d'exercer une fonction syndicale, ainsi que le déni de certains droits au SOVCG, un syndicat représentatif au sein des forces armées, alors qu'ils sont accordés à une autre organisation représentative de même niveau. Le comité prend note de la réponse du gouvernement à ces allégations, indiquant que la décision relative à la retraite du président du SOVCG a été confirmée par la Commission des recours comme étant légitime et que, conformément à l'avis du ministère du Travail et de la Protection sociale, M. Cobeljic, une fois retraité, ne peut plus exercer les fonctions de président du SOVCG, étant donné qu'un responsable syndical doit être une personne employée par l'employeur auprès duquel le syndicat est organisé. Le gouvernement réfute également l'allégation de discrimination entre le SOVCG et un autre syndicat des forces armées et souligne l'absence de toute preuve présentée par l'organisation plaignante pour étayer cette affirmation.*
- 785.** *Compte tenu de ce qui précède, le comité note que le Monténégro a ratifié les conventions n^{os} 87, 98 et 151. En ce qui concerne l'application de ces instruments aux forces armées, les conventions contiennent une disposition qui stipule que: «La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale» (article 9 (1) de la convention n^o 87; article 5 (1) de la convention n^o 98; et article 1 (3) de la convention n^o 151). Le comité a considéré que la Conférence internationale du Travail souhaitait clairement laisser aux États Membres le soin de décider de la mesure dans laquelle ils voulaient accorder les droits prévus par la convention n^o 87 aux membres des forces armées et de la police. Il a aussi estimé que les mêmes*

*considérations valent pour les conventions n^{os} 98, 151 et 154. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1253.]*

- 786.** *Néanmoins, le comité note avec intérêt que le Monténégro a reconnu aux forces armées le droit de s'organiser conformément aux principes de la liberté syndicale et que ce droit est garanti par l'article 53 de la Constitution, l'article 15 de la loi sur les fonctionnaires et agents de l'État et l'article 67 de la loi sur les forces armées du Monténégro. Le comité observe également que plusieurs organisations de travailleurs ont été créées et sont actuellement actives dans les forces armées et qu'un accord de coopération a été signé en 2015 entre le SOVCG et le ministère de la Défense afin de régler certains droits, obligations et responsabilités mutuels. Le comité croit comprendre, d'après les informations fournies, que, en dépit du différend en cours et des opinions divergentes entre les parties à cet égard, il semble exister des voies établies de dialogue social entre les autorités politiques et militaires, d'une part, et les représentants des syndicats des forces armées, d'autre part.*
- 787.** *À la lumière de ce qui précède, et dans le cadre de la législation, de la réglementation et de la pratique nationales existantes au Monténégro (article 9 (1) de la convention n^o 87; article 5 (1) de la convention n^o 98; et article 1 (3) de la convention n^o 151), le comité invite le gouvernement à encourager et à promouvoir le dialogue social entre les parties en vue d'assurer la protection pleine et effective des droits à la liberté syndicale du personnel militaire, tels que garantis par les lois et règlements nationaux.*

Recommandation du comité

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

Le comité invite le gouvernement, dans le cadre de la législation, de la réglementation et de la pratique nationales existantes au Monténégro (article 9 (1) de la convention n^o 87; article 5 (1) de la convention n^o 98; et article 1 (3) de la convention n^o 151), à encourager et à promouvoir le dialogue social entre les parties en vue d'assurer la protection pleine et effective des droits à la liberté syndicale du personnel militaire, tels que garantis par les lois et règlements nationaux.

Cas n^o 3343

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

Plainte contre le gouvernement du Myanmar
présentée par

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

Allégations: L'organisation plaignante allègue des pratiques antisyndicales, dont la discrimination et le licenciement de membres et de dirigeants d'un syndicat par la direction de l'hôtel, ainsi que l'ingérence dans les activités syndicales et des violences policières contre des manifestants pacifiques

- 789.** La plainte figure dans des communications de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) datées des 7 et 14 décembre 2018 et du 4 mars 2019.

- 790.** Le gouvernement a répondu aux allégations dans des communications en date des 5 mars et 8 juin 2019 et du 22 janvier 2020.
- 791.** Le Myanmar a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, mais pas la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 792.** Dans une communication datée du 7 décembre 2018, l'UITA allègue que la direction de l'hôtel Tharabar Gate (ci-après l'«hôtel») a eu recours à des pratiques antisyndicales, y compris le harcèlement, la discrimination et le licenciement de membres et de dirigeants syndicaux, ainsi que l'ingérence dans les activités syndicales, l'interdiction d'accéder au lieu de travail et des tentatives de démantèlement du syndicat de l'hôtel.
- 793.** L'organisation plaignante rappelle d'emblée qu'elle avait déjà, en novembre 2015, présenté une plainte contre le gouvernement du Myanmar concernant son incapacité à protéger suffisamment les droits des membres d'un syndicat dans un autre hôtel (cas n° 3171). L'UITA rappelle notamment que le comité a relevé en juin 2016, entre autres, que «le gouvernement [avait] la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale» et que «les règles de fond existant dans la législation nationale qui interdisent les actes de discrimination antisyndicale [n'étaient] pas suffisantes si elles [n'étaient] pas accompagnées de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes». Par la suite, l'UITA a informé le comité des progrès réalisés dans la résolution du conflit dans ce cas, tout en regrettant l'absence persistante d'un mécanisme efficace pour assurer l'application générale des mesures visant à prévenir la discrimination antisyndicale. Il semble que des actes de discrimination de ce type se poursuivent dans la région de Bagan en raison de l'absence persistante de mécanismes juridiques efficaces.
- 794.** L'organisation plaignante allègue que, en février 2014, une majorité du personnel de l'hôtel visé dans le présent cas a créé et enregistré légalement un syndicat et a élu M. Nay Myo Win comme président. En janvier 2015, M. Nay Myo Win a été informé de son licenciement après que le syndicat eut soulevé des questions concernant la répartition des pourboires. Son licenciement n'a été annulé qu'à la suite d'une mobilisation du personnel syndiqué et non syndiqué de l'hôtel. Selon l'UITA, il n'est pas anodin que les salariés non syndiqués de l'hôtel qui n'ont pas participé à la manifestation à l'hôtel aient reçu une prime spéciale en espèces et un certificat de mérite pour les remercier de leur «loyauté» et les encourager à continuer de travailler comme les membres d'une «famille». L'UITA dénonce les mesures de ce type, qui visent clairement à décourager l'adhésion au syndicat.
- 795.** En outre, l'UITA signale que le syndicat a ensuite rejoint d'autres syndicats hôteliers locaux pour former l'organisation syndicale de municipalité Hotel Chitthu Township Level Labour Organization Bagan-Nyaung-U (HLOB), qui a élu M. Nay Myo Win comme secrétaire général. La HLOB est une organisation enregistrée légalement, qui est affiliée à la Fédération syndicale de l'industrie, de l'artisanat et des services du Myanmar (MICS) et à l'UITA.
- 796.** Selon l'UITA, le 24 août 2018, la direction de l'hôtel a de nouveau licencié le président du syndicat, ainsi que 11 autres travailleurs, dont 2 représentants de la direction du syndicat et 7 syndicalistes actifs. La direction a justifié ces licenciements discriminatoires en affirmant qu'elle exécutait simplement un ordre du conseil d'administration, qui était de réduire les effectifs d'un certain pourcentage en raison de la baisse du taux d'occupation.

L'UITA soutient que, lors d'une réunion tenue avec la direction la veille du licenciement, le syndicat avait exprimé à la direction sa volonté de négocier des modalités de travail différentes qui permettraient de sauvegarder l'emploi. La réponse de la direction a cependant été de cibler les dirigeants et les militants syndicaux dans les licenciements, violant ainsi leurs droits et ceux de tous les membres du syndicat, y compris ceux des membres de la HLOB, qui avaient élu M. Nay Myo Win comme secrétaire général. L'UITA ajoute que ces licenciements violent les principes du Comité de la liberté syndicale, qui a souligné que les actes de discrimination antisyndicale ne devraient pas être autorisés sous couvert de licenciements économiques et que l'application de programmes de réduction de personnel ne devait pas être utilisée pour procéder à des actes de discrimination antisyndicale.

- 797.** L'organisation plaignante affirme que, le 18 septembre 2018, le syndicat de l'hôtel a écrit à l'administration régionale de Mandalay pour l'informer des licenciements antisyndicaux et pour demander de l'aide afin de trouver une solution. À ce jour, le syndicat n'a toujours pas reçu de réponse. Le 9 octobre 2018, une réunion a été convoquée sous les auspices de l'organe de conciliation de municipalité; des députés et des représentants de la HLOB et de la MICS y ont participé. Cette réunion, au cours de laquelle la direction de l'hôtel n'a proposé que des ajustements du nombre de salariés licenciés, s'est terminée sans aucun accord sur la réintégration des membres et des dirigeants du syndicat licenciés. Une nouvelle tentative de conciliation menée sous les auspices du gouvernement lors d'une réunion tenue le 22 octobre 2018 au bureau du travail de la municipalité de Nyaung-U, à laquelle ont participé le directeur général adjoint du Département des relations professionnelles du ministère national du Travail, de l'Immigration et de la Population, n'a pas non plus permis d'obtenir la réintégration des membres du syndicat. L'UITA soutient que, plutôt que d'insister sur l'obligation de protéger les membres et les dirigeants du syndicat contre les licenciements antisyndicaux, le représentant du gouvernement s'est contenté de déclarer que, comme aucun résultat n'avait été obtenu, le syndicat pouvait envisager de poursuivre l'employeur en justice. En outre, l'UITA indique que, lorsque le syndicat s'est lancé dans une série de protestations pacifiques, la direction de l'hôtel a exercé des pressions sur les travailleurs pour qu'ils ne participent pas aux actions et leur a proposé d'augmenter leur prime de mi-année (*Thidingyut*).
- 798.** L'UITA précise avoir écrit au ministre du Travail, de l'Immigration et de la Population, avec copie au ministre de l'Hôtellerie et du Tourisme, le 26 novembre 2018. Elle n'a reçu aucune réponse.
- 799.** En outre, une réunion de conciliation s'est tenue le 27 novembre 2018 à l'hôtel, avec le directeur du Département des directives sur le travail (région de Mandalay), le responsable régional du Département des relations professionnelles (région de Mandalay) et l'administrateur de la municipalité, qui représentaient le gouvernement, des représentants du syndicat de l'hôtel, de la HLOB et de la MICS, la direction de l'hôtel et un représentant des employeurs. Au cours de la réunion, les représentants du gouvernement ont prié instamment la direction de l'hôtel de réintégrer les 9 travailleurs et de respecter la législation du travail si elle devait réduire ses effectifs. La direction de l'hôtel a toutefois indiqué qu'elle ne réintégrerait pas les travailleurs licenciés, même si elle pouvait le faire. L'UITA dénonce le fait que, alors que la direction de l'hôtel a ouvertement exprimé son refus persistant de se conformer à la loi, les autorités n'ont fait aucune autre tentative pour résoudre le conflit depuis l'échec de la réunion ni pour assurer la protection effective des membres du syndicat et des dirigeants syndicaux et garantir l'existence d'un environnement de travail qui permet aux travailleurs d'exercer effectivement leurs droits syndicaux.

- 800.** Dans sa communication du 14 décembre 2018, l'UITA dénonce la destruction – le 11 décembre 2018 – par la police, qui agissait sur ordre des autorités locales, du camp de solidarité pacifique maintenu sur l'espace public depuis le 12 octobre par des membres du syndicat, des parents et des sympathisants. Selon l'UITA, une centaine de personnes, dont quelques-unes seulement portaient un uniforme de police, ont attaqué le camp et déchiré les banderoles des travailleurs. Lorsque les travailleurs ont tenté de se regrouper, ils ont été dispersés de force. Ce campement pacifique avait été mis en place dans le cadre des actions de protestation publique organisées par les syndicats hôteliers dans la région de Bagan à la suite des licenciements antisyndicaux de membres du syndicat hôtelier, dont le président, décidés le 24 août par la direction de l'hôtel. Les manifestations syndicales, qui se sont toutes déroulées pacifiquement, ont été organisées en raison d'une profonde frustration face aux manquements répétés des autorités locales et nationales s'agissant d'amener la direction de l'hôtel à se conformer au droit du travail et aux normes internationales applicables.
- 801.** De plus, l'UITA allègue que la HLOB a tenté d'organiser, le 13 décembre 2018, une marche pacifique depuis l'hôtel jusqu'aux bureaux de l'administration régionale de Mandalay pour protester contre l'attaque du camp de solidarité. Cependant, des policiers armés ont dispersé le rassemblement et arrêté 13 personnes, dont 7 membres du syndicat de l'hôtel. Ces 13 personnes ont été accusées d'infractions à l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques et pourraient être inculpées d'autres faits. L'UITA rappelle que le Comité de la liberté syndicale a confirmé que le droit des syndicats de se réunir et de manifester en public était protégé par le droit à la liberté syndicale. Elle estime que l'attaque de la police contre le camp de solidarité avec les travailleurs, ordonnée par l'administrateur de la municipalité de Nyaung-U et menée par la police du district de Nyaung-U, la dispersion de la marche de protestation vers les bureaux de l'administration régionale de Mandalay par des policiers armés, ainsi que l'arrestation et l'inculpation des 13 membres du syndicat sont des violations des conventions nos 87 et 98.
- 802.** Dans sa communication de mars 2019, l'UITA allègue que, le 1^{er} mars 2019, le tribunal de Nyaung-U a déclaré 6 membres et dirigeants du syndicat HLOB, dont M. Nay Myo Win, qui avait été arrêté plus tôt mais a été inculpé et condamné avec les autres membres de la HLOB, coupables d'infraction à l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques et les a condamnés à un mois de prison. Les 6 intéressés ont été placés immédiatement en état d'arrestation, un acte d'intimidation inutile et manifeste. L'UITA note en outre que les autorités locales et nationales n'ont toujours pas pris de mesures efficaces pour amener la direction de l'hôtel à se conformer au droit du travail et aux normes internationales applicables. Par conséquent, l'UITA appelle le Comité de la liberté syndicale à rappeler au gouvernement ses responsabilités et à prendre rapidement des mesures correctives pour assurer la réintégration des travailleurs pris pour cible en raison de leur adhésion au syndicat et de leur engagement, ainsi que la tenue de négociations de bonne foi avec le syndicat à l'hôtel.

B. Réponse du gouvernement

- 803.** Dans une communication datée du 5 mars 2019, le gouvernement a fourni les informations suivantes concernant ce cas: i) la direction de l'hôtel a informé l'organe de conciliation de la municipalité de Nyaung-U du licenciement de 12 travailleurs de l'hôtel, et leurs salaires, y compris les indemnités de préavis et de licenciement (en fonction de leur ancienneté), ont été versés sur leur compte bancaire le 24 août 2018; ii) la procédure de conciliation a été engagée le 9 octobre 2018 entre l'employeur et les travailleurs par

des membres de la Chambre des représentants et des membres de l'organe de conciliation de la municipalité. Au cours de cette procédure, les représentants de la HLOB ont expliqué que 9 travailleurs souhaitaient retravailler à l'hôtel. Au cas où l'hôtel ne les réintégrerait pas, une grève serait organisée en vertu de la loi sur les organisations syndicales. La direction de l'hôtel a répondu que la réduction des effectifs se justifiait par la situation financière et économique de l'hôtel, et que celui-ci offrirait une formation professionnelle aux travailleurs pour qu'ils puissent trouver un emploi ailleurs. La réunion n'a débouché sur aucun accord; iii) le 11 octobre 2018, des représentants de l'hôtel et du syndicat ont de nouveau négocié au sein de l'organe de conciliation de la municipalité de Nyaung-U. La direction de l'hôtel a proposé de réintégrer 3 des 9 travailleurs qui avaient exprimé leur volonté de retravailler à l'hôtel. Les autres bénéficieraient d'une formation et pourraient obtenir un autre emploi dans un restaurant. Aucun accord n'a été trouvé puisque les travailleurs demandaient la réintégration des 9 intéressés; iv) une autre réunion de conciliation, dirigée par le directeur général adjoint du Département des relations professionnelles, s'est tenue le 22 octobre 2018 au Département des relations professionnelles avec des membres de l'organe de conciliation de la municipalité et des représentants de la MICS; v) le 27 novembre 2018, une nouvelle réunion de conciliation s'est tenue dans les locaux de l'hôtel. Y ont participé des responsables d'un groupe régional de coordination et du Département de l'hôtellerie et du tourisme, des représentants de l'hôtel, des représentants de la MICS, le président de l'organisation syndicale de municipalité et 9 travailleurs, dont M. Nay Myo Win. Au cours de la réunion, le vice-président de la MICS a proposé de réintégrer les 9 travailleurs dans leur ancien poste avec le même salaire. La question n'a pu être réglée car les représentants de l'hôtel ont refusé de réintégrer les travailleurs; vi) le 14 décembre 2018, une autre réunion s'est tenue dans les bureaux de l'administration régionale de Mandalay. Y ont assisté le ministre en chef et les ministres de la région de Mandalay, les membres de l'organe de conciliation de la municipalité de Nyaung-U et des représentants des employeurs. Les représentants des travailleurs n'ont pas participé à cette réunion; vii) le 8 janvier 2019, le ministre de la Planification et des Finances de la région de Mandalay a dirigé une réunion au Département de l'administration générale de la municipalité de Nyaung-U avec des membres de la Chambre des représentants et du Comité de gestion de la division de Nyaung-U. Des représentants des associations d'hôteliers du Myanmar (zone de Bagan), de la Fédération des travailleurs de l'agriculture (affiliée à l'UITA), de Solidarity Trade Union of Myanmar (STM) et de la HLOB ont assisté à la réunion. Les travailleurs ont présenté huit exigences à l'employeur; ils lui ont notamment demandé: a) de les réintégrer dans leur poste d'origine avec leur ancien salaire; b) de leur verser l'intégralité de leur salaire depuis leur licenciement; c) de verser l'intégralité de leur salaire et des pourboires aux 23 autres travailleurs qui les ont rejoints; d) de verser des primes aux 9 travailleurs licenciés et aux 23 travailleurs susmentionnés, comme aux autres travailleurs; e) d'annuler les poursuites intentées pendant la grève.

- 804.** En ce qui concerne les travailleurs licenciés, la direction de l'hôtel a indiqué qu'ils avaient déjà reçu leurs indemnités de licenciement et que leur réintégration n'était donc pas possible. La direction de l'hôtel a donc proposé de leur payer un mois supplémentaire de salaire pour leurs doléances. Toutefois, aucun accord n'a pu être conclu, les travailleurs n'ayant pas accepté cette proposition et ayant de nouveau exprimé leur souhait d'être réemployés à l'hôtel. Le 13 janvier 2019, la direction de l'hôtel a informé le ministre de la Planification et des Finances de la région de Mandalay que l'hôtel était prêt à payer l'équivalent de deux mois de salaire.

- 805.** En ce qui concerne la demande du syndicat d'annuler les poursuites intentées pendant la grève, les autorités disent que ces poursuites ont été lancées en vertu de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. L'article 4 de cette loi dispose que les citoyens ou les organisations désireux d'exercer leurs droits de réunion et de manifestation pacifiques, afin d'exprimer leur opinion et leur désir, doivent en avertir par écrit le commandant de la police municipale concernée au moins 48 heures avant l'activité envisagée. En vertu de l'article 19 de la loi, quiconque organise une réunion ou une manifestation sans l'avoir annoncée conformément aux dispositions de l'article 4 se verra infliger, en cas de condamnation, une peine d'emprisonnement de trois mois au maximum et/ou une amende de 30 000 kyats (MMK) au maximum. Selon le gouvernement, les travailleurs concernés par le différend à l'hôtel ont organisé la manifestation sans communiquer les informations voulues au commandant de la police municipale concernée. Ils ont donc été poursuivis en vertu de l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques.
- 806.** Dans sa communication du 8 juin 2019, le gouvernement fournit des informations sur trois réunions publiques dirigées par M. Nay Myo Win qui ont eu lieu dans les municipalités de Nyaung-U et de Bagan sans avoir été autorisées par la police et qui étaient considérées comme contraires à l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques: i) 20 personnes ont organisé une réunion et une manifestation pacifiques le 4 décembre 2018 (à 9 h 15) dans le quartier de Sone Kone, dans la municipalité de Nyaung-U, pour protester contre le licenciement de 12 travailleurs de l'hôtel; ii) le même jour, de 17 h 5 à 17 h 20, 20 personnes ont organisé une réunion et une manifestation pacifiques sur la colline bordant le lac Nyaung Lafat, dans le village de Minnanthu, de la municipalité de Bagan; iii) le 5 décembre 2018 (de 9 h 40 à 9 h 55), 20 personnes ont organisé une réunion et une manifestation pacifiques au marché Bore Zin, dans la municipalité de Nyaung-U. À chaque fois, le commandant de la police a porté plainte pour violation de l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. M. Nay Myo Win a été considéré comme le contrevenant dans les trois cas et a été interrogé par le tribunal (Code de conduite n^{os} 811/2018, 812/2018 et 813/2018). Il a été condamné à un mois de prison sans travail en vertu de l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. Il a purgé sa peine du 1^{er} au 29 mars 2019.
- 807.** En outre, le 1^{er} avril 2019, la direction de l'hôtel a affirmé que les 9 travailleurs licenciés avaient persuadé le personnel de faire grève, que 11 travailleurs sur 34 grévistes étaient retournés au travail après environ une semaine de grève et que les 23 autres étaient restés absents sans autorisation pendant plus de trois mois. Vingt-deux travailleurs ont demandé à revenir sur le lieu de travail, mais la direction ne peut pas les engager, car ils ont été absents sans autorisation pendant plus de cinq mois. À la demande des autorités, les représentants de l'hôtel ont accepté de réembaucher 7 travailleurs qui, selon eux, respectaient les règles et règlements. Ces travailleurs réembauchés auraient également accès à des allocations et à une formation professionnelle.
- 808.** Le 7 avril 2019, une réunion a été organisée à la demande des travailleurs. Y ont participé le ministre de la division de Mandalay, le ministère des Ressources naturelles, de la Préservation de l'environnement et des Affaires du travail, le ministre de la Planification et des Finances, le directeur général adjoint du Département des relations professionnelles, le directeur général adjoint du ministère de l'Hôtellerie et du Tourisme, des députés de la région de Mandalay, l'administrateur de district du Département de l'administration générale, des fonctionnaires de la région de Mandalay et des fonctionnaires de la municipalité de Nyaung-U relevant du ministère, les membres de l'organe de conciliation de la municipalité de Nyaung-U, 10 employeurs et 6 travailleurs

(soit un total de 41 personnes). Au cours de cette réunion, la direction de l'hôtel a proposé que 3 travailleurs sur 6 soient réembauchés, 1 travailleur sur les 7 visés précédemment ayant trouvé du travail. Les 3 travailleurs restants (sur les 6) bénéficieraient d'une formation avancée de trois à quatre mois, ainsi que d'une aide adéquate pour leur logement et leurs repas. Ils seraient retirés de la liste noire, et l'employeur pourrait leur trouver des emplois dans deux autres hôtels, compte tenu de leurs derniers poste et salaire. Les travailleurs ont toutefois dit ne pas pouvoir accepter la proposition de réemploi de seulement 6 travailleurs sur les 22 qui avaient demandé de retourner au travail. En conséquence, la conciliation n'ayant pas permis de trouver un accord, les autorités ont décidé que les personnes lésées devaient intenter une action civile devant le tribunal compétent. Dans sa communication du 22 janvier 2020, le gouvernement précise qu'à ce jour aucun tribunal n'a été saisi d'une quelconque action en rapport avec ce cas.

C. Conclusions du comité

- 809.** *Le comité note que, dans le cas présent, l'organisation plaignante allègue des pratiques antisyndicales, dont la discrimination et le licenciement de membres et de dirigeants d'un syndicat par la direction de l'hôtel, ainsi que l'ingérence dans les activités syndicales, des violences policières contre des manifestants pacifiques et l'incapacité des autorités à régler le différend du travail.*
- 810.** *Le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle l'organisation qui lui est affiliée, un syndicat hôtelier, est confrontée à l'hostilité de la direction depuis sa création en 2014. Une tentative de licencier le président du syndicat, M. Nay Myo Win, dès 2015, a été mise en échec par la résistance des membres du syndicat et du personnel de l'hôtel. Le syndicat a ensuite rejoint d'autres syndicats hôteliers locaux pour former l'organisation syndicale de municipalité Hotel Chitthu Township Level Labour Organization Bagan-Nyaung-U (HLOB), qui a élu M. Nay Myo Win comme président. La HLOB est une organisation légalement enregistrée, qui est affiliée à la MICS et à l'UITA.*
- 811.** *Le comité prend note de l'allégation selon laquelle, en août 2018, la direction de l'hôtel a de nouveau licencié le président du syndicat, ainsi que 11 autres travailleurs, dont 2 représentants de la direction du syndicat et 7 syndicalistes actifs. Selon l'UITA, la direction a justifié ces licenciements discriminatoires en affirmant qu'elle exécutait simplement un ordre du conseil d'administration, qui était de réduire les effectifs d'un certain pourcentage en raison de la baisse du taux d'occupation. Toutefois, l'organisation plaignante souligne que, lors d'une réunion tenue avec la direction la veille du licenciement, le syndicat avait exprimé à la direction sa volonté de négocier des modalités de travail différentes qui permettraient de sauvegarder l'emploi. Pourtant, la réponse de la direction a été de cibler les dirigeants et les militants syndicaux dans les licenciements, violant ainsi leurs droits syndicaux et ceux de tous les membres du syndicat, y compris ceux des membres de la HLOB, qui avaient élu M. Nay Myo Win comme secrétaire général. Le comité prend note de l'indication selon laquelle, le 18 septembre 2018, le syndicat de l'hôtel a écrit à l'administration régionale de Mandalay pour l'informer des licenciements antisyndicaux et pour demander de l'aide afin de trouver une solution, en vain. Le comité note également, d'après les informations fournies par le gouvernement concernant le processus de conciliation qui a eu lieu après les licenciements, que la direction de l'hôtel a simplement expliqué que la réduction des effectifs se justifiait par la situation financière et économique de l'hôtel, et que celui-ci était prêt à offrir une formation professionnelle aux travailleurs pour qu'ils puissent trouver un emploi ailleurs.*
- 812.** *En ce qui concerne l'allégation concrète de licenciement antisyndical, le comité rappelle que nul ne doit être licencié ou faire l'objet d'autres mesures préjudiciables en matière d'emploi en*

raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et qu'il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. Le comité a toujours estimé qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur des allégations relatives aux programmes de restructuration, même lorsque ceux-ci engendrent des licenciements collectifs, à moins qu'ils n'aient donné lieu à des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale. L'application des programmes de réduction de personnel ne doit pas être utilisée pour procéder à des actes de discrimination antisyndicale. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1075, 1114 et 1112.] Dans le présent cas, le comité constate que le licenciement collectif a touché essentiellement des membres du syndicat de l'hôtel puisque l'on compte parmi les 12 travailleurs licenciés 3 dirigeants syndicaux, dont le président, et 7 syndicalistes actifs. À cet égard, le comité rappelle 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 ses dirigeants. [Voir **Compilation**, paragr. 1157.]

- 813.** *Compte tenu des informations disponibles, le comité regrette que le gouvernement ne fasse aucune observation sur les allégations de licenciements antisyndicaux dans ce cas et se borne à citer les motifs de licenciement invoqués par la direction de l'hôtel. En outre, le comité observe avec préoccupation que les autorités n'ont apparemment jamais donné suite directement aux allégations de discrimination antisyndicale en elles-mêmes. Le comité rappelle que le rôle du gouvernement par rapport à des actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence ne se limite pas à la médiation et à la conciliation mais inclut également, le cas échéant, des enquêtes et une mise en œuvre de la loi pour assurer une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence, et en particulier de veiller à ce que de tels actes soient identifiés, fassent l'objet de mesures de réparation, que les parties coupables soient punies et que de tels actes ne se répètent pas à l'avenir. [Voir **Compilation**, paragr. 1161.] Par conséquent, le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de licenciement antisyndical de M. Nay Myo Win et des 9 autres syndicalistes et, s'il s'avère que leurs licenciements étaient motivés par l'exercice de leurs activités syndicales légitimes, de garantir une réparation efficace, y compris la prise de sanctions suffisamment dissuasives pour que de tels actes ne se reproduisent pas. Le comité rappelle que les personnes victimes de discrimination antisyndicale devraient avant tout pouvoir être réintégrées dans leurs fonctions. 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 **Compilation**, paragr. 1174.]. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard. En référence à la recommandation qu'il a faite dans un cas similaire concernant le Myanmar [voir cas n° 3171, 378^e rapport, juin 2016, paragr. 493] dans lequel il avait prié le gouvernement d'examiner les lois pertinentes, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, pour y apporter les modifications nécessaires afin d'assurer aux travailleurs une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence par la mise en place de moyens de recours expéditifs, de mesures correctives appropriées et de sanctions suffisamment dissuasives, le comité invite le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard.*
- 814.** *Le comité note que, dans les semaines qui ont suivi, le syndicat a lancé une campagne de protestation, comprenant des rassemblements pacifiques, des marches de protestation et le maintien d'un camp de solidarité avec les travailleurs dans un espace public. Selon l'UITA, il n'est pas anodin que la direction de l'hôtel ait exercé des pressions sur les salariés non syndiqués pour qu'ils ne participent pas aux actions et que ceux qui n'ont pas participé à la*

protestation aient reçu une prime spéciale en espèces et un certificat de mérite pour les remercier de leur «loyauté» et les encourager à continuer de travailler comme les membres d'une «famille». Le comité considère qu'il s'agit d'allégations sérieuses qui, si elles étaient avérées, pourraient constituer une atteinte grave aux droits à la liberté syndicale des travailleurs de l'hôtel. Le comité rappelle qu'il a estimé à plusieurs occasions, en ce qui concerne les mesures accordées pour faire bénéficier les travailleurs n'ayant pas participé à la grève d'une bonification, que de telles pratiques discriminatoires constituaient un obstacle important au droit des syndicats d'organiser leurs activités. [Voir **Compilation**, paragr. 976.] Le comité veut croire que le gouvernement examinera ces allégations et, dans la mesure où elles seraient avérées, qu'il prendra les mesures nécessaires pour prévenir de telles pratiques discriminatoires qui entravent l'exercice des droits syndicaux.

- 815.** Le comité croit comprendre à partir des informations disponibles que, le 11 décembre 2018, la police, agissant sur ordre des autorités locales, est intervenue pour fermer le camp de solidarité avec les travailleurs maintenu depuis le 12 octobre par les membres du syndicat et leurs sympathisants. Selon l'UITA, une centaine de personnes, dont quelques-unes seulement portaient un uniforme de police, ont attaqué le camp et déchiré les banderoles des travailleurs. Lorsque les travailleurs ont tenté de se regrouper, ils ont été dispersés de force. De plus, l'UITA allègue que la HLOB a tenté d'organiser, le 13 décembre 2018, une marche pacifique depuis l'hôtel jusqu'aux bureaux de l'administration régionale de Mandalay pour protester contre l'attaque du camp de solidarité; cependant, des policiers armés ont dispersé le rassemblement et arrêté 13 personnes, dont 7 membres du syndicat de l'hôtel. Les 13 manifestants arrêtés ont été accusées d'infractions à l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. Le comité observe que le gouvernement ne fournit aucune information en rapport avec ces graves allégations. À cet égard, le comité rappelle que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. 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 **Compilation**, paragr. 208 et 217.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie instamment le gouvernement d'enquêter et de communiquer des informations détaillées sur les circonstances de l'intervention de la police lors de la fermeture du camp de solidarité le 11 décembre 2018 et lors de la marche de protestation pacifique du 13 décembre 2018, qui aurait conduit à l'arrestation de 13 manifestants, dont 7 membres syndicaux. Le comité prie en outre le gouvernement de donner aux autorités de police 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 pacifique ou d'y avoir participé.
- 816.** Le comité note que, dans sa communication, le gouvernement fait référence à trois manifestations pacifiques précises qui ont réuni une vingtaine de personnes et qui étaient conduites par M. Nay Myo Win les 4 et 5 décembre 2018 dans les municipalités de Nyaung-U et de Bagan, prétendument sans autorisation de la police. À chaque fois, le commandant de la police a porté plainte pour violation de l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. M. Nay Myo Win a été considéré comme le contrevenant dans les trois cas et a été interrogé par le tribunal. Il a été condamné à un mois de prison sans travail en vertu de l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. Selon le gouvernement, il a purgé sa peine du 1^{er} au 29 mars 2019. Le comité note, d'après la communication de l'organisation plaignante, que, le 1^{er} mars 2019, le tribunal de Nyaung-U

a déclaré 6 membres et dirigeants du syndicat HLOB, dont M. Nay Myo Win, coupables d'infraction à l'article 19 de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques et les a condamnés à un mois de prison. Les 6 intéressés ont été placés immédiatement en état d'arrestation. Le comité rappelle que nul ne devrait pouvoir être privé de liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé une grève, des réunions publiques ou des cortèges pacifiques, ou d'y avoir participé. [Voir **Compilation**, paragr. 156.] À cet égard, le comité exprime sa préoccupation quant aux restrictions que la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques peut engendrer concernant le droit des organisations de mener leurs activités sans ingérence. Dans le cas présent, le comité est d'avis que la peine d'un mois d'emprisonnement pour une simple violation des règles concernant la délivrance d'une autorisation de police pour un cortège pacifique est excessive et n'est pas propice à l'existence d'un climat de relations professionnelles constructif. Le comité invite donc le gouvernement à examiner la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, en vue d'y apporter les modifications nécessaires, de manière à assurer sa conformité avec la liberté syndicale.

- 817.** Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle, lors de la campagne de protestation lancée par le syndicat, les 9 travailleurs licenciés ont persuadé le personnel de l'hôtel de faire grève. Trente-quatre travailleurs se sont mis en grève; 11 ont repris le travail après une semaine de grève environ, et les 23 autres sont restés absents sans autorisation pendant plus de trois mois. Selon le gouvernement, 22 travailleurs ont demandé à revenir sur le lieu de travail, mais la direction a refusé de les engager, car ils avaient été absents sans autorisation pendant plus de cinq mois.
- 818.** Le comité note que les revendications des travailleurs concernent la réintégration de 9 travailleurs licenciés dans leur poste d'origine avec paiement intégral des salaires, des pourboires et des primes, la réembauche avec paiement intégral des salaires, des pourboires et des primes pour les 23 autres travailleurs qui ont rejoint l'action de protestation et l'annulation des poursuites. Le comité note, d'après les informations fournies par le gouvernement, que la direction de l'hôtel a indiqué ne pas être en mesure de réintégrer les 9 travailleurs licenciés puisqu'ils avaient déjà reçu leurs indemnités de licenciement. En janvier 2019, la direction de l'hôtel s'est dite prête à verser à chaque travailleur deux mois de salaire pour répondre à leurs doléances. En ce qui concerne les 22 travailleurs qui avaient demandé à retourner travailler à l'hôtel, la direction de l'hôtel acceptait d'en réembaucher 6.
- 819.** Le comité note, d'après les informations fournies par l'organisation plaignante et par le gouvernement, que le cas a été examiné dans le cadre de procédures de conciliation à de nombreuses occasions: i) une réunion sous les auspices de l'organe de conciliation de municipalité, à laquelle ont participé des députés et des représentants de la HLOB et de la MICS (le 8 octobre 2018); ii) une réunion au bureau du travail de la municipalité de Nyaung-U, à laquelle ont participé le directeur général adjoint du Département des relations professionnelles du ministère national du Travail, de l'Immigration et de la Population (le 22 octobre 2018); iii) une réunion de conciliation à l'hôtel, avec le directeur du Département des directives sur le travail (région de Mandalay), le responsable régional du Département des relations professionnelles (région de Mandalay) et l'administrateur de la municipalité, qui représentaient le gouvernement, des représentants du syndicat de l'hôtel, de la HLOB et de la MICS, la direction de l'hôtel et un représentant des employeurs (le 27 novembre 2018); iv) une réunion dans les bureaux de l'administration régionale de Mandalay, à laquelle ont assisté le ministre en chef et les ministres de la région de Mandalay, les membres de l'organe de conciliation de la municipalité de Nyaung-U et des représentants des employeurs, mais pas les représentants des travailleurs (le 14 décembre 2018); v) une réunion au Département de l'administration générale de la municipalité de Nyaung-U avec des membres de la Chambre

des représentants et du Comité de gestion de la division de Nyaung-U, des représentants des associations d'hôteliers du Myanmar (zone de Bagan), de la HLOB, de la MICS et de Solidarity Trade Union of Myanmar (STM) dirigée par le ministre de la Planification et des Finances de la région de Mandalay; vi) une réunion à laquelle ont participé le ministre de la division de Mandalay, le ministère des Ressources naturelles, de la Préservation de l'environnement et des Affaires du travail, le ministre de la Planification et des Finances, le directeur général adjoint du Département des relations professionnelles, le directeur général adjoint du ministère de l'Hôtellerie et du Tourisme, des députés de la région de Mandalay, l'administrateur de district du Département de l'administration générale, des fonctionnaires de la région de Mandalay et des fonctionnaires de la municipalité de Nyaung-U relevant du ministère, les membres de l'organe de conciliation de la municipalité de Nyaung-U, 10 employeurs et 6 travailleurs (soit un total de 41 personnes) (le 7 avril 2019).

820. *Le comité observe que, malgré les réunions de conciliation qui ont eu lieu entre octobre 2018 et avril 2019, le processus n'a pas permis d'aboutir à un accord. Il note en outre que le gouvernement a décidé que la partie lésée devait intenter une action civile devant le tribunal compétent. Enfin, le comité note que, dans sa communication du 22 janvier 2020, le gouvernement précise qu'à ce jour aucun tribunal n'a été saisi d'une quelconque action en rapport avec ce cas. Le comité accueille favorablement les efforts que les autorités gouvernementales ont déployés au plus haut niveau régional pour résoudre le conflit du travail. Il prie le gouvernement de préciser si le conflit du travail a été renvoyé devant l'organe d'arbitrage compétent en vertu de la loi. Il prie en outre le gouvernement et l'organisation plaignante de le tenir informé de tout fait nouveau s'agissant des voies de recours disponibles, notamment de préciser si une partie lésée a introduit un recours judiciaire et, le cas échéant, de transmettre la décision correspondante.*

Recommandations du comité

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

- a) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de licenciement antisyndical de M. Nay Myo Win et des 9 autres syndicalistes et, s'il s'avère que leurs licenciements étaient motivés par l'exercice de leurs activités syndicales légitimes, de garantir une réparation efficace, y compris la prise de sanctions suffisamment dissuasives pour que de tels actes ne se reproduisent pas. Le comité rappelle que les personnes victimes de discrimination antisyndicale devraient avant tout pouvoir être réintégrées dans leurs fonctions. 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. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.**
- b) Le comité prie instamment le gouvernement d'enquêter et de communiquer des informations détaillées sur les circonstances de l'intervention de la police lors de la fermeture du camp de solidarité le 11 décembre 2018 et lors de la marche de protestation pacifique du 13 décembre 2018 qui aurait conduit à l'arrestation de 13 manifestants, dont 7 membres d'un syndicat. Le comité prie en outre le gouvernement de donner aux autorités de police 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.

- c) Le comité invite le gouvernement à examiner la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, en vue d'y apporter les modifications nécessaires, de manière à assurer sa conformité avec la liberté syndicale.
- d) Le comité prie le gouvernement de préciser si le conflit du travail a été renvoyé devant l'organe d'arbitrage compétent en vertu de la loi. Il prie en outre le gouvernement et l'organisation plaignante de le tenir informé de tout fait nouveau s'agissant des voies de recours disponibles, notamment de préciser si une partie lésée a introduit un recours judiciaire et, le cas échéant, de transmettre la décision correspondante.
- e) Le comité invite le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT dans l'examen des lois pertinentes, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, pour y apporter les modifications nécessaires afin d'assurer aux travailleurs une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence par la mise en place de moyens de recours expéditifs, de mesures correctives appropriées et de sanctions suffisamment dissuasives.

Cas n° 3372

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Norvège
présentée par
l'Organisation norvégienne des infirmières (NNO)

Allégations: L'organisation plaignante allègue l'adoption d'une législation imposant un arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève légale

- 822.** La plainte figure dans une communication en date du 17 octobre 2019 de l'Organisation norvégienne des infirmières (NNO).
- 823.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans des communications en date des 4 mai et 2 juillet 2020.
- 824.** La Norvège 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

- 825.** Dans sa communication en date du 17 octobre 2019, la NNO allègue l'adoption d'une législation visant à mettre fin à une grève légale par le biais d'un arbitrage obligatoire pour régler le différend qui l'oppose à la Confédération des industries norvégiennes (NHO)/Fédération norvégienne des industries de services et du commerce de détail (NHOSH) concernant les modalités de l'Accord 527 de 2018. Elle allègue à cet égard que le gouvernement n'a pas mis en œuvre les conclusions du comité dans les 12 cas concernant la Norvège qui soulèvent des questions similaires d'intervention législative

dans le processus de négociation collective. La NNO allègue que le Conseil national des salaires (NWB) n'offre pas les gages d'une impartialité et d'une indépendance suffisantes pour constituer une garantie compensatoire en cas d'interdiction de grève dans les services essentiels.

- 826.** L'organisation plaignante explique qu'elle est un syndicat national d'infirmières et de sages-femmes. Avec 116 000 membres, soit environ 95 pour cent de l'ensemble des infirmières organisées et près de 90 pour cent de l'ensemble des infirmières du pays, elle représente le plus grand nombre de travailleurs employés dans le secteur des soins de santé du pays. La NNO est membre de la Confédération des syndicats de professionnels, Norvège (Unio). Près de la moitié de ses membres dans le secteur des soins de santé sont couverts par une convention collective négociée par la NNO, et 1 200 membres de la NNO sont couverts par un accord négocié par l'Unio au nom de la NNO.
- 827.** L'organisation plaignante explique en outre que, si la NHO est la plus grande fédération norvégienne d'organisations représentant les entreprises privées, sa représentation dans le secteur de la santé est peu marquée. La NHO est partie à toutes les conventions collectives conclues par ses affiliés.
- 828.** L'organisation plaignante explique en outre que l'Accord 527 est le résultat d'une décision du NWB auprès de qui le litige entre la NNO et les entreprises de la NHO/NHOSH concernant la renégociation de l'Accord 481 a été renvoyé par une loi du Parlement. La NNO indique que, dans le cas en question, après que les négociations eurent échoué et que la médiation obligatoire n'eut pas abouti à un accord, les membres de la NNO se sont mis en grève en janvier 2010. Quelques semaines après le début de la grève, le gouvernement est intervenu en recommandant au Parlement d'adopter une loi pour mettre fin à la grève et de soumettre le litige à un arbitrage obligatoire. Le 11 mai 2010, trois mois après la fin de la grève, le NWB a rendu sa décision par laquelle il a établi l'Accord 527. La NNO indique qu'elle a renégocié l'Accord 527 à plusieurs reprises, apportant des améliorations sur les secteurs couverts par l'accord, le niveau de rémunération et les conditions sociales. L'accord couvre les maisons de repos, les maisons de convalescence, les centres administratifs et de réadaptation, les services de santé au travail et les services de conseil en cas de grossesse involontaire, ainsi que d'autres entreprises dans le domaine de la santé. Soixante-cinq entreprises étaient couvertes par l'accord en 2018. Selon l'organisation plaignante, l'Accord 527 reste sensiblement moins favorable que tout autre accord auquel la NNO est partie.
- 829.** L'organisation plaignante indique que sa principale priorité dans la renégociation de l'Accord 527 en 2018 était d'améliorer le salaire minimum des infirmières afin de combler l'écart de salaire minimum qui existe entre la convention collective conclue avec la NHO/NHOSH et les conventions collectives conclues avec d'autres organisations et fédérations d'employeurs. En tout état de cause, cette tentative a échoué une fois de plus. La médiation obligatoire n'ayant pas abouti à une révision de l'accord, 56 des 501 membres de la NNO se sont mis en grève dans sept entreprises. Selon l'organisation plaignante, les sept entreprises touchées par la grève fournissaient des services non essentiels et, par conséquent, la grève n'a menacé la vie ou la santé d'aucun des patients des entreprises concernées. Selon l'organisation plaignante, cela est confirmé par la proposition du gouvernement au Parlement indiquant que la grève de la NNO n'a mis en danger ni la vie ni la santé dans aucune des sept entreprises concernées. Les maisons de convalescence, les centres administratifs et de réadaptation, les services de santé au travail et les services de conseil en matière de grossesse n'ont pas été mentionnés dans

l'évaluation des risques effectuée par les autorités sanitaires; il est donc clair que ces entreprises ne fournissent pas de «services essentiels» au sens le plus strict du terme.

- 830.** L'organisation plaignante allègue que, bien que l'accord de base entre la NNO et la NHO/NHOSH réglemente les procédures de détermination des services minima, aucune des entreprises couvertes par l'accord et touchées par la grève n'a entamé de négociations sur cette question. Après trois semaines, le 16 novembre 2018, la NHO/NHOSH a annoncé un lock-out de tous les membres de la NNO, avec effet au 21 novembre 2018. Le lock-out a touché 65 entreprises et 501 membres de la NNO. Selon l'organisation plaignante, les autorités sanitaires ont considéré que le lock-out de la NHO/NHOSH constituerait une menace immédiate pour la vie et la santé. Après avoir conclu qu'aucun accord volontaire ne pouvait être conclu entre les parties, la ministre du Travail et des Affaires sociales a fait savoir aux parties qu'elle recommanderait une législation tendant à imposer un arbitrage obligatoire pour résoudre le litige. Les deux parties ont convenu de reprendre le travail en attendant que le Parlement adopte une loi imposant que le conflit soit résolu par l'arbitrage obligatoire. La loi est entrée en vigueur le 20 décembre 2018.
- 831.** La NNO convient qu'un lock-out de tous les membres de la NNO dans les 65 entreprises aurait eu de graves conséquences dans un certain nombre d'entreprises touchées par le lock-out. Toutefois, selon l'organisation plaignante, parmi les 65 entreprises concernées par le lock-out, un nombre important d'entre elles fournissent des services non essentiels. L'organisation plaignante explique que, si les autorités sanitaires régionales et les municipalités peuvent choisir de laisser la fourniture des services de soins de santé à des prestataires privés, la responsabilité légale de fournir des services de soins de santé incombe à la sphère publique. L'organisation plaignante allègue que, bien que le gouvernement ait été informé du risque d'une grève/d'un lock-out plus d'un mois avant que la médiation obligatoire n'ait lieu, ni le gouvernement ni les autorités locales responsables de la fourniture des services n'ont pris de mesures pour en limiter l'impact potentiel sur les tiers.
- 832.** L'organisation plaignante souligne que l'OIT a fait remarquer à plusieurs reprises que le gouvernement norvégien devrait encourager les partenaires sociaux à négocier un service minimum ou, en cas de désaccord sur le nombre de travailleurs et leurs fonctions, à soumettre la question à un organisme indépendant. L'organisation plaignante allègue que le gouvernement n'a rien fait pour garantir le droit à la négociation collective. L'absence de réglementation des services minima donne à une partie irresponsable la possibilité d'agir d'une manière qui incite le gouvernement à intervenir, au lieu de faire un effort pour résoudre le conflit. La NNO souligne que, même si l'accord de base entre la NHO et la NNO contient des règles sur les effectifs minima, aucune des entreprises touchées par la grève/le lock-out n'a entamé de négociations à cet égard avant ou pendant une grève. L'organisation plaignante allègue que cette stratégie est utilisée par les employeurs du secteur des soins de santé. La raison de l'intervention était l'ampleur du lock-out de la NHO/NHOSH combinée à un manquement des autorités publiques à leur obligation légale de fournir des services de santé statutaires aux citoyens. La NNO considère que la décision de soumettre le conflit à un arbitrage obligatoire dans cette situation était injustifiée, car des services minima auraient pu être imposés pour garantir que la grève ne mette pas en danger la vie, la sécurité ou la santé. Selon l'organisation plaignante, cela aurait permis de garantir le droit de grève en harmonie avec les obligations mentionnées dans les conventions n^{os} 87 et 98. La NNO considère que les interventions répétées du gouvernement portent atteinte au droit de négociation collective et limitent les chances de parvenir à un accord volontaire.

- 833.** La NNO allègue que la décision du gouvernement d'interdire la grève et de soumettre le litige à un arbitrage obligatoire pour les entreprises assurant des services non essentiels était injustifiée. Lorsque le droit de grève est limité ou interdit dans certains services essentiels, une protection adéquate doit être accordée aux travailleurs pour compenser les limitations qui leur sont imposées. Cela inclut le droit à un processus d'arbitrage impartial et rapide.
- 834.** L'organisation plaignante indique que la Norvège n'a pas de législation limitant le droit de grève ni de législation générale sur le recours à l'arbitrage obligatoire. Le Parlement adopte une loi distincte pour chaque cas individuel, interdisant le droit de grève et soumettant un litige à l'arbitrage obligatoire du NWB. L'organisation plaignante indique qu'en principe le NWB a été instauré à des fins d'arbitrage volontaire, mais qu'il a joué un rôle très limité en tant que mécanisme d'arbitrage volontaire. Au lieu de cela, le NWB a fréquemment servi à résoudre des conflits par le recours à l'arbitrage obligatoire par suite de l'intervention du gouvernement. La NNO indique à cet égard que le gouvernement est intervenu à maintes reprises dans le droit de négociation collective dans des litiges concernant les Accords 481 (en 2002 et 2012) et 527 (en 2010 et 2018).
- 835.** L'organisation plaignante allègue en outre qu'aucune mesure n'a été prise pour garantir l'impartialité des membres du NWB représentant les intérêts des salariés et des employeurs. Elle explique à cet égard que la loi sur le NWB régit la nomination des membres du conseil, en prévoyant que trois des cinq membres doivent être impartiaux conformément aux critères établis pour les juges. Toutefois, il n'existe pas de garanties similaires en ce qui concerne les membres représentant les intérêts des employeurs et des salariés. Le gouvernement nomme toujours des représentants de la NHO comme membres pour représenter les intérêts des employeurs et des représentants de la Confédération des syndicats de Norvège (LO) pour représenter les intérêts des salariés. Selon l'organisation plaignante, les représentants de la LO et de la NHO ont une motivation claire pour essayer de persuader le tribunal d'arbitrage de se prononcer en faveur d'une solution conforme aux politiques des deux organisations. La participation de ces deux organisations fait clairement du NWB un mécanisme de règlement des litiges dépourvu de l'impartialité nécessaire.
- 836.** L'organisation plaignante indique en outre que la NHO/NHOSH disposait de trois représentants pour défendre ses intérêts au sein du NWB et souligne que la NHO est partie à toutes les conventions collectives conclues par ses affiliés et dont le représentant a participé aux négociations sur l'Accord 527; en outre, la NHO a été fortement impliquée dans la décision de lock-out qui a été approuvée par le conseil de la NHO conformément aux statuts de la NHO. L'organisation plaignante estime que la NHO/NHOSH avait un intérêt évident dans le résultat de l'arbitrage. Le fait que la NHO/NHOSH comptait trois membres au sein du NWB et que la NNO n'en comptait que deux démontre que le gouvernement n'a pas fourni de garanties suffisantes pour compenser les limitations au droit de grève.
- 837.** La loi sur le NWB régit l'arbitrage volontaire, mais très peu d'organisations ont eu recours au NWB pour résoudre des conflits sur une base volontaire au cours des quarante dernières années. Aucun syndicat n'est disposé à être jugé par un tribunal d'arbitrage composé de deux membres dénués d'impartialité, représentant des points de vue et des priorités politiques différentes de celles des parties en conflit. La NNO considère que cela confirme l'opinion selon laquelle le NWB ne présente pas les garanties nécessaires d'impartialité. Le renvoi d'un cas à un arbitrage obligatoire dans le cadre duquel deux membres ne sont pas impartiaux pose clairement problème du point de vue de la liberté syndicale. L'organisation plaignante se demande en outre si le NWB peut être considéré

comme indépendant du gouvernement. Les membres sont nommés par le gouvernement après consultation informelle de la NHO et de la LO; ainsi, selon l'organisation plaignante, ces membres sont connus pour être loyaux envers le modèle et les deux fédérations. Même si les trois membres dits neutres ne sauraient recevoir d'instructions dans leur décision, il existe un lien institutionnalisé entre le gouvernement et les membres, définissant clairement la manière dont les cas doivent être résolus, ce qui limite l'impartialité du NWB.

- 838.** La NNO considère que le NWB a imposé un accord, négocié entre la NHO et la LO, aux deux parties impliquées dans le litige. Selon l'organisation plaignante, le NWB a subordonné la NNO aux considérations de la LO, bien que la NNO ne soit pas membre de cette confédération. Dans ce cas particulier, l'organisation plaignante indique que les augmentations convenues au NWB correspondaient à une augmentation des salaires nominaux et non à un pourcentage, rendant ainsi le résultat moins favorable pour les travailleurs à revenus plus élevés, que la NNO représente. Les augmentations de salaire pour les membres de la NNO travaillant dans les entreprises relevant de la NHO/NHOSH étaient sensiblement différentes des augmentations de salaire convenues avec toute autre organisation d'employeurs. En outre, le résultat imposé à la NNO était basé sur des augmentations de salaire en vigueur à partir du 1^{er} avril 2018, alors que le NWB a fait entrer en vigueur les augmentations de salaire des membres de la NNO à compter du 21 novembre 2018. Selon l'organisation plaignante, cette décision a également suivi un principe élaboré par le NWB – le résultat de l'arbitrage obligatoire doit favoriser économiquement l'employeur. Il en est résulté une situation où les infirmières affiliées à la Confédération norvégienne des syndicats (LO)/NUMGE (Norwegian Union of Municipal and General Employees) ont reçu leur augmentation de salaire près de huit mois avant les infirmières affiliées à la NNO. Enfin, les membres de la NNO dont l'emploi a pris fin avant que le NWB ne prenne sa décision le 21 mars 2019 n'ont eu droit à aucune augmentation de salaire. Il s'est écoulé plus de trois mois avant que le NWB ne soit convoqué, ce qui a eu un impact économique sur les salariés. Ainsi, selon l'organisation plaignante, les travailleurs qui ont exercé leur droit de grève ont été laissés dans une position moins favorable. En outre, les décisions du NWB favorisant l'employeur sur le plan économique peuvent faire obstacle au droit à la négociation collective, car elles limitent les intérêts des employeurs à conclure un accord. L'organisation plaignante estime que l'imposition du résultat négocié par un syndicat représentant seulement 25 infirmières à 501 membres de la NNO porte atteinte au droit fondamental des travailleurs de faire grève pour défendre leurs intérêts économiques et pose des difficultés pour mener des négociations collectives libres. La NNO allègue que le gouvernement n'a pas mis en place un système d'arbitrage obligatoire dans le cadre duquel le résultat n'est pas prédéterminé.

B. Réponse du gouvernement

- 839.** Dans sa communication en date du 4 mai 2020, le gouvernement indique que le litige est survenu lors de la révision de l'Accord 527 entre la NNO et la NHO/NHOSH en lien avec la convention salariale collective de 2018. Après la rupture des négociations, le médiateur national a prononcé une interdiction temporaire de tout arrêt de travail le 27 septembre 2018 et a convoqué les parties à une médiation. Le 19 octobre 2018, la partie syndicale a exigé l'abandon de la médiation et a annoncé un arrêt de travail collectif pour 56 membres. Le médiateur a alors disposé de quatre jours pour amener les parties à conclure un accord. La médiation s'est terminée sans résultat dans la matinée du 25 octobre 2018. Le même jour, la NNO a mis en œuvre la grève annoncée, qui a touché les infirmières de sept entreprises. Aucune situation n'aurait entraîné un

risque grave d'atteinte à la vie ou à la santé en raison de la grève. Aucune nouvelle escalade de la grève n'a été annoncée. Le 16 novembre 2018, la NHOSH a annoncé un lock-out. Le lock-out a été notifié comme s'appliquant à 445 membres de la NNO. Le lock-out aurait signifié que 501 employés dans 65 entreprises auraient été absents de leur poste à partir du 21 novembre 2018. L'évaluation globale de l'Agence norvégienne de la santé et des services sociaux a conclu que la mise en œuvre du lock-out entraînerait un danger immédiat pour la vie et la santé des personnes. Sur la base de ce rapport, la ministre du Travail et des Affaires sociales a convoqué les parties à une réunion le 20 novembre 2018. Les parties ont fait savoir à la ministre qu'elles ne voyaient aucune possibilité immédiate de parvenir à un consensus qui permettrait de régler le conflit et d'empêcher une nouvelle escalade de l'action collective. À la lumière de ces éléments et du rapport de l'Agence norvégienne de la santé et des services sociaux, la ministre a informé les parties que le gouvernement n'avait pas d'autre choix que d'intervenir et de proposer que le conflit soit résolu par le NNB. À la demande de la ministre, la NNO et la NHOSH se sont déclarées prêtes à abandonner immédiatement les actions collectives.

- 840.** Le gouvernement fait remarquer que le droit à l'action collective n'est pas expressément inscrit dans les conventions nos 87 et 98, mais qu'il découle des principes de la liberté syndicale. Sans la protection du droit de grève, en particulier le droit d'organiser des activités dans le but de promouvoir et de protéger les intérêts des travailleurs, le droit de grève ne peut être pleinement réalisé. Le gouvernement souligne en outre que les organes de contrôle de l'OIT considèrent que le droit de grève n'est pas un droit absolu et qu'il peut faire l'objet d'une interdiction générale dans certaines circonstances exceptionnelles. L'exercice de ce droit fondamental peut également être régi par des dispositions fixant des conditions ou des restrictions à cet égard. Les conséquences d'un conflit du travail peuvent être d'une gravité telle que des interventions ou des restrictions du droit de grève deviennent compatibles avec les principes de la liberté syndicale.
- 841.** Le gouvernement indique qu'il existe en Norvège une longue tradition de négociation collective et que le droit d'organisation et le droit de négociation collective sont reconnus comme des éléments fondamentaux du droit norvégien. Il n'existe aucune restriction légale quant aux personnes habilitées à constituer des syndicats et des organisations et y adhérer, et il n'y a aucune ingérence des autorités concernant la rédaction des statuts et des règles des syndicats et l'organisation de leurs activités. Le droit d'entreprendre une action collective fait partie intégrante du droit à la libre négociation collective, y compris dans les services de santé et de soins. Il n'existe pas d'interdiction frappant les grèves ou les lock-out, sauf dans les forces armées et pour les hauts fonctionnaires. Ces groupes jouissent néanmoins du droit d'organisation et du droit de négociation collective. Le rôle des autorités est de créer les conditions permettant aux partenaires sociaux de prendre leurs responsabilités pour la fixation des salaires dans le cadre de conventions collectives. Ce rôle implique d'offrir de bonnes solutions en matière de médiation et d'arbitrage pour résoudre les conflits d'intérêts et un tribunal du travail pour résoudre les conflits juridiques. Pour contrebalancer cette liberté syndicale et de négociation collective illimitée, y compris le droit à l'action collective, un large consensus s'est dégagé selon lequel il appartient en dernier ressort au gouvernement de faire en sorte que les conflits du travail ne causent pas de graves préjudices. Si le gouvernement estime qu'un conflit peut avoir des effets préjudiciables au point de mettre en danger la vie, la sécurité, la santé de la personne ou des intérêts publics vitaux, il soumet un projet de loi au Parlement dans lequel il propose d'interdire la grève ou le lock-out en question et de saisir le NNB dudit conflit.
- 842.** Le gouvernement explique que, lorsqu'il est intervenu dans le présent cas, les parties étaient engagées dans des négociations collectives depuis une longue période; elles

avaient engagé une médiation obligatoire par l'intermédiaire du médiateur national, et le syndicat était en grève depuis près de trente jours. À tout moment jusqu'à la décision finale du NWB, les parties au litige ont eu la possibilité de parvenir à un accord sans intervention extérieure.

- 843.** S'agissant de l'allégation de la NNO selon laquelle la décision de soumettre le litige à l'arbitrage obligatoire était injustifiée, étant donné que des services minima auraient pu être imposés pour garantir que la grève ne mette pas en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes, le gouvernement indique qu'il déploie de grands efforts pour se conformer à ses obligations au titre des conventions. Le Parlement n'intervient que lorsqu'il est absolument nécessaire d'éviter que les conflits du travail ne causent de graves dommages à la société. Ce système ne prive aucune des parties au conflit du droit à l'action collective, quelles qu'en soient les conséquences. Le gouvernement considère que le fait de ne pas avoir imposé de services minima ne constitue pas une violation des conventions, car ces instruments n'obligent pas les États Membres à imposer des services minima pour faire en sorte qu'une action collective ne mette pas en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes.
- 844.** Le gouvernement souligne que le principe de base en Norvège est que la négociation collective est de la seule responsabilité des partenaires sociaux et que les autorités ne doivent pas intervenir. Le recours à l'arbitrage obligatoire n'est pas un outil que le gouvernement utilise de son plein gré. Le gouvernement souligne qu'à plusieurs reprises, et conformément à la demande du comité, notamment comme indiqué dans le cas n° 3147 (2016), il a invité les parties à examiner des solutions de rechange à l'arbitrage obligatoire, y compris des moyens possibles de limiter la nécessité d'une intervention du gouvernement dans les actions collectives. Ces discussions ont notamment porté sur la possibilité d'établir des services minima. Les parties ont également été invitées à décrire si et comment les conventions collectives couvrent les accords sur ces mécanismes et à donner un aperçu de leur utilisation. Le gouvernement souligne que toute modification des procédures et pratiques concernant le cadre national des actions collectives doit être traitée avec compréhension et en étroite coopération avec les partenaires sociaux. Bien que le gouvernement ait l'impression que les partenaires sociaux ont été quelque peu réticents, il continuera à discuter de ces questions avec les partenaires sociaux afin de donner effet aux conclusions antérieures du comité.
- 845.** Le gouvernement estime que, dans le cas présent, son intervention était nécessaire, juste et conforme aux conventions et aux conclusions du comité dans des cas antérieurs où il a soutenu que l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail et à une grève est acceptable en cas de litiges dans des services essentiels au sens strict du terme, à savoir des 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. La grève en l'espèce concernait des travailleurs de différentes parties du secteur privé de la santé et des soins. Même si la grève initiale au moment de l'intervention n'a pas mis immédiatement en danger la vie et la santé, le gouvernement a dû prendre en considération la situation dans son ensemble. Face au risque qu'un lock-out, dans le cadre du même conflit, inclue 445 autres travailleurs dans différentes institutions, il était clair que les actions affecteraient la santé publique. La situation était que plusieurs maisons de repos et services à domicile seraient privés d'infirmières. Cette situation affecterait immédiatement le service de santé dans plusieurs municipalités du pays. En particulier, selon l'Agence norvégienne de la santé et des services sociaux, le service de santé de la région d'Oslo et de la municipalité d'Austevoll serait confronté à de graves problèmes. Dans la région d'Oslo, les maisons de retraite, comptant 532 résidents, un

service de soins à domicile, rendant visite à 200 utilisateurs, et un service d'alerte de sécurité, œuvrant pour plus de 33 000 utilisateurs dans tout le pays, seraient immédiatement touchés. Dans la municipalité d'Austevoll, les maisons de repos et les services de soins à domicile ne pourraient plus fonctionner. La situation de plus de 500 pensionnaires de maisons de repos serait particulièrement difficile; selon l'Agence norvégienne de la santé et des services sociaux, le déplacement de ces patients serait hasardeux et risquerait de provoquer (ou d'aggraver) un état de confusion, une détérioration de leur santé, voire leur décès. Sur la base de ce qui précède, le gouvernement a estimé que les services concernés par le litige relevaient des services essentiels, au sens strict du terme, face à une menace claire et imminente pour la santé publique, et qu'une intervention était nécessaire.

- 846.** En ce qui concerne l'allégation de la NNO selon laquelle le gouvernement n'a pas garanti un traitement impartial du litige lors de la nomination des membres de l'arbitrage obligatoire, n'a pas prévu un arbitrage obligatoire dans le cadre duquel le résultat n'est pas prédéterminé et n'a pas protégé les intérêts économiques des travailleurs impliqués dans le litige, le gouvernement souligne que le NNB est un organisme indépendant et autonome chargé de résoudre les conflits. Il a de nombreuses caractéristiques en commun avec un tribunal. Il prend ses décisions de façon indépendante, en toute liberté. Le gouvernement n'a aucune influence sur les procédures, les délibérations ou les décisions du conseil, qui est composé de cinq membres. S'agissant de la composition du NNB, le gouvernement indique que trois des membres sont neutres, nommés après consultation des partenaires sociaux pour une période de trois ans. D'une manière générale, les personnes nommées sont des juges ou possèdent une formation en économie. Dans le cas présent, les trois membres neutres étaient un juge, un professeur de droit et un enseignant chercheur en économie. Chacune des parties impliquées dans le litige désigne un membre votant. Outre les cinq membres votants, le conseil compte deux conseillers représentant les parties au litige et deux conseillers représentant les intérêts des travailleurs et des employeurs en général et qui ont une connaissance particulière des conditions nationales en matière de salaires. Dans ses décisions, le conseil prend en considération la situation économique, les négociations au niveau national et les résultats des négociations antérieures. Le conseil n'est lié par aucune directive ou instruction du gouvernement et est libre de parvenir à tout résultat qu'il juge équitable et raisonnable. Cela inclut la décision sur la date d'entrée en vigueur du résultat. Le gouvernement estime que le processus d'arbitrage a été équitable et indépendant et a fourni à la NNO la possibilité de faire valoir son point de vue et de promouvoir ses intérêts.
- 847.** Par une communication en date du 2 juillet 2020, le gouvernement fournit les observations conjointes suivantes de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), de la NHO et de la NHOSH sur la plainte relative au présent cas:
- La NHO est la plus grande et la plus représentative des organisations d'entreprises et d'employeurs norvégiennes avec environ 28 000 entreprises membres et est une fédération regroupant 16 fédérations sectorielles. La NHOSH est l'une des plus grandes fédérations sectorielles affiliées à la NHO, avec plus de 2 400 entreprises membres.
 - D'emblée, les organisations d'employeurs soulignent que le comité n'a pas pour mandat de se prononcer sur la violation des conventions n^{os} 87 et 98, mais plutôt d'examiner «les violations présumées des principes de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective consacrés dans la Constitution de l'OIT (Préambule), la Déclaration de Philadelphie ainsi que dans la

résolution de 1970 de l'OIT». Le comité n'est pas une entité judiciaire et ses avis ou recommandations ne constituent pas une jurisprudence et ne présentent pas d'interprétation juridique des conventions. En outre, ses conclusions et recommandations sont des orientations non contraignantes pour les gouvernements, fondées sur son évaluation des faits et des questions particulières, ne créent pas de précédent juridique et ne doivent être utilisées que pour guider l'examen des cas, sans que celles-ci soient absolues. Chaque cas doit être examiné et tranché en fonction des faits et des contextes qui lui sont propres.

- S'agissant de la question des services minima, l'OIE, la NHO et la NHOSH expliquent que, en Norvège, les parties à une convention collective sont libres de convenir de dispositions permettant à des employeurs/entreprises individuels de conclure des accords locaux concernant les mesures à prendre pour éviter de mettre en danger la vie et la santé et de causer des dommages importants. La convention collective conclue entre la NNO et la NHO/NHOSH contient une telle disposition. Il incombe donc aux parties à l'accord de porter la question des services minima à la table des négociations, et non au gouvernement. Dans ce contexte, une intervention du gouvernement demandant la négociation de services minima aurait entraîné une violation du droit à la négociation collective alors que les parties ont également le droit de ne pas négocier ces services minima. Le gouvernement n'a aucun rôle à jouer dans les conventions collectives conclues dans le secteur privé. Il n'était donc pas habilité à négocier un service minimum pour le conflit de travail en question. La NHOSH estime que la NNO n'aurait pas accepté un tel accord, si la question du service minimum était soulevée. En effet, avant les négociations de 2019, l'une des entreprises membres de la NHOSH a effectivement soulevé cette question, mais la NNO a refusé que le représentant local des travailleurs conclue un tel accord.
- Concernant la sentence arbitrale, les organisations d'employeurs soulignent que la formulation des salaires en Norvège est très coordonnée. Le modèle est basé sur un système où les industries les plus exposées à la concurrence étrangère négocient en premier, et le résultat fixe la norme pour les autres industries (connu sous le nom de modèle de fixation). Ce modèle a été mis au point au fil des ans et il est largement soutenu par les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les milieux universitaires. Il constitue la pierre angulaire et l'élément essentiel de la fixation des salaires et de la négociation collective en Norvège. Normalement, les négociations sont menées secteur par secteur. Cependant, les négociations sont parfois centralisées pour couvrir tous les secteurs, notamment lorsque les réformes sociales ont un impact dans tous les secteurs. L'objectif est de garantir que le même niveau et le même profil sont appliqués dans toutes les conventions collectives, quels que soient le secteur et la zone géographique. Les négociations de 2018 ont été menées de cette manière centralisée pour garantir une réforme sociale en lien avec les changements apportés au régime de retraite conventionnel dans le secteur privé. De nombreuses personnes peuvent bénéficier d'accords centralisés. Il est donc important que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient responsables et respectent pleinement l'accord. Au fil des ans, les partenaires sociaux ont pu s'entendre sur des réformes importantes grâce à des négociations coordonnées. Le non-respect des accords centralisés par l'un quelconque des partenaires sociaux entraînerait l'effondrement du modèle et compliquerait, voire anéantirait, les chances de mener une vaste réforme sociale par le biais de la négociation collective.
- Les organisations d'employeurs expliquent en outre que les membres du NWB sont nommés par le gouvernement selon les mêmes règles que celles prévues pour les

juges. La LO et la NHO sont, respectivement, les plus grandes organisations de travailleurs et d'employeurs en Norvège. Les deux organisations ont prouvé qu'elles ont adopté une approche holistique de la fixation des salaires et ont démontré leur volonté et leur responsabilité sociale de coopérer pour assurer et protéger le modèle de fixation des salaires. Il est donc dans l'intérêt de tous que la LO et la NHO soient représentées au sein du NWB sans droit de vote, afin d'accroître la légitimité et d'offrir des perspectives plus larges du marché du travail. En outre, la NNO, comme toutes les organisations qui plaident devant le NWB, disposent d'un membre votant au sein du NWB en plus d'un conseiller. Cela signifie que la NNO a eu la possibilité de présenter son cas devant le NWB. Le NWB est un organisme indépendant et impartial reconnu, qui joue un rôle important dans le modèle de fixation.

- Les organisations d'employeurs considèrent que, dans le présent cas, le recours à l'arbitrage obligatoire était justifié car il portait sur des services essentiels. En l'espèce, le gouvernement était fondé à considérer que le lock-out mettrait en danger la vie et la santé publique de la population dans plusieurs municipalités. Les organisations d'employeurs se réfèrent au cas n° 3147 concernant la Norvège, dans lequel le comité «a encouragé le gouvernement à discuter avec les partenaires sociaux des moyens possibles d'assurer le maintien des services de base en cas de grève dont les conséquences pourraient mettre en danger la vie ou la santé de la population». Les organisations d'employeurs estiment que le gouvernement n'était pas obligé d'imposer un service minimum, mais qu'il était seulement encouragé à veiller au maintien des services de base par le biais du dialogue social. Dans le cas présent, le gouvernement a clairement fait des efforts pour assurer le dialogue social à plusieurs reprises et n'est intervenu que lorsque le lock-out était sur le point de mettre en danger la vie et la santé des travailleurs de différentes institutions.

C. Conclusions du comité

- 848.** *Le comité note que l'organisation plaignante dans le présent cas, la NNO, allègue l'adoption d'une législation visant à mettre fin à une grève légale et le recours à l'arbitrage obligatoire pour résoudre le différend qui l'oppose à la NHO/NHOSH concernant les modalités de l'Accord 527. La NNO allègue en outre que le gouvernement n'a pas mis en œuvre les conclusions du comité dans les 12 cas concernant la Norvège qui soulèvent une question similaire d'intervention législative dans le processus de négociation collective. Elle allègue également que le NWB n'offre pas de garanties d'indépendance et d'impartialité.*
- 849.** *Le comité croit comprendre le déroulement des événements qui ont conduit à l'arbitrage obligatoire comme suit. Le litige est survenu durant la révision de l'Accord 527 entre la NNO et la NHO/NHOSH en rapport avec le règlement collectif des salaires de 2018. Après la rupture des négociations, le médiateur national a entrepris une médiation et a prononcé une interdiction temporaire de tout arrêt de travail le 27 septembre 2018. Le 19 octobre 2018, la NNO a exigé l'abandon de la médiation et a annoncé un arrêt de travail collectif pour ses 56 membres. La médiation s'étant terminée sans résultat le 25 octobre 2018, la NNO a entamé la grève annoncée, qui a touché les infirmières de sept entreprises.*
- 850.** *Le comité note que la NNO et le gouvernement ont tous deux considéré que la grève n'a pas provoqué de situation entraînant une menace pour la vie ou la santé des patients des entreprises concernées. Aucune nouvelle escalade de la grève n'a été annoncée.*
- 851.** *Le comité note en outre que, le 16 novembre 2018, la NHOSH a annoncé un lock-out. Le lock-out a été notifié comme applicable à 445 membres de la NNO et signifiait que 501 employés de 65 entreprises auraient été absents de leur poste à partir du 21 novembre*

2018. Selon le gouvernement, l'évaluation globale de l'Agence norvégienne de la santé et des services sociaux a conclu que la mise en œuvre du lock-out entraînerait un danger immédiat pour la vie et la santé des patients concernés. Sur la base de cette considération, le gouvernement a décidé d'intervenir et de recommander l'adoption d'une législation spéciale renvoyant le litige au NWB. Le 20 novembre 2018, les deux parties, informées de l'intention du gouvernement, ont convenu de reprendre le travail en attendant que le Parlement adopte une loi imposant le règlement du litige par arbitrage obligatoire. La loi est entrée en vigueur le 20 décembre 2018. Le comité note que la NNO convient qu'un lock-out de tous ses membres dans les 65 entreprises aurait eu de graves conséquences sur un certain nombre d'entreprises touchées par le lock-out. Néanmoins, selon l'organisation plaignante, parmi les 65 entreprises concernées par le lock-out, un nombre important d'entre elles fournissaient des services non essentiels. Dans ces circonstances, l'organisation plaignante allègue que, bien que le gouvernement ait été informé du risque d'une grève/un lock-out plus d'un mois avant que la médiation obligatoire n'ait lieu, ni le gouvernement ni les autorités locales responsables de la fourniture des services n'ont pris de mesures pour en limiter l'impact potentiel sur les tiers. L'organisation plaignante allègue que, bien que l'accord de base entre la NNO et la NHO/NHOSH réglemente les procédures de détermination des services minima, aucune des entreprises couvertes par l'accord et touchées par la grève n'a entamé de négociations sur cette question.

- 852.** Le comité note à cet égard que la NNO se réfère aux recommandations du comité dans des cas précédents concernant le recours à l'arbitrage obligatoire par le gouvernement norvégien pour mettre fin à une grève légitime et imposer les termes d'une convention collective. L'organisation plaignante souligne qu'à ces occasions le comité avait encouragé le gouvernement à discuter avec les partenaires sociaux des moyens possibles d'assurer le maintien des services de base en cas de grève dont les conséquences pourraient mettre en danger la vie ou la santé de la population. La NNO souligne que cette recommandation n'a pas encore été mise en œuvre. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le principe de base en Norvège est que la négociation collective relève de la seule responsabilité des partenaires sociaux et que les autorités ne doivent pas s'immiscer dans ce processus. Le droit à l'action collective est garanti à tous les travailleurs (y compris dans les services de santé), à la seule exception des membres des forces armées et des hauts fonctionnaires. Le gouvernement indique que l'arbitrage obligatoire n'est pas un outil qu'il utilise de son plein gré, mais seulement lorsqu'il constate qu'un conflit peut avoir des effets préjudiciables au point de mettre en danger la vie, la sécurité, la santé de la personne ou des intérêts publics vitaux. Le gouvernement considère que le fait de ne pas avoir imposé de services minima ne constitue pas une violation des conventions, car ces instruments n'obligent pas les États Membres à imposer des services minima pour faire en sorte qu'une action collective ne mette pas en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes.
- 853.** Le gouvernement souligne qu'à plusieurs reprises, et conformément à la demande du comité, notamment comme indiqué dans le cas n° 3147 (2016), il a invité les parties à examiner des solutions de rechange à l'arbitrage obligatoire, y compris des moyens possibles de limiter la nécessité d'une intervention du gouvernement dans les actions collectives. Ces discussions ont notamment porté sur la possibilité d'établir des services minima. Les parties ont également été invitées à décrire si et comment les conventions collectives couvrent les accords sur ces mécanismes et à donner un aperçu de leur utilisation. Le gouvernement souligne que toute modification des procédures et pratiques concernant le cadre national des actions collectives doit être traitée avec compréhension et en étroite coopération avec les partenaires sociaux. Le gouvernement ajoute que, bien qu'il ait l'impression que les partenaires sociaux ont été quelque peu réticents, il continuera à discuter de ces questions avec les partenaires sociaux afin de donner effet aux conclusions antérieures du comité.

- 854.** *Le comité prend également note de la position exprimée par les organisations d'employeurs, qui considèrent que le gouvernement n'a aucun rôle à jouer dans les conventions collectives conclues dans le secteur privé et qu'il n'est donc pas habilité à négocier un service minimum pour le conflit de travail en question. La NHOSH estime que la NNO n'aurait de toute façon pas accepté un accord sur les services minima car, avant les négociations de 2019, elle avait déjà refusé à son représentant local des travailleurs de conclure un tel accord avec l'une des entreprises membres de la NHOSH. Les organisations d'employeurs considèrent que, en l'espèce, le recours à l'arbitrage obligatoire était justifié car il portait sur des services essentiels et que le gouvernement était fondé à considérer que le lock-out mettrait en danger la vie et la santé publique de la population dans plusieurs municipalités. Le gouvernement n'était pas obligé d'imposer un service minimum, mais il était seulement encouragé à veiller au maintien des services de base par le biais du dialogue social. Selon les organisations d'employeurs, dans le cas présent, le gouvernement a clairement fait des efforts pour assurer le dialogue social à plusieurs reprises et n'est intervenu que lorsque le lock-out était sur le point de mettre en danger la vie et la santé des travailleurs de différentes institutions.*
- 855.** *Le comité rappelle tout d'abord que par le passé, à de multiples occasions, il a examiné des cas concernant l'arbitrage obligatoire en Norvège, qui était imposé dans des secteurs de services non essentiels par une intervention d'ordre législatif dans le processus de négociation collective, mettant ainsi fin à une action de grève. Le présent cas est différent dans la mesure où le gouvernement affirme être intervenu et avoir imposé l'arbitrage obligatoire dans des services dont l'interruption mettrait en danger la vie et la santé des patients des prestataires privés de services de santé concernés. Le comité note en outre que la NNO reconnaît que certaines des conséquences peuvent effectivement avoir mis en danger la vie ou la santé de certaines entreprises, mais fait valoir que plusieurs entreprises n'étaient pas des services essentiels. Le gouvernement admet qu'il n'est intervenu qu'après que la NHOSH a déclaré le lock-out de 65 entreprises de services de santé et de 445 membres de la NNO, une situation qui avait été jugée par l'Agence norvégienne de la santé et des services sociaux comme mettant en danger la vie et la santé des patients de l'industrie.*
- 856.** *Le comité rappelle que l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail est acceptable soit s'il 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'État 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. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 816.] Tout en notant que, en Norvège, les travailleurs des services de santé jouissent du droit de grève et qu'une grève d'un certain nombre de membres de la NNO dans au moins sept entreprises de services de santé a été considérée comme n'entraînant pas une situation où la vie et la santé des patients sont mises en danger, le comité observe que ce n'est qu'une fois le lock-out déclaré que toutes les entreprises fournissant des services de santé (y compris celles qui étaient initialement considérées comme non essentielles) ont été traitées comme essentielles. À cet égard, le comité rappelle que, dans d'autres cas concernant la Norvège, il s'était dit préoccupé par l'affirmation des organisations plaignantes selon laquelle l'avis de lock-out total émis par une organisation d'employeurs en réponse à un avis de grève avait constitué une «demande» d'arbitrage obligatoire par les employeurs, demande qui a presque immédiatement été acceptée par le gouvernement. [Voir cas n° 3038, 372^e rapport, paragr. 470 et 2545, 349^e rapport, paragr. 1151.] Le comité note toutefois que, dans le présent cas, la NNO représente les infirmières et les sages-femmes et rappelle ses considérations selon lesquelles peuvent être considérés comme services essentiels ceux du secteur hospitalier. [Voir **Compilation**, paragr. 840.] Dans le cas de la Norvège où la*

législation autorise les actions collectives dans le secteur hospitalier ou les services de santé, l'évaluation de tout risque justifiant des restrictions imposées à des actions de revendication légales est de la compétence du gouvernement. Le comité considère donc que la cessation de la grève et du lock-out dans les services de santé par le Parlement norvégien ne constitue pas une violation des principes de l'OIT relatifs à la liberté syndicale.

- 857.** *En ce qui concerne l'utilisation des services minima, le comité rappelle que le maintien de services minima en cas de grève ne devrait être possible que: 1) dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l'ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme); 2) dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population; et 3) dans les services publics d'importance primordiale. [Voir **Compilation**, paragr. 866.]*
- 858.** *Le comité se félicite de l'indication du gouvernement selon laquelle il s'engage avec les partenaires sociaux à donner effet à la recommandation précédente du comité concernant l'établissement de services minima négociés en lieu et place d'un recours pur et simple à l'arbitrage obligatoire et veut croire que ces efforts auront pour effet de promouvoir le règlement des différends par les parties concernées.*
- 859.** *En ce qui concerne l'allégation relative au NWB, le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le gouvernement désigne toujours des représentants de la NHO comme membres pour représenter les intérêts des employeurs et des représentants de la LO pour représenter les intérêts des salariés, ce qui, de l'avis de la NNO, fait du NWB un mécanisme de règlement des différends dépourvu de l'impartialité nécessaire. L'organisation plaignante indique que, d'une part, la NHO est partie à la convention collective en question et a été impliquée dans une décision de mise en œuvre d'un lock-out et que, d'autre part, la LO n'est pas une organisation dont la NNO est membre. En outre, selon la NNO, même si les trois membres dits neutres ne peuvent recevoir d'instructions sur ce qu'il convient de décider, il existe un lien institutionnalisé entre le gouvernement et les membres définissant clairement la manière dont les cas doivent être résolus, ce qui limite l'impartialité du NWB. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le NWB est un organisme indépendant qui présente de nombreuses caractéristiques en commun avec un tribunal. Le gouvernement n'a aucune influence sur les procédures, les délibérations ou les décisions du conseil, qui est composé de cinq membres, dont trois sont neutres, nommés après consultation des partenaires sociaux pour une période de trois ans. D'une manière générale, les personnes nommées sont des juges ou possèdent une formation en économie. Dans le cas présent, les trois membres neutres étaient un juge, un professeur de droit et un enseignant chercheur en économie. Chacune des parties impliquées dans le litige désigne un membre votant. Outre les cinq membres votants, le NWB compte deux conseillers représentant les parties au litige et deux conseillers représentant les intérêts des travailleurs et des employeurs en général et qui ont une connaissance particulière des conditions nationales en matière de salaires. Dans ses décisions, le NWB prend en considération la situation économique, les négociations au niveau national et les résultats des négociations antérieures. Le NWB n'est lié par aucune directive ou instruction du gouvernement et est libre de parvenir à tout résultat qu'il juge équitable et raisonnable. Le gouvernement estime que le processus d'arbitrage en question a été équitable et indépendant et a fourni à la NNO la possibilité de faire valoir son point de vue et de promouvoir ses intérêts.*
- 860.** *Tout en rappelant que, en cas de médiation et d'arbitrage de conflits collectifs, l'essentiel réside dans le fait que tous les membres des organes chargés de telles fonctions doivent non seulement être strictement impartiaux, mais doivent apparaître comme tels aussi bien aux*

*employeurs qu'aux travailleurs, afin que la confiance dont ils jouissent de la part des deux parties et dont dépend le succès de l'action, même s'il s'agit d'arbitrage obligatoire, soit maintenue [voir **Compilation**, paragr. 858], le comité observe que l'organisation plaignante désigne un membre votant au sein du NWB, ainsi qu'un conseiller pour la représenter. Le comité croit comprendre que la LO est la plus grande organisation de travailleurs en Norvège et ne considère pas que son rôle en tant que conseiller représentant les intérêts des travailleurs en général remette en question la nature impartiale du conseil.*

Recommandation du comité

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

Cas n° 3200

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par

- la Fédération des travailleurs municipaux, employés et ouvriers du Pérou (FTM-Perú)
- le Syndicat des travailleurs, employés des services municipaux de Bellavista (SITRAMUN)

Allégations: Les organisations plaignantes affirment qu'une municipalité n'a pas respecté une convention collective et un acte de traitement direct en ce qui concerne l'octroi d'un congé syndical permanent aux dirigeants syndicaux et l'horaire de travail. Elles allèguent également que les autorités municipales ont harcelé et intimidé les membres du SITRAMUN par des mesures de rotation et de suspension

862. La plainte figure dans une communication de la Fédération des travailleurs municipaux, employés et ouvriers du Pérou (FTM-Perú) en date du 4 avril 2016. Le Syndicat des travailleurs, employés des services municipaux de Bellavista (SITRAMUN) a fait parvenir ses allégations par des communications en date des 22 février et 20 mars 2017 ainsi que du 20 mars 2019.

863. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 17 janvier, 14 février et 28 décembre 2017, ainsi que du 5 novembre 2019.

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

A. Allégations des organisations plaignantes

865. Dans sa communication du 4 avril 2016, la FTM-Perú indique que, en 1989, la municipalité de Bellavista (ci-après «la municipalité») et le SITRAMUN ont conclu une convention collective qui prévoit, entre autres, l'octroi de congés syndicaux permanents aux membres du comité exécutif du SITRAMUN. La FTM-Perú déclare que, dans le cadre de ladite convention, la municipalité a accordé des congés syndicaux permanents à trois

dirigeants du SITRAMUN au cours des vingt-six dernières années. La FTM-Perú indique que cette pratique a changé avec la publication de la décision municipale n° 131-2016 du 16 février 2016, par laquelle la municipalité a décidé de n'accorder des congés syndicaux que pour trente jours par an et non plus de manière permanente. La FTM-Perú indique que, d'après la lecture de ladite décision, il est clair que cette dernière a été prise sur la base des dispositions de la loi sur la fonction publique n° 30057, publiée le 4 juillet 2013, et de son règlement, qui établissent que «les entités publiques sont tenues d'accorder des congés syndicaux pour un maximum de trente jours civils par an». La FTM-Perú considère que les actions de la municipalité contreviennent à la convention collective, restreignent le droit fondamental au congé syndical et peuvent entraîner le licenciement des dirigeants. De même, selon le SITRAMUN dans une communication en date du 20 mars 2017, bien qu'ayant été sollicitées à plusieurs reprises pour une rencontre, les autorités municipales ont fait preuve d'une attitude évasive et d'un manque d'intérêt à résoudre le conflit sur les congés syndicaux.

- 866.** En outre, dans sa communication du 22 février 2017, le SITRAMUN allègue que, depuis environ trois ans, la sous-direction du personnel ne respecte pas les horaires d'été et d'hiver convenus dans l'acte de traitement direct signé avec le syndicat en 1987 (annexé par le SITRAMUN dans sa communication). Selon le SITRAMUN, ledit acte prévoit des horaires de travail différenciés pour l'été et pour l'hiver: i) de janvier à mars de 7 h 45 à 13 h 30; et ii) d'avril à décembre de 8 h 00 à 15 h 00. Le SITRAMUN affirme que, depuis trois ans maintenant, la sous-direction du personnel ne respecte plus ces horaires et impose à la place un horaire de travail unique de janvier à décembre, de 8 h 00 à 16 h 45.
- 867.** Enfin, dans une communication en date du 20 mars 2019, le SITRAMUN allègue que le maire de la municipalité et sa haute direction ont harcelé les membres du syndicat, en les intimidant par la rotation de trois membres et en cherchant à suspendre des travailleurs pour avoir supposément dénoncé le fait que la sous-direction de la santé de la municipalité avait suspendu certains services de santé et licencié des travailleurs.

B. Réponse du gouvernement

- 868.** Dans ses communications en date des 17 janvier, 14 février et 28 décembre 2017, ainsi que du 5 novembre 2019, le gouvernement a fait part de ses observations, ainsi que celles de la municipalité. En ce qui concerne le congé syndical des dirigeants syndicaux du SITRAMUN, le gouvernement annexe le rapport technique n° 006-2017 établi par la Direction de la promotion et de la protection des droits fondamentaux au travail du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi en date du 19 janvier 2017, qui indique que: i) la municipalité aurait fait une lecture partielle de la loi sur la fonction publique, puisque l'article 61 de cette loi prévoit que la limite de trente jours civils par an et par dirigeant ne s'applique pas lorsqu'il existe une convention collective ou une coutume plus favorable; et ii) alors que la convention collective reste en vigueur, l'octroi de congés syndicaux réduits à trente jours aux dirigeants du SITRAMUN peut constituer une violation à la fois de la réglementation du travail en vigueur et des principes de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Dans ce rapport, il était proposé de recommander au Bureau de la coopération et des affaires internationales du ministère d'offrir ses bons offices afin que la municipalité et le syndicat puissent trouver une solution au conflit.
- 869.** Le gouvernement a également joint une copie du rapport n° 82 du ministère du Travail en date du 28 décembre 2017, qui indique que la question des congés syndicaux a été résolue par la décision municipale n° 428-2017 du 21 août 2017, qui révoque l'article 1 de la décision municipale n° 048-2017 (qui accordait un maximum de trente jours de

congé syndical par an), en la réformant de sorte que le congé syndical permanent sans perte de salaire soit accordé dans un délai d'une année civile. Le gouvernement a également joint une copie de la décision municipale n° 295-2019 en date du 30 avril 2019, qui indique que le congé syndical permanent sans perte de salaire a été accordé au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 aux dirigeants du SITRAMUN, M^{mes} Rosa Marcia Villar Boyer, Edith Riofrio Marquina et Lily Castro Ordinola. La copie de cette décision annexée par le gouvernement est signée par M^{me} Riofrio.

- 870.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la municipalité n'aurait pas respecté les horaires de travail convenus dans l'acte de traitement direct de 1987, le gouvernement a transmis un rapport de la sous-direction du personnel de la municipalité de Bellavista en date du 16 octobre 2019, qui indique que: i) en vertu du paragraphe 4.7 de cet acte, les parties se sont engagées à respecter les horaires de travail de 7 heures en hiver et de 5,45 heures en été; ii) sans préjudice de ce qui précède, par le biais de l'accord du conseil n° 011-2015 en date du 11 mai 2015, la direction et la sous-direction du personnel ont été habilitées à reformuler le règlement interne du travail; iii) par décision de gestion en date du 15 mai 2015, il a été décidé d'établir un calendrier de travail unique de janvier à décembre; iv) le SITRAMUN a intenté une action en justice à ce sujet et, le 13 juin 2018, le quatrième tribunal spécialisé du travail de la Cour supérieure de justice de Callao a déclaré l'action recevable et annulé l'accord du conseil susmentionné, au motif qu'il contrevient à l'acte de traitement direct de 1987; et v) le 22 août 2018, ledit tribunal a déclaré la sentence acceptée (à savoir qu'aucun appel n'a été interjeté à ce sujet). Le rapport indique également que, bien que l'ordonnance municipale du 20 février 2019 ait modifié le règlement interne du travail pour y inclure une heure de pause, cela ne modifie pas la journée de travail convenue dans l'acte de traitement direct de 1987 (7 heures en hiver et 5,45 heures en été).
- 871.** En outre, le rapport susmentionné de la sous-direction du personnel de la municipalité de Bellavista indique que les allégations de mauvais traitements et de harcèlement des travailleurs affiliés au SITRAMUN sont fausses, infondées et que le syndicat n'a présenté aucune preuve pour les étayer. Le rapport indique que les rotations des travailleurs de carrière ont été effectuées par les fonctionnaires responsables des domaines concernés afin d'améliorer la gestion et par nécessité pour le service. Il indique également que, à la date d'établissement des documents du SITRAMUN, aucune des rotations mentionnées n'avait été effectuée. Comme indiqué, les quatre travailleurs ont fait l'objet d'une rotation entre les mois de février et avril 2019.

C. Conclusions du comité

- 872.** *Le comité note que, dans la présente plainte, les organisations plaignantes allèguent que la municipalité n'a pas respecté une convention collective et un acte de traitement direct signés avec le SITRAMUN il y a trente ans. Ce non-respect des dispositions concernées serait lié au congé syndical et aux horaires de travail. Elles affirment également que les autorités municipales ont harcelé et intimidé les membres du SITRAMUN par le biais de mesures de rotation et de suspension.*
- 873.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la municipalité n'a pas respecté la convention collective en cessant d'accorder des congés permanents aux dirigeants du SITRAMUN et en les limitant à trente jours par an, le comité note que, selon le gouvernement, les décisions limitant le congé syndical à trente jours ont été révoquées et que, à leur place, des décisions ont été prises accordant des congés syndicaux permanents sans perte de salaire aux dirigeants du SITRAMUN. Le comité note que le gouvernement se réfère spécifiquement aux décisions municipales n°s 428 de 2017 et 295 de 2019.*

- 874.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle la municipalité n'a pas respecté l'acte de traitement direct parce que, au cours des trois dernières années, la sous-direction du personnel a imposé un horaire de travail unique de janvier à décembre au lieu de respecter les horaires d'été et d'hiver convenus dans l'acte de traitement direct, le comité note que les documents annexés par le gouvernement montrent que le SITRAMUN a intenté une action en justice à ce sujet et que, le 13 juin 2018, le quatrième tribunal spécialisé du travail de la Cour supérieure de justice de Callao a déclaré l'action fondée et a annulé l'accord par lequel la sous-direction du personnel avait modifié les horaires de travail figurant dans le règlement interne du personnel. Le comité note que, comme l'indique la sous-direction du personnel de la municipalité dans un rapport annexé par le gouvernement, bien que le 20 février 2019 le règlement interne du travail ait été à nouveau modifié pour y inclure une heure de pause, cela s'est fait sans modifier la journée normale de travail convenue dans l'acte de traitement direct de 1987 (7 heures en hiver et 5,45 heures en été).*
- 875.** *Tout en rappelant 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 **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1336], le comité note que, selon les informations fournies par le gouvernement, les questions du respect de la convention collective et de l'acte de traitement direct auraient été réglées. Le comité rappelle que la durée des conventions collectives est une question qui relève au premier chef des parties concernées mais, si une action gouvernementale est envisagée, la législation devrait refléter un accord tripartite. [Voir **Compilation**, paragr. 1502.]*
- 876.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les autorités municipales auraient harcelé et intimidé des syndicalistes par des mesures de rotation et de suspension pour avoir supposément dénoncé la suspension de certains services de santé et le licenciement de travailleurs, le comité note que la municipalité nie ces allégations; les autorités municipales soulignent qu'elles ne reposent sur aucune preuve et font savoir que les rotations ont été effectuées par les fonctionnaires responsables des domaines correspondants afin d'améliorer la gestion et par nécessité pour le service, et, en tout cas, la rotation de quatre travailleurs a eu lieu entre les mois de février et avril 2019 et non pas au moment où le SITRAMUN a envoyé la documentation officielle relative à la présente plainte. Notant qu'il ne ressort ni des allégations ni des documents soumis que les rotations des travailleurs auraient eu un but antisyndical ou que la municipalité aurait suspendu les membres du syndicat, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

Recommandation du comité

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

Cas n° 3224

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par
la Confédération des travailleurs du Pérou (CTP)

Allégations: Non-enregistrement du conseil exécutif d'un syndicat et usurpation de sa dénomination sociale

- 878.** La plainte figure dans une communication de la Confédération des travailleurs du Pérou (CTP) en date du 20 avril 2016.
- 879.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date des 3 avril et 23 août 2017, ainsi que du 11 février 2019.
- 880.** Le Pérou a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 881.** Dans sa communication du 20 avril 2016, l'organisation plaignante allègue une obstruction à l'exercice de la liberté syndicale de la part des autorités du travail, au motif qu'elles ont agi de manière biaisée, en faveur d'anciens membres et de non-membres du syndicat, dans le but d'entraver la reconnaissance du conseil exécutif du Syndicat des travailleurs artistes interprètes, auteurs, compositeurs, folkloristes et assimilés du Pérou (SITAFPERU).
- 882.** L'organisation plaignante indique que, en 2015, le SITAFPERU a procédé à l'élection de son conseil exécutif – dirigé par M. Carlos Guillén Oporto – et en a communiqué l'acte aux autorités du travail. Elle estime que d'autres personnes, sous la direction de M. Simón Rojas Vidal (exclu du syndicat pour conduite inappropriée dès 2000), ont pu contribuer à faire obstacle à la reconnaissance du conseil exécutif élu.
- 883.** La CTP ajoute que ces autres personnes ont usurpé la dénomination sociale du SITAFPERU, en trompant le bureau d'enregistrement et en réussissant à faire enregistrer une association privée portant le même nom que le SITAFPERU.
- 884.** L'organisation plaignante demande d'urgence la reconnaissance du conseil exécutif du SITAFPERU, en la personne de M. Guillén Oporto.

B. Réponse du gouvernement

- 885.** Dans ses communications en date des 3 avril et 23 août 2017, ainsi que du 11 février 2019, le gouvernement fournit les informations suivantes afin de clarifier les faits et de répondre aux allégations formulées:
- i) le 20 novembre 2015, M. Guillén Oporto et d'autres adhérents, représentant le SITAFPERU, ont soumis à l'enregistrement des autorités du travail le conseil exécutif du syndicat élu pour la période 2015-2018;

- ii) peu après, le 2 décembre 2015, un autre groupe de personnes a présenté un autre document communiquant la liste du conseil exécutif du Syndicat des artistes folkloristes du Pérou (SITAFP) pour la période 2015-2018;
- iii) l'autorité du travail a répondu à ces documents en janvier 2016, en signalant l'existence d'un conflit intrasyndical;
- iv) la Surintendance nationale des registres publics a procédé aux vérifications pertinentes et, dans un courrier officiel en date du 9 septembre 2016, a conclu qu'il n'y avait pas d'égalité dans le nom des personnes morales en question et que chacune des entités disposait de son propre registre de personnes morales (d'une part, le Syndicat des travailleurs artistes interprètes, auteurs, compositeurs, folkloristes et assimilés du Pérou (SITAFPERU) et, d'autre part, le Syndicat des artistes folkloristes du Pérou (SITAFP));
- v) en ce qui concerne la demande initiale d'enregistrement par le conseil exécutif du SITAFPERU dirigé par M. Guillén Oporto, et après qu'un recours formé par ce dernier a été tranché contre lui et en faveur de l'autorité du travail 2016, M. Guillén Oporto a été informé par décret du 27 février 2017 de la nécessité de corriger certains aspects de sa demande initiale;
- vi) le 2 mars 2017, M. Guillén Oporto s'est conformé aux observations faites, ce qui a pu être constaté par l'autorité du travail le 6 mars 2017, au moment de la délivrance de l'attestation d'inscription automatique du conseil exécutif du SITAFPERU.

886. Le gouvernement considère que, avec cette reconnaissance et l'enregistrement du conseil exécutif du SITAFPERU, la demande contenue dans la plainte est devenue sans objet.

C. Conclusions du comité

887. *Le comité note que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante allègue des obstacles à l'enregistrement du conseil exécutif du SITAFPERU et l'usurpation de sa dénomination sociale.*

888. *Sur la base des informations fournies par les parties, le comité note que, dans le présent cas: i) il a été initialement considéré qu'il pouvait y avoir un conflit intrasyndical puisque deux demandes d'enregistrement de conseils exécutifs d'organisations ayant des noms similaires coïncidaient; ii) la Surintendance nationale des registres publics a effectué les vérifications pertinentes et a conclu qu'il n'y avait pas d'égalité dans le nom des entités juridiques en question (le SITAFP et le SITAFPERU) –, il n'y avait donc pas d'usurpation de la dénomination du SITAFPERU; et iii) après qu'un recours de ce dernier a été tranché et que certains aspects de la demande initiale d'enregistrement ont été corrigés, l'attestation d'inscription automatique du conseil exécutif du SITAFPERU a été délivrée le 6 mars 2017. À la lumière de ce qui précède, et tout en soulignant l'importance d'assurer une résolution rapide des questions relatives à l'enregistrement des conseils exécutifs des organisations d'employeurs et de travailleurs, le comité estime que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.*

Recommandation du comité

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

Cas n° 3239

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par

- la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) et
- le Syndicat de l'Unité des travailleurs du Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale – Impôts internes (SINAUT-SUNAT)

Allégations: Immixtion indue des dispositions et critères relatifs à l'octroi des congés syndicaux dans l'exercice de la représentation syndicale

- 890.** La plainte figure dans une communication en date du 4 juillet 2016 de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) et du Syndicat de l'Unité des travailleurs du Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale – Impôts internes (SINAUT-SUNAT).
- 891.** Le gouvernement a envoyé ses observations par une communication en date du 11 août 2017.
- 892.** Le Pérou a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 893.** Dans leurs communications, les organisations plaignantes allèguent que le rapport technique n° 52 2016-SERVIR/GPGSC en date du 18 janvier 2016 et la décision n° 060-2016-8A000 en date du 31 mai 2016 du SUNAT introduisent des dispositions et des critères relatifs à la procédure d'octroi des congés syndicaux qui s'immiscent dans l'autonomie interne des organisations et compliquent l'exercice des activités de représentation syndicale.
- 894.** Les organisations plaignantes soulignent que, conformément aux dispositions de la législation nationale (article 32 de la loi sur les relations collectives de travail (LRCT) et articles 61 à 64 du règlement d'application de la loi sur la fonction publique): i) c'est la convention collective et non une directive de l'employeur qui doit contenir des dispositions visant à favoriser la conduite d'activités syndicales, en ce qui concerne les réunions, les communications, les autorisations et les congés; ii) en l'absence de convention collective, l'employeur n'est tenu d'accorder un congé aux dirigeants syndicaux dont le mandat est prévu par le règlement que lorsque ceux-ci doivent assister à des «événements impliquant une présence obligatoire», dans la limite de trente jours civils par an et par dirigeant; iii) la limite de trente jours ne s'applique pas lorsqu'il existe une convention collective ou une coutume plus favorable sur le lieu de travail; iv) en l'absence de convention collective ou de coutume, il incombe à l'employeur de respecter les limites imposées par la loi, c'est-à-dire d'accorder la limite de trente jours de congé, et il ne lui appartient pas de régler une question qui devrait être fixée avec la participation des deux parties ou par la pratique coutumière; v) il n'appartient pas à l'employeur de déterminer quels sont les événements impliquant une présence obligatoire ni de contrôler l'utilisation des congés syndicaux – c'est à l'organisation

syndicale de définir, dans ses statuts, quels sont les événements qui impliquent une présence obligatoire, car la question de la détermination de l'utilisation des facilités accordées par la loi, en l'absence de convention collective ou de coutume applicable, est un domaine qui relève de l'autonomie interne des organisations syndicales.

- 895.** Malgré ce cadre juridique, en juin 2016, le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale (SUNAT) a adopté la décision n° 060-2016-8A000 qui, en actualisant la procédure de contrôle de la présence et de l'assiduité des travailleurs, établit que: i) il incombe aux organisations syndicales de communiquer au SUNAT les noms et prénoms des dirigeants auxquels s'applique le droit au congé; ii) lorsque le congé est d'une journée complète, le supérieur hiérarchique direct doit être averti au moins deux jours ouvrables à l'avance, avec indication de l'utilisation du congé syndical et des informations sur les événements impliquant une présence obligatoire auxquels le dirigeant syndical assistera; iii) en cas de congé horaire ou portant sur une partie de la journée de travail, afin de garantir qu'aucun travail assigné n'est interrompu, le travailleur doit informer préalablement son supérieur hiérarchique direct de l'utilisation du congé syndical et des événements impliquant une présence obligatoire auxquels il doit assister; iv) si les événements impliquant une présence obligatoire ne sont pas indiqués, la demande de congé sera considérée comme n'ayant pas été présentée et des «mesures appropriées» seront prises, ce qui signifie que des sanctions pour faute professionnelle seront appliquées; et v) à cet effet, la Direction nationale des ressources humaines pourra vérifier la véracité des informations communiquées par le travailleur concernant l'utilisation du congé syndical.
- 896.** Les organisations plaignantes précisent que cette décision se fonde sur le rapport technique n° 52-2016-SERVIR/GPGSC en date du 18 janvier 2016, de l'Autorité nationale de la fonction publique (SERVIR), un rapport qui a été publié à la demande du SUNAT et qui indique que: i) le défaut de communication de la date de début et de fin des congés syndicaux constitue une infraction passible de sanctions disciplinaires; et ii) «il incombe aux dirigeants syndicaux de prouver que les congés demandés le sont pour des événements impliquant une présence obligatoire, et il appartient à chaque organisation syndicale de mettre en place les mécanismes permettant de vérifier que la période de congé est utilisée pour des activités syndicales». Les organisations plaignantes remettent en cause le fait que ce rapport ne précise pas que les limites légales ne sont applicables qu'en l'absence d'une convention collective ou d'une coutume plus favorable – ce qui ouvre la porte à une situation où, dans des entités publiques comme le SUNAT, cette réglementation conventionnelle ou coutumière est remplacée par les critères établis dans le rapport technique –, c'est-à-dire par les critères, procédures et délais fixés par l'employeur.
- 897.** En ce qui concerne la situation du SUNAT, les organisations plaignantes affirment que l'octroi de congés syndicaux était régi par une coutume en vertu de laquelle: i) l'employeur accordait des congés d'une durée maximale de trente jours à quatre dirigeants syndicaux; ii) les congés étaient utilisés moyennant un préavis ou régularisés après coup, sans qu'il soit nécessaire de fournir des informations sur les événements impliquant une présence obligatoire pour lesquels ils étaient utilisés, et sans que leur utilisation ne soit soumise à des délais de préavis, à un contrôle de l'employeur ou à d'éventuelles sanctions. Les organisations plaignantes joignent des copies des demandes de congé présentées et acceptées par le passé selon cette pratique qu'elles affirment être habituelle, en précisant qu'elle a été répétée et acceptée par les parties.
- 898.** Dans ce contexte, les organisations plaignantes considèrent que la décision contestée constitue une mesure unilatérale qui entrave ou complique l'utilisation des congés

syndicaux, en les soumettant au respect de conditions, de procédures et de délais qui n'étaient pas appliqués auparavant, sans que cela n'ait affecté à aucun moment la continuité des services publics ou la réalisation des objectifs institutionnels. Les organisations plaignantes dénoncent spécifiquement le fait que la décision exige, lors de la présentation de la demande de congés, que les «événements impliquant une présence obligatoire» auxquels la personne assistera soient indiqués, et autorise l'employeur à contrôler et à surveiller l'utilisation de ces congés, ainsi qu'à sanctionner ce qui, selon ses critères, peut constituer une utilisation inadéquate de ces congés, ce qui inclurait indirectement la possibilité de déterminer quels sont les événements qui impliquent une présence obligatoire. Selon les organisations plaignantes, il s'ensuit une ingérence manifeste de l'employeur dans l'autonomie des organisations et dans le déroulement de leurs activités, ce qui n'est pas prévu par la législation nationale et qui, en pratique, peut conduire à un mécanisme de contrôle des activités syndicales par l'employeur.

B. Réponse du gouvernement

899. Dans sa communication en date du 11 août 2017, le gouvernement fournit les observations suivantes des autorités concernées en réponse aux allégations formulées dans la plainte.

900. En premier lieu, le gouvernement soumet les observations du SUNAT. L'entité employeuse déclare que la décision n° 060-2016-8A000 a été adoptée conformément aux décisions de la Cour constitutionnelle et de la SERVIR. Elle indique que le fait de prévoir que l'utilisation du congé syndical doit être annoncée à l'avance et que des informations doivent être fournies concernant les événements impliquant une présence obligatoire des dirigeants syndicaux ne viole aucun droit syndical et ne saurait être considéré comme une ingérence du SUNAT, pour deux raisons:

- i) selon l'article 61 du règlement d'application de la loi sur la fonction publique et les décisions de la Cour constitutionnelle, en l'absence de convention collective, les entités sont tenues d'accorder un congé pour les événements impliquant une présence obligatoire jusqu'à concurrence de trente jours par an et par dirigeant syndical – raison pour laquelle les organisations syndicales doivent indiquer dans leurs statuts tous les cas qui constituent des événements impliquant une présence obligatoire (à défaut, il sera laissé à la discrétion de l'entité employeuse de déterminer si le congé demandé est lié à l'activité syndicale);
- ii) en ce qui concerne la communication des congés syndicaux, conformément à l'article 18 du règlement de la LRCT, l'organisation syndicale doit porter à la connaissance de l'entité employeuse et de l'autorité administrative du travail les noms et fonctions des dirigeants syndicaux soumis aux droits établis concernant l'utilisation des congés syndicaux. En conséquence, et conformément au rapport technique n° 52-2016-SERVIR/GPGSC, il n'est pas possible pour un dirigeant syndical de s'absenter sans préavis, étant donné que l'organisation syndicale doit informer l'employeur, avec un préavis raisonnable, de la date de début et de fin du congé syndical.

901. En second lieu, le gouvernement transmet les observations de l'Autorité nationale de la fonction publique, qui indique que le rapport technique n° 52-2016-SERVIR/GPGSC n'affecte pas et ne limite pas l'autonomie interne des organisations syndicales, pour deux raisons fondamentales:

- i) La liberté syndicale n'est pas un droit absolu; elle est soumise aux différentes dispositions établies par des règles ayant force de loi. Dans ce sens, le fait qu'il ne soit pas possible pour un dirigeant syndical de s'absenter sans préavis n'affecte pas ses activités de représentation syndicale et est conforme aux dispositions de la LRCT, dont les articles prévoient que les organisations syndicales doivent à la fois indiquer la liste des membres du comité exécutif et informer à l'avance l'entité employeuse des dates de début et de fin du congé syndical.
- ii) La Cour constitutionnelle a établi que: i) les activités menées par les organisations syndicales pour la défense des droits et des intérêts des travailleurs syndiqués sont considérées comme des événements impliquant une présence obligatoire (STC n° 5474-2006-PA); et ii) pour que le congé syndical soit accordé, lorsqu'elles sollicitent le congé auquel elles ont droit, les organisations doivent informer l'entreprise employeuse des événements impliquant une présence obligatoire (la SERVIR se réfère à la STC n° 6037-2013-PA/TC, qui a considéré qu'une demande de congé dans laquelle il était simplement indiqué «notre syndicat compte 50 membres et, compte tenu des périodes qu'il traverse, il a besoin du congé en question pendant vingt jours civils par an» ne répondait pas aux exigences légales).

902. À cet égard, la SERVIR conclut que le rapport technique n'a pas pour but de s'immiscer dans les activités que les dirigeants syndicaux mènent pour défendre leurs membres ou de les limiter; il développe plutôt les dispositions de la LRCT et de son règlement d'application, ainsi que les arrêts de la Cour constitutionnelle sur la procédure à suivre par les organisations syndicales pour l'octroi de congés syndicaux. À cet égard, la SERVIR rappelle que le rapport technique, tout en indiquant qu'il incombe aux dirigeants syndicaux de prouver que le congé demandé sera utilisé pour des événements impliquant une présence obligatoire, précise qu'il appartient à chaque organisation syndicale de mettre en place des mécanismes de contrôle pour s'assurer que le temps consacré aux congés est utilisé pour des activités syndicales.

C. Conclusions du comité

903. *Le comité note que la plainte allègue que les dispositions et critères relatifs à l'octroi de congés syndicaux introduits dans une institution de l'administration publique, sur la base du rapport technique n° 52-2016-SERVIR/GPGSC et repris dans la décision n° 060-2016-8A000, s'immiscent indûment dans l'exercice de la liberté syndicale, sans reconnaître la primauté de ce qui pourrait être établi par la négociation collective et la coutume à cet égard. Les organisations plaignantes allèguent que la décision adoptée, en exigeant un préavis pour l'utilisation des congés, ainsi qu'une notification, sous peine de sanction, des événements impliquant une présence obligatoire, complique l'utilisation des congés, restreint la liberté syndicale et entraîne un changement unilatéral par l'employeur de la pratique coutumière existante (en vertu de laquelle, selon l'allégation, il n'était pas nécessaire de donner un préavis ni de donner des précisions sur les activités syndicales concernées). Les organisations plaignantes se disent particulièrement préoccupées par l'obligation, prévue dans la décision, de fournir des informations sur les événements impliquant une présence obligatoire lors de la présentation de la demande de congés syndicaux, considérant qu'une telle mesure permet à l'institution employeuse de s'immiscer dans la détermination des événements pour lesquels ce congé peut être utilisé et de surveiller et contrôler l'utilisation de ces congés à des fins antisyndicales.*

904. *En ce qui concerne la détermination des événements impliquant une présence obligatoire, le comité prend bonne note du fait que, selon le gouvernement, les événements qui sont considérés comme impliquant une présence obligatoire et, par conséquent, pour lesquels un*

congé syndical doit être accordé sont ceux qui sont librement déterminés par les statuts de l'organisation syndicale en question, reconnaissant ainsi que cette qualification et cette détermination relèvent des organisations de travailleurs dans l'exercice de leur autonomie syndicale.

- 905.** *En ce qui concerne l'établissement de procédures et de contrôles pour l'utilisation des congés syndicaux, le comité rappelle de manière générale que l'octroi de facilités aux représentants des organisations d'agents publics, donc entre autres l'octroi de temps libre, a pour corollaire la garantie d'un «fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé». Un tel corollaire signifie qu'il peut y avoir un contrôle des demandes de temps libre pour des absences pendant les heures de travail par les autorités administratives compétentes seules responsables du fonctionnement efficace des services. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1605.] À cet égard, si un certain degré de contrôle est possible pour permettre à l'employeur de garantir le fonctionnement efficace de l'administration concernée (par exemple, dans ce cas, en prévoyant que l'organisation syndicale donne un préavis raisonnable lorsque le congé doit être utilisé pour des événements impliquant une présence obligatoire), cela ne devrait pas impliquer un contrôle ou une surveillance de la nature des événements syndicaux concernés.*
- 906.** *Dans le cas spécifique, le comité prend dûment note de l'indication du gouvernement selon laquelle le rapport technique auquel se réfère la plainte précise qu'il appartient à chaque organisation syndicale de mettre en place les mécanismes permettant de vérifier que la période de congé est utilisée par le dirigeant syndical pour des activités syndicales. Le comité croit donc comprendre que le rapport technique reconnaît qu'il est de la responsabilité du syndicat de contrôler l'utilisation effective des congés à des fins syndicales. Par conséquent, à la lumière de ce qui précède, bien que: i) la demande de congé syndical puisse être soumise à certaines exigences de procédure (par exemple, le respect d'un délai de préavis raisonnable ou d'autres dispositions qui peuvent être établies par voie de négociation ou selon la coutume) et à l'indication par l'organisation concernée, conformément à ses statuts, que le congé est destiné à un événement impliquant une présence obligatoire; ii) la procédure de demande de congé ne devrait pas impliquer l'obligation de communiquer à l'employeur les détails des activités syndicales à mener, ni permettre à l'employeur d'examiner ou de contrôler la nature de ces activités.*
- 907.** *Le comité note que la décision du SUNAT contient des dispositions qui pourraient donner lieu à une surveillance et à un contrôle excessifs par l'employeur de la nature des activités pour lesquelles le congé est demandé, étant donné que: i) elle oblige le travailleur à fournir des informations sur «l'événement impliquant une présence obligatoire auquel le congé doit servir»; ii) elle établit que, si le travailleur ne fournit pas les informations requises, la demande de congé est réputée ne pas avoir été présentée et «les mesures appropriées» seront prises; et iii) elle permet à l'employeur de «prendre les mesures appropriées pour vérifier la véracité des informations communiquées par le travailleur de manière physique et/ou électronique, à l'occasion de l'utilisation du congé syndical». À cet égard, le comité invite le gouvernement à promouvoir un dialogue constructif entre le SUNAT et le syndicat plaignant afin de parvenir à la modification de la décision n° 060-2016-8A000.*
- 908.** *En ce qui concerne l'allégation relative à une modification unilatérale de la pratique coutumière existante au sein du SUNAT, le comité n'est pas en mesure de vérifier si, en vertu de la législation nationale, il existait une coutume liant les parties pour ce qui a trait à la procédure d'octroi des congés syndicaux. Le comité rappelle également que ces questions et d'autres questions relatives à l'octroi des congés syndicaux devraient pouvoir être convenues et clarifiées par le biais de la négociation collective – qui, comme le reconnaît la législation nationale, prévaut lorsqu'elle offre des conditions plus favorables que celles établies par les*

réglementations légales. À cet égard, le comité invite le gouvernement à promouvoir la négociation collective entre les parties sur ces questions relatives à l'octroi du congé syndical à la lumière de la liberté syndicale et de la négociation collective, et en tenant compte de toute coutume applicable conformément à la législation nationale.

Recommandations du comité

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

- a)** Le comité invite le gouvernement à promouvoir un dialogue constructif entre le SUNAT et le syndicat plaignant afin de parvenir à la modification de la décision n° 060-2016-8A000.
- b)** Le comité invite le gouvernement à promouvoir la négociation collective entre les parties sur ces questions relatives à l'octroi du congé syndical à la lumière de la liberté syndicale et de la négociation collective, et en tenant compte de toute coutume applicable conformément à la législation nationale.

Cas n° 3345

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Pologne
présentée par

le Syndicat indépendant et autonome Solidarność (NSZZ Solidarność)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que des dispositions réglementaires excluent les syndicats n'étant pas composés exclusivement d'infirmiers et de sages-femmes de la négociation des conventions collectives qui fixent la rémunération de cette catégorie de travailleurs et qu'il existe une différence de formulation entre la convention n° 98 et la version polonaise de l'instrument pour ce qui a trait à l'expression «convention collective»

- 910.** La plainte figure dans une communication du Syndicat indépendant et autonome Solidarność (NSZZ Solidarność) datée du 10 décembre 2018.
- 911.** Le gouvernement communique ses observations dans une communication datée du 13 mai 2019.
- 912.** La Pologne 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

- 913.** Dans une communication datée du 10 décembre 2018, l'organisation plaignante déplore que la législation polonaise applique de façon inappropriée la convention n° 98 et la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960. Elle déclare que ce sont essentiellement les dispositions de la loi sur les syndicats de 1991 et, dans certains cas, des règlements spéciaux relatifs aux principes applicables à la consultation sur les salaires de certains groupes professionnels qui régissent la mise en œuvre de ces instruments. En particulier, les règles qui fixent les salaires des infirmiers et des sages-femmes sont énoncées dans le règlement sur les conditions générales des contrats pour la prestation de services de santé (ci-après «le règlement») qui a été émis par le ministre de la Santé le 8 septembre 2015. L'article 2(4)(1) du

règlement dispose que le prestataire de services communique les contrats modifiés et signés ainsi qu'une copie de la convention conclue avec les représentants des syndicats d'infirmiers et de sages-femmes composés exclusivement d'infirmiers et de sages-femmes présents au niveau du prestataire de services, convention qui précise la répartition mensuelle des fonds destinés à rémunérer les infirmiers et les sages-femmes visés à l'alinéa 3(1) compte tenu de l'augmentation moyenne de la rémunération, ainsi que d'autres éléments, d'un montant de 300 zlotys par poste à temps plein ou par temps plein équivalent. Selon l'organisation plaignante, cet article octroie aux représentants des syndicats d'infirmiers et de sages-femmes composés exclusivement d'infirmiers et de sages-femmes présents au niveau du prestataire de services («l'employeur» au sens du Code du travail) le droit exclusif de négocier les salaires, ce qui signifie que tous les autres syndicats présents en Pologne se voient privés de la possibilité d'influer sur les règles relatives à la répartition et au montant de la rémunération associée à ce groupe professionnel, même s'ils comptent également parmi leurs membres des infirmiers et des sages-femmes employés par le prestataire de services et si l'objet des consultations les concerne directement. L'organisation plaignante déplore donc que des dispositions réglementaires excluent des consultations relatives à l'augmentation des salaires des infirmiers et des sages-femmes les représentants d'autres syndicats que le Syndicat national du personnel infirmier et des sages-femmes (composé exclusivement d'infirmiers et de sages-femmes présents au niveau de l'employeur). L'organisation plaignante soutient que, dans le cadre de son activité législative, le législateur a enfreint l'article 4 de la convention n° 98, qui encourage la conclusion de conventions collectives par la négociation collective et allègue que, pour ce qui a trait à la procédure de négociation des salaires, le règlement favorise un syndicat au détriment des autres syndicats, y compris des syndicats représentatifs qui exercent légalement leurs activités en Pologne et qui comptent parmi leurs membres des infirmiers et des sages-femmes. En septembre 2018, l'organisation plaignante a donc demandé au ministre de la Santé de modifier le règlement en question, mais aucune mesure n'a été prise et elle n'a pas reçu la moindre réponse. Elle estime que le règlement devrait être modifié de sorte qu'aucune distinction ne soit établie entre les syndicats en matière de négociation salariale et pour garantir que le plus grand nombre de syndicats intéressés peuvent participer aux négociations salariales dans le secteur de la santé.

- 914.** En outre, l'organisation plaignante déplore qu'il y ait une différence de formulation entre l'article 4 de la convention n° 98 et la traduction polonaise de cet article. Dans la convention, il est question de «conventions collectives», tandis que, dans la version polonaise de l'instrument, l'expression plus restrictive «conventions collectives de travail» est employée, sachant que ces deux types de conventions sont distinctes dans l'ordre juridique polonais. En effet, une convention collective de travail (*układy zbiorowe*) est conclue en application du Code du travail, et une convention collective (*porozumienia zbiorowe*) est par exemple conclue en application du règlement de 2015. Selon l'organisation plaignante, la Cour suprême de Pologne a relevé à juste titre ce problème de terminologie lorsqu'elle a jugé que la traduction polonaise suggérait que les conventions conclues étaient des conventions collectives de travail, notion moins vaste que la notion de convention collective, et que les versions anglaise et française de l'instrument devaient constituer le fondement juridique de la conclusion des différentes formes de conventions collectives entre les parties.
- 915.** L'organisation plaignante fait observer que la recommandation n° 113 prévoit l'instauration d'une collaboration avec les organisations de travailleurs intéressés afin de favoriser la tenue de consultations au niveau sectoriel – en l'occurrence, dans le secteur de la santé. Elle soutient que les activités de consultation et de collaboration

entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, devraient être menées sans qu'aucune discrimination soit exercée à l'encontre des parties et que ces activités ne devraient porter atteinte ni à la liberté syndicale ni aux droits des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris à leur droit de négociation collective. Tandis que la recommandation porte sur la collaboration entre les autorités publiques et les organisations pour ce qui a trait aux actes législatifs, l'organisation plaignante estime qu'elle devrait également s'appliquer aux négociations de branche menées dans le secteur de la santé et au niveau du lieu de travail avec les représentants de tous les syndicats intéressés, sachant que la norme de l'OIT en vigueur impose l'égalité de traitement entre les syndicats intéressés en matière de négociation salariale, tant au niveau de l'entreprise qu'à un niveau dépassant celle-ci.

B. Réponse du gouvernement

- 916.** Dans sa communication datée du 13 mai 2019, le gouvernement fournit des informations générales sur le cas et indique que la crise de fonctionnement qui a touché la Commission tripartite sur les affaires sociales et économiques – l'institution nationale chargée du dialogue social interinstitutionnel – a coïncidé avec une manifestation organisée par les infirmiers et les sages-femmes afin d'obtenir une augmentation de salaire, ce qui a poussé le ministre de la Santé à prendre, début 2015, des mesures pour parvenir à un accord avec cette catégorie professionnelle. Le ministre a donc engagé des discussions avec les représentants du Syndicat national du personnel infirmier et des sages-femmes – qui est le plus grand syndicat de professionnels de la santé et qui compte 80 000 infirmiers et sages-femmes sur un total de 218 723 membres. Cela a conduit à un accord qui a formé la base du projet de règlement de 2015. Selon le gouvernement, le règlement de 2015 a été élaboré conformément aux prescriptions légales relatives à la conduite de consultations publiques et, en particulier, dans le respect du droit des syndicats de se prononcer sur les projets de loi, comme le prévoit l'article 19 de la loi sur les syndicats. Conformément à la loi, des consultations publiques ont également été organisées au moment d'élaborer les amendements au règlement d'octobre 2015 et d'août 2018.
- 917.** Le gouvernement indique que le ministère de la Santé s'efforçait – y compris en prenant des mesures d'ordre législatif – de régler la question des salaires des infirmiers et des sages-femmes dans le respect de l'ensemble des normes juridiques. Ainsi, le régime prévu par les règlements a été conçu en tant que disposition accessoire spécialement destinée aux infirmiers et sages-femmes travaillant pour des prestataires de services et devait avoir pour effet d'augmenter leur rémunération à un moment clairement défini. Le mécanisme prévu à l'article 2(4)(1) du règlement de 2015 a donc été mis en œuvre pour la dernière fois en juillet 2019 et, en application du règlement de 2018, le directeur de la branche du Fonds national d'assurance-maladie concernée était tenu de communiquer, en juillet 2019 au plus tard, le montant des fonds supplémentaires consacrés aux soins de santé dispensés par les infirmiers et les sages-femmes entre septembre 2018 et août 2019. En outre, du fait de l'ajout de l'article 4(a) au règlement de 2018, les prestataires de services ont l'obligation d'affecter, à compter du 1^{er} juillet 2019, au moins 1 100 zlotys reçus par le Fonds national d'assurance-maladie à l'augmentation du salaire de base de chaque infirmier et sage-femme qui remplit les conditions énoncées dans la disposition. Chaque infirmier et chaque sage-femme devraient donc bénéficier de cette augmentation, celle-ci n'étant pas, jusqu'à concurrence du montant indiqué, négociable conformément à la procédure de répartition des fonds consacrés aux soins de santé dispensés par les infirmiers et les sages-femmes. Le gouvernement soutient par ailleurs que, depuis l'entrée en vigueur du règlement de 2018, il n'est plus possible,

en pratique, d'appliquer le mécanisme prévu à l'article 2(4)(1) du règlement de 2015. En outre, en juin 2017, une loi sur la procédure visant à déterminer la rémunération de base minimum de certains membres du personnel des services de santé a été adoptée. La loi de 2017 établit la rémunération de base minimum du personnel soignant, y compris de l'ensemble des infirmiers et sages-femmes employés par des services de santé, prévoit l'augmentation progressive de la rémunération de base et dispose que la procédure pour déterminer les modalités de l'augmentation de la rémunération fait l'objet de négociations annuelles entre l'employeur (le service de santé) et les syndicats habilités, au niveau de l'établissement, à conclure des conventions collectives de travail.

- 918.** Le gouvernement indique que la ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale a régulièrement rappelé aux membres du Conseil des ministres l'obligation qui leur incombait, au titre de la législation en vigueur, de consulter les partenaires sociaux. En décembre 2015, suite à l'instauration du Conseil du dialogue social, la ministre a transmis une lettre à tous les membres du Conseil des ministres pour les informer de l'existence de ce nouvel organe de consultations publiques et des nouvelles responsabilités en matière de consultation qui découlaient de sa création. La ministre a par ailleurs rappelé que les droits conférés au Conseil du dialogue social n'exemptaient pas de l'obligation de solliciter l'opinion des organisations représentatives des partenaires sociaux sur des projets de proposition et des projets de loi, comme le prévoyait l'article 19 de la loi sur les syndicats et l'article 16 de la loi sur les organisations d'employeurs. Les partenaires sociaux ont soulevé la question des irrégularités liées aux consultations sur les projets de loi, à la suite de quoi la ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale a transmis, en mars 2017, une lettre aux membres du Conseil des ministres pour leur rappeler les obligations prévues par la législation en vigueur en matière de conduite de consultations. En outre, lorsque la ministre est devenue présidente du Conseil du dialogue social, elle a prié les membres du Conseil des ministres de veiller tout particulièrement au respect des dispositions de la loi sur le Conseil du dialogue social, qui imposait au gouvernement un certain nombre d'obligations.
- 919.** Le gouvernement conclut en affirmant que le règlement contesté n'entraîne pas de discrimination à l'encontre des autres groupes professionnels au sein du système de santé ou des syndicats membres d'organisations représentatives au niveau national, ces organisations étant habilitées à soumettre au Conseil du dialogue social des questions d'un grand intérêt public ou économique dans le but d'exprimer leurs opinions ou d'engager des négociations destinées à parvenir à un accord sur une question d'ordre personnel ou matériel.

C. Conclusions du comité

- 920.** *Le comité note qu'en l'espèce l'organisation plaignante allègue que des dispositions réglementaires excluent les syndicats n'étant pas composés exclusivement d'infirmiers et de sages-femmes de la négociation des conventions collectives qui fixent la rémunération de cette catégorie de travailleurs et qu'il existe une différence de formulation entre la convention n° 98 et la version polonaise de l'instrument pour ce qui a trait à l'expression «convention collective».*
- 921.** *Le comité note en particulier l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle le règlement de 2015, qui établit les règles permettant de déterminer les salaires des infirmiers et des sages-femmes qui travaillent pour des prestataires de services, n'est pas conforme à la convention n° 98 en ce qu'il confère le droit exclusif de négocier les conventions collectives relatives à la rémunération des infirmiers et des sages-femmes aux syndicats représentant*

exclusivement cette catégorie de travailleurs. Le comité observe par ailleurs que, tandis que l'organisation plaignante allègue que cette situation engendre du favoritisme et un traitement discriminatoire en excluant d'autres syndicats du processus, même lorsqu'ils sont représentatifs et qu'ils comptent parmi leurs membres des infirmiers et des sages-femmes qui travaillent pour le prestataire de services, le gouvernement soutient que le règlement a été élaboré à l'issue de consultations publiques et qu'il n'entraîne pas de discrimination à l'égard des autres syndicats – membres d'organisations représentatives au niveau national – étant donné que ces organisations sont habilitées à soumettre au Conseil du dialogue social des questions d'un grand intérêt public ou économique dans le but d'exprimer leurs opinions ou d'engager des négociations destinées à parvenir à un accord sur une question d'ordre personnel ou matériel. À la lecture de ce qui précède, le comité croit comprendre que la question qui se pose ici est celle de la détermination des syndicats habilités à participer aux négociations salariales dans le secteur de la santé au titre du règlement de 2015, en particulier aux négociations ayant trait à la rémunération des infirmiers et des sages-femmes qui travaillent pour des prestataires de soins de santé. À ce propos, le comité souhaite rappeler l'importance qu'il accorde au fait que les travailleurs et les employeurs devraient en pratique pouvoir choisir librement quelles organisations les représentent dans les négociations collectives. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1359.] Si des droits exclusifs en matière de négociation devaient être attribués à l'organisation la plus représentative au niveau où la négociation a lieu, son caractère représentatif devrait être établi d'après des critères objectifs et fixés d'avance.

- 922.** Le comité observe par ailleurs des divergences d'opinions entre l'organisation plaignante et le gouvernement sur la question de savoir si la disposition contestée du règlement de 2015 continue d'être en vigueur ou si elle a été intégralement remplacée par d'autres actes législatifs. L'organisation plaignante allègue que le règlement est en vigueur et demande à ce qu'il soit modifié de sorte à garantir que le plus grand nombre de syndicats intéressés participent aux négociations salariales dans le secteur de la santé. Le gouvernement affirme pour sa part que le régime prévu par le règlement de 2015 avait été conçu comme une disposition accessoire destinée à augmenter la rémunération des infirmiers et des sages-femmes travaillant pour le prestataire de soins de santé à un moment clairement défini – jusqu'à juillet 2019 – et que, avec l'entrée en vigueur du règlement de 2018, le mécanisme prévu au titre de l'article contesté, à savoir de l'article 2(4)(1), avait été supprimé. En outre, une loi adoptée en 2017 fixe dorénavant le salaire minimum des prestataires de soins de santé et dispose que la procédure pour déterminer les modalités de l'augmentation des salaires fait l'objet de négociations annuelles entre l'employeur (le service de santé) et les syndicats habilités, au niveau de l'établissement, à conclure des conventions collectives de travail. Prenant dûment note des évolutions législatives signalées par le gouvernement, le comité veut croire que les lois et règlements actuellement en vigueur permettent aux travailleurs du secteur de la santé, en particulier aux infirmiers et aux sages-femmes, de choisir librement quelles organisations les représentent dans les négociations salariales collectives, tant au niveau de l'établissement qu'au niveau sectoriel. Si l'organisation la plus représentative au niveau de la négociation devait jouir de droits exclusifs en matière de négociation, le comité s'attend à ce que le caractère représentatif de cette organisation soit établi d'après des critères objectifs et fixés d'avance.
- 923.** Tout en notant que l'organisation plaignante déplore la différence de formulation entre la convention n° 98, dans laquelle il est question des conventions collectives, et la traduction polonaise de l'instrument, qui renvoie à la notion plus restrictive de convention collective de travail, le comité considère que ce sujet relève de la compétence de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.

Recommandation du comité

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

Le comité veut croire que les lois et règlements actuellement en vigueur permettent aux travailleurs du secteur de la santé, en particulier aux infirmiers et aux sages-femmes, de choisir librement quelles organisations les représentent dans les négociations salariales collectives, tant au niveau de l'établissement qu'au niveau sectoriel. Si des droits exclusifs en matière de négociation devaient être attribués à l'organisation la plus représentative au niveau où a lieu la négociation, le comité s'attend à ce que son caractère représentatif soit établi d'après des critères objectifs et fixés d'avance.

Cas n° 3341

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

Plainte contre le gouvernement de l'Ukraine
présentée par
la Fédération des syndicats d'Ukraine (FPU)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des violations flagrantes et systématiques par les autorités publiques, les tribunaux et les employeurs ukrainiens du droit des syndicats d'organiser leurs activités de manière libre et indépendante

- 925.** La plainte figure dans une communication datée du 6 novembre 2018, présentée par la Fédération des syndicats d'Ukraine (FPU).
- 926.** Le gouvernement de l'Ukraine a envoyé ses observations sur ces allégations dans une communication datée du 13 mars 2019.
- 927.** L'Ukraine 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

- 928.** Dans une communication datée du 6 novembre 2018, la FPU allègue des violations flagrantes et systématiques par les autorités publiques, les tribunaux et les employeurs ukrainiens du droit des syndicats d'organiser leurs activités de manière libre et indépendante.
- 929.** La FPU allègue notamment que les dispositions législatives relatives aux informations financières et statistiques des syndicats sont contraires à la législation nationale et à la législation internationale. Elle affirme que, en vertu de l'article 2 de la loi ukrainienne sur la comptabilité et l'information financière, toutes les entités légalement établies en vertu de la législation ukrainienne, quels que soient le type d'organisation et le propriétaire, y compris les syndicats, doivent conserver des documents comptables et établir des rapports financiers. En outre, en vertu de l'article 16 de la loi ukrainienne sur les statistiques nationales, les informateurs, y compris les entités juridiques, doivent convenir avec les autorités statistiques nationales de la méthodologie et des documents qui serviront à collecter les données administratives, et de leur utilisation, ainsi que de la méthodologie de collecte de données financières et des moyens de communiquer

gratuitement des données administratives et statistiques financières aux autorités statistiques nationales à leur demande.

- 930.** L'organisation plaignante considère que ces prescriptions législatives violent les articles 12, 14 et 34 de la loi sur les syndicats, et l'article 3 de la convention n° 87, et qu'elles sont incompatibles avec les principes de la liberté syndicale. Elle indique que, en vertu de l'article 23 de la loi ukrainienne sur les associations publiques, l'obligation de publier des rapports sur l'utilisation des fonds ne vaut que pour les organisations publiques qui reçoivent un appui financier relevant du budget de l'État et des budgets locaux, et concernant ces fonds uniquement. En outre, elle fait valoir que l'obligation de publier tous les rapports financiers est contraire à la loi ukrainienne sur la protection des données personnelles, puisque ces rapports contiennent des données personnelles sur les syndicalistes qui ne peuvent être publiées qu'avec leur consentement.
- 931.** La FPU fait observer qu'elle a reçu récemment des plaintes de ses organisations membres alléguant que des organismes statistiques leur avaient demandé de présenter leurs rapports financiers, et ce, au titre de la loi ukrainienne sur la comptabilité et l'information financière et des procédures de présentation des rapports financiers approuvées par une ordonnance du Conseil des ministres ukrainien (n° 419 du 28 février 2000). Les syndicats jugent ces demandes illégales et estiment qu'elles constituent une ingérence directe des autorités nationales dans leurs activités syndicales, ainsi qu'une violation de leurs droits.
- 932.** L'organisation plaignante allègue également de nombreuses violations des conventions nos 87 et 98 dans la pratique. Elle rappelle que, dans le cadre du suivi des violations des droits syndicaux en Ukraine qu'elle conduit en permanence, les violations signalées par les organisations membres sont consignées dans le Registre unique des violations des droits syndicaux. La FPU indique que, en 2017, 31 violations ont été enregistrées dans 24 sociétés et que, au premier semestre de 2018, 13 violations ont été enregistrées dans 7 sociétés. Elle indique plus précisément que des organisations membres ont signalé des violations du droit des syndicats d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités, et de formuler leur programme d'action. Des actes d'ingérence dans la formation, le fonctionnement et l'administration ou les activités statutaires des syndicats, commis par les autorités publiques locales ou leurs agents, les employeurs ou leurs organisations, ont également été signalés.
- 933.** L'organisation plaignante indique en particulier qu'une violation a été observée dans une entreprise municipale d'élimination de déchets. Selon la FPU, les travailleurs, qui étaient affiliés au syndicat des travailleurs des services du logement et de la municipalité, de l'industrie locale et des services aux consommateurs, ont été menacés et contraints de faire une déclaration écrite indiquant qu'ils se désaffiliaient du syndicat, et le dirigeant de l'organisation syndicale de premier niveau, qui est handicapé, a été contraint de rédiger une lettre de démission.
- 934.** L'organisation plaignante fait état d'autres violations commises au Centre de contact gouvernemental en 2018, où le directeur par intérim: i) a envoyé par courriel au président de l'organisation syndicale un extrait du registre des participants à la réunion syndicale figurant à l'annexe du procès-verbal de la réunion du comité syndical tenue; ii) a émis l'ordre de former une commission d'enquête pour confirmer/infirmier les faits relatifs aux mesures que l'organisation syndicale de premier niveau a prises suite à la réception d'une lettre; iii) a personnellement ordonné, sans avoir consulté le comité syndical, la publication sur la zone d'accès limité du site Internet de l'entreprise, d'un modèle de déclaration par laquelle les syndicalistes indiquent qu'ils se désaffilient et

cessent de payer leurs cotisations, modèle qui a été simultanément utilisé par quatre salariés; iv) a cherché à discréditer l'organisation syndicale en envoyant une lettre au Secrétariat du Conseil des ministres ukrainien et à d'autres organisations syndicales, dans laquelle il remet en cause les activités de l'organe élu de cette organisation, fait des commentaires fallacieux sur ses activités et déforme les informations relatives aux documents qui orientent ses activités. En outre, d'après la FPU, le Centre de contact gouvernemental a violé plusieurs articles de la loi sur les syndicats et du Code du travail puisqu'il n'a pas consulté le comité syndical trois mois avant la date prévue de licenciement des travailleurs et qu'un membre du comité syndical, M. Fedir Dovzhenko, a été licencié sans le consentement préalable de ce comité et du comité régional de Kyiv du Syndicat des travailleurs sociaux d'Ukraine, et qu'il n'a pas mis de locaux à la disposition du comité syndical aux fins de l'organisation des travaux et des réunions de ce syndicat.

- 935.** L'organisation plaignante fait également état de violations constatées dans une entreprise d'État du secteur de l'aviation civile, en ce que le directeur n'a pas communiqué d'information, à la demande du syndicat, sur les conditions de travail, la rémunération et le développement socio-économique de l'entreprise, en infraction à la loi sur les syndicats. L'organisation plaignante indique également que, le 6 juillet 2018, le président du comité syndical, M. Anton Smorodin, s'est vu refuser l'accès à son lieu de travail. Face à ces violations, le président du comité syndical a envoyé une lettre au comité central du syndicat, au conglomérat d'État Ukroboronprom, et aux parties à la convention sectorielle. Elle indique également que la police a enregistré une déclaration d'infraction, infraction qui fait obstacle aux activités du syndicat.
- 936.** La FPU allègue également des violations par les autorités publiques et les tribunaux ukrainiens du droit des syndicats d'organiser leurs activités sans aucune ingérence, du fait de la confiscation de biens syndicaux qui avaient été acquis par les cotisations des membres. L'organisation plaignante mentionne, à titre d'exemple le plus frappant de ces violations, la nationalisation et la confiscation illégales de bâtiments appartenant aux organes syndicaux régionaux et à leurs confédérations de Poltava et Uzhgorod. Elle fait observer que, en application des décisions judiciaires rendues sous la pression des autorités chargées du maintien de l'ordre et du Fonds ukrainien des biens d'État, les bâtiments appartenant aux conseils syndicaux régionaux de Poltava et de Zakarpattia ont été confisqués. Par conséquent, les confédérations syndicales régionales susmentionnées ont été privées de leurs bureaux, alors que c'est là où se tiennent les réunions de leurs organes élus, les conférences et les réunions des syndicalistes, où sont reçus les syndicalistes, où sont élaborés les documents et où se déroulent les manifestations syndicales; ces confédérations ne sont donc plus en mesure de mener leurs activités syndicales habituelles auxquelles elles ont droit. L'organisation plaignante indique que, à la suite d'une tentative de saisie de bâtiments appartenant à des syndicats, une procédure pénale a été engagée à l'encontre du président du Conseil syndical régional de Zakarpattia. La FPU informe également le comité que les autorités publiques ont tenté de saisir les bâtiments légalement détenus par la Fédération des syndicats de Chernihiv Oblast et la Fédération des syndicats de la région d'Odessa. Elle explique que, malgré les décisions judiciaires confirmant la légalité des droits de propriété, on cherche régulièrement à expulser les syndicats de ces bâtiments.
- 937.** Selon l'organisation plaignante, pour prouver le bien-fondé de leurs actes devant les tribunaux, les autorités publiques invoquent les ordonnances du Parlement ukrainien sur les «Propriétés et ressources financières des organisations non gouvernementales de l'ex-URSS, situées sur le territoire ukrainien» du 10 avril 1992 et sur les «Propriétés des organisations non gouvernementales soviétiques de l'ex-URSS» du 4 février 1994, en

vertu desquelles les biens et avoirs financiers des organisations non gouvernementales soviétiques de l'ex-URSS situés sur le territoire de l'Ukraine sont transférés au Fonds ukrainien des biens d'État, tant que leurs successeurs légaux n'auront pas été déterminés.

- 938.** Cependant, l'organisation plaignante estime que, dans ces affaires, les autorités publiques et les tribunaux ne prennent pas en compte ce qui suit: i) la Fédération des syndicats indépendants d'Ukraine (désormais la FPU, son successeur légal) a obtenu les droits de propriété de ces biens en novembre 1990, succédant à la Confédération générale des syndicats d'URSS, avant l'adoption de la loi sur l'indépendance de l'Ukraine le 24 août 1991. En conséquence, les ordonnances de la Verkhovna Rada du 10 avril 1992 et du 4 février 1994 ne sont pas applicables aux biens légalement acquis par la FPU en 1990; ii) les ordonnances susmentionnées n'ont pas la force juridique du droit national, dans la mesure où elles ne sont pas une source de droit et ne peuvent donc pas être invoquées devant un tribunal; iii) ces violations découlent aussi de l'approche discriminatoire de la législation nationale à l'égard des biens des syndicats par rapport aux biens d'autres organisations de la société civile qui étaient actives à l'époque soviétique et qui poursuivent leurs activités dans l'Ukraine indépendante; iv) la classification des biens des syndicats en tant que propriétés socialistes, une forme de propriété universelle en URSS, faite par l'Institut d'État et de droit V.M. Koretskyi de l'Académie nationale des sciences d'Ukraine, ne signifie pas pour autant que ces biens reviennent à l'État; et v) conformément à la législation civile ukrainienne, la FPU est un bénéficiaire de bonne foi de ces biens, puisque propriétaire avec de bonnes intentions ayant acquis ces biens depuis plus de dix ans sur la base d'un contrat légal et, par conséquent, sans aucune raison de considérer que ces biens appartiennent à l'État. C'est pourquoi, en 1997, la Cour supérieure d'arbitrage d'Ukraine a jugé que les syndicats avaient légalement acquis les droits de propriété des biens transférés dans le cadre de la succession légale des syndicats d'URSS. La FPU indique que, en tant que partie à la procédure judiciaire, elle a fourni aux tribunaux de nombreux éléments démontrant la légalité de la propriété des biens appartenant aux syndicats depuis des dizaines d'années. Outre les éléments déjà mentionnés figuraient aussi les certificats de propriété émis par l'État, la jurisprudence confirmant la légalité des droits de propriété des syndicats et les conclusions d'une enquête judiciaire confirmant que les bâtiments en question avaient été construits avec les fonds des syndicats.
- 939.** L'organisation plaignante indique aussi que, suite aux décisions illégales rendues par les tribunaux de confisquer les biens des syndicats, le Conseil des ministres ukrainien a adopté l'ordonnance n° 817 du 7 octobre 2015, en violation de l'article 19 de la Constitution ukrainienne et des articles 5 et 6 de la loi ukrainienne sur la gestion des biens de l'État, en vertu desquels le gouvernement ne détient ni les pouvoirs ni l'autorité en la matière. Cette ordonnance a approuvé la procédure de détermination de l'entité chargée de gérer les objets retournés à l'État et les biens dont l'entité de gestion n'est pas définie. Selon l'organisation plaignante, le paragraphe 1 de cette procédure contient une liste de biens auxquels elle est applicable, et figurent illégalement sur cette liste des biens de toutes les organisations de la société civile de l'ex-Union soviétique situés sur le territoire de l'Ukraine et devenus propriétés de l'État par décisions de justice. La FPU indique que c'est sur la base de cette procédure que le Conseil des ministres ukrainien a élaboré ses propres textes normatifs, en distribuant illégalement des biens appartenant à des syndicats qui ont été transférés à l'État par décisions de justice. Pour saisir physiquement ces biens, les autorités publiques recourent à des groupuscules mercenaires privés illégaux pour déloger les travailleurs des organisations situées dans ces bâtiments qui refusent d'obéir aux actes illégaux du gouvernement. À titre

d'exemple, l'organisation plaignante déclare qu'il y a eu une descente dans un hôtel syndical, l'hôtel Rassvet, à Dnipropetrovsk, le 29 mai 2018; un agent d'exécution judiciaire de l'État accompagné de plusieurs personnes inconnues de forte carrure et de la police ont fait irruption dans l'hôtel et ont exigé que tous les visiteurs et employés rendent leurs clés et quittent les lieux.

- 940.** En vue de protéger les droits de propriété des syndicats et de demander réparation pour infraction à la législation, la FPU indique qu'elle a demandé par écrit à maintes reprises au gouvernement d'annuler l'ordonnance n° 817 ou de la mettre en conformité avec la législation, et d'annuler ou de suspendre d'autres ordonnances prévoyant le transfert des biens des syndicats aux autorités publiques. Dans sa correspondance avec le gouvernement, elle a fait état des conclusions du ministère de la Justice qui, après évaluation de l'ordonnance n° 817 par un expert, a confirmé que, en l'adoptant, le Conseil des ministres de l'Ukraine avait outrepassé ses pouvoirs. Cependant, l'organisation plaignante indique que le gouvernement n'a pris aucune mesure efficace et, au contraire, continue de retarder artificiellement la réglementation des droits de propriété des syndicats par voie judiciaire.
- 941.** L'organisation plaignante déclare que, du fait de l'exécution des décisions de justice prévoyant la saisie forcée de biens, sans autre alternative proposée par les autorités de l'État, les organisations syndicales ne peuvent pas exercer pleinement leurs activités. Cela épuise aussi leurs ressources financières, dans la mesure où les autorités de l'État ne fournissent pas d'autres locaux permettant le fonctionnement sans entrave des syndicats, ce qui est contraire à la convention n° 87. Parallèlement à cela, les autorités de l'État font fi de l'article 41 de la Constitution, qui exige, lorsque l'on prive de force des entités des droits de propriété privée, le remboursement intégral de leur valeur à l'avance.
- 942.** L'organisation plaignante indique que la situation concernant la violation des droits syndicaux a été examinée lors des réunions du comité directeur de la FPU, les 21 juin et 20 septembre 2018, réunions auxquelles le Premier ministre a été invité mais auxquelles il ne s'est pas rendu. Le comité directeur de la FPU a adopté des résolutions prévoyant des mesures complètes pour faire cesser les violations sans précédent des droits socio-économiques des travailleurs et des droits de propriété des syndicats, résolutions qui ont été déjà appliquées pour la plupart. La FPU indique en particulier qu'elle a porté à la connaissance du Président et du Premier ministre de l'Ukraine, ainsi que de différents partenaires sociaux et organes des Nations Unies, les violations systématiques des droits des syndicats.
- 943.** L'organisation plaignante fait savoir que, le 24 juillet 2018, un mémorandum de coopération a été signé entre la FPU et le Commissaire aux droits de l'homme du Parlement ukrainien, l'un des objectifs de ce mémorandum étant de prendre des mesures conjointes pour contrecarrer les violations des droits des syndicats et les attaques contre les syndicalistes. Elle fait également savoir que la Commission de la politique sociale, de l'emploi et des pensions du Parlement ukrainien a organisé des audiences concernant l'application de la convention n° 87, le 7 novembre 2018. La FPU fait également observer que, avec ses affiliés, elle a mené des actions de protestation contre les abus de pouvoir judiciaire et de l'État.
- 944.** La FPU conclut en déclarant qu'elle souhaiterait que le comité prie instamment les autorités publiques de veiller à la pleine application des conventions n°s 87 et 98, de mettre sa législation en conformité avec ces conventions, et de faire cesser, tant dans la législation que dans la pratique, son approche discriminatoire des droits de propriété des syndicats. Elle souhaiterait également que le comité contraigne le gouvernement de

cesser d'expulser les syndicats de leurs bureaux, et de cesser de saisir les centres de formation, les hôtels syndicaux et les établissements de santé et de tourisme qui fonctionnent dans l'intérêt des travailleurs.

B. Réponse du gouvernement

- 945.** Dans une communication datée du 13 mars 2019, le gouvernement fournit les observations suivantes. En ce qui concerne les dispositions législatives relatives au compte rendu des activités financières des syndicats que mentionne l'organisation plaignante, le gouvernement estime que les organisations syndicales ayant légalement obtenu une personnalité juridique doivent tenir une comptabilité et présenter des rapports financiers, conformément à la procédure prévue par la législation. Il indique que, en vertu de l'article 16 de la loi sur les syndicats, dès lors qu'une charte (règlement) d'un syndicat a été approuvée, l'association syndicale acquiert les droits d'une personne morale. Les organisations syndicales, qui fonctionnent selon leur charte, acquièrent également le statut de personne morale. Le gouvernement rappelle que, en vertu de l'article 23 de la loi ukrainienne sur les associations publiques, les associations publiques ayant une personnalité juridique, ainsi que les personnes morales qui les ont créées (société, entreprises), doivent tenir une comptabilité et communiquer des rapports financiers et statistiques. En outre, en vertu de l'article 2 de la loi ukrainienne sur la comptabilité et l'information financière, cette loi est applicable à toutes les personnes morales établies conformément à la législation ukrainienne, indépendamment de leurs dispositions organisationnelles et juridiques ou de leur forme de propriété. Le gouvernement estime que les dispositions susmentionnées ne visent pas à restreindre les droits et les garanties des syndicats.
- 946.** En ce qui concerne la présentation, par les syndicats, de rapports financiers aux autorités statistiques nationales, le gouvernement estime que les syndicats ayant une personnalité juridique doivent présenter aux autorités statistiques nationales les rapports financiers élaborés conformément à la méthodologie et la forme imposées par le ministère des Finances. Il fait encore une fois référence à l'article 2 de la loi ukrainienne sur la comptabilité et l'information financière et à l'article 7 de la loi ukrainienne sur les statistiques nationales, qui disposent que les autorités statistiques nationales peuvent recourir à différentes sources d'information pour obtenir des données statistiques. Il indique également que l'usage d'informations financières à des fins statistiques est une pratique européenne généralement acceptée, qui vise à éviter de faire peser sur les entreprises la charge d'élaborer des rapports statistiques, ainsi qu'à réduire les ressources financières et humaines nécessaires au contrôle statistique mené par l'État.
- 947.** Concernant la conformité du projet de loi aux dispositions des conventions n^{os} 87 et 98 dans la pratique, le gouvernement répond en premier lieu à la question des violations qui auraient eu lieu dans une entreprise municipale d'élimination de déchets. Il rappelle que l'article 6 de la loi sur les syndicats prévoit le droit des citoyens ukrainiens de s'affilier à, et de se désaffilier librement d'une organisation syndicale. Il fait également savoir que les travailleurs font état d'un retrait volontaire d'une organisation syndicale qui a eu lieu lors de la réunion générale du collectif du travail de l'entreprise, le 27 mars 2017. Il indique également que l'article 12 de la charte du syndicat des travailleurs du secteur du logement et des services de distribution de l'industrie locale et des services publics à la population dispose que la décision volontaire de se désaffilier d'un syndicat est prise individuellement, sur la base d'une déclaration personnelle du membre intéressé, décision qui prend effet à compter de la date de présentation de la déclaration. Selon le gouvernement, tous les travailleurs de l'entreprise susmentionnée ont rédigé

individuellement une déclaration indiquant qu'ils se désaffiliaient du syndicat à compter du 1^{er} avril 2017 et, par conséquent, les cotisations payées par les membres, s'élevant à 1 pour cent de leur salaire mensuel, ne sont plus déduites de leur salaire.

- 948.** En ce qui concerne les allégations de violation au Centre de contact gouvernemental, le gouvernement indique qu'une visite d'inspection a été conduite pour vérifier que le licenciement d'un membre du comité syndical, M. Dovzhenko, a été réalisé dans le respect de la législation nationale. Toutefois, le rapport de la visite d'inspection conduite suite au recours de la FPU n'a démontré aucune violation de la législation en vigueur. Le gouvernement indique également que le Centre de contact gouvernemental a procédé à une restructuration institutionnelle de son personnel en 2018. Afin d'éviter les doubles emplois et d'assurer une approche unifiée, le poste de directeur adjoint de M. Dovzhenko ainsi que d'autres postes similaires ont été supprimés de la nouvelle structure des effectifs de l'institution. Le gouvernement fait valoir que l'institution a informé par écrit le président de l'organisation syndicale de premier niveau qu'elle prévoyait de réduire les effectifs. Dans cette lettre, l'institution a indiqué que, dans le cas où il serait nécessaire de tenir des consultations au titre de la convention collective de l'institution sur les mesures concernant la prévention des licenciements ou la réduction des effectifs à leur minimum, ou l'atténuation des conséquences néfastes d'une telle réduction, des consultations seraient programmées. Toutefois, selon le directeur par intérim de cette institution, le président de l'organisation syndicale de premier niveau n'a reçu aucune information et/ou proposition relativement à la nécessité de tenir des consultations, ou de mesures à prendre avec l'employeur, concernant la restructuration qui a pris effet le 1^{er} juin 2018.
- 949.** Le gouvernement indique que l'article 252 du Code du travail et l'article 41 de la loi sur les syndicats permettent le licenciement de membres de l'organe syndical élu d'une entreprise, d'une institution ou d'une organisation, sauf si la procédure normale s'applique, avec le consentement préalable de l'organe syndical élu. Il fait valoir que, le 20 mars 2018, un poste de consultant au département des plaintes de l'organisation a été proposé à M. Dovzhenko, proposition qu'il a déclinée. Le gouvernement fait aussi valoir que, en vertu de l'article 43 du Code du travail, la résiliation d'un contrat de travail fondée sur les motifs énumérés à l'article 40 et à l'article 41 ne peut se faire qu'avec l'accord préalable de l'organe syndical élu de l'organisation syndicale de premier niveau à laquelle appartient le travailleur. Néanmoins, le gouvernement fait observer que le refus de l'organisation syndicale de premier niveau de consentir à la résiliation d'un contrat de travail doit être motivé par une raison valable et que, si tel n'est pas le cas, le travailleur peut être licencié même en l'absence de l'accord requis. Il fait savoir que l'organisation syndicale de premier niveau a informé par écrit le directeur par intérim de l'institution qu'elle refusait de donner son accord à la résiliation, en joignant un extrait du procès-verbal de la réunion de ses membres. Le gouvernement indique que, puisque la direction de l'institution a jugé injustifié le refus de l'organisation syndicale de premier niveau de donner son accord, en application des articles 40 et 43 du Code du travail, M. Dovzhenko a été licencié de son poste. Il fait également état de la décision rendue par le Tribunal de district de Darnitsa, le 27 septembre 2018, qui rejette le recours visant à annuler l'ordre de licenciement de M. Dovzhenko et à le réintégrer à son poste.
- 950.** Pour ce qui est du respect des droits des syndicats de l'entreprise d'État du secteur de l'aviation civile, le gouvernement indique que le conglomérat d'État Ukroboronprom a examiné à plusieurs reprises les pétitions présentées par le président du syndicat de premier niveau de l'Union des travailleurs de la construction aéronautique d'Ukraine de cette entreprise d'État. Concernant les questions soulevées, il indique que, en raison des célébrations du 70^e anniversaire de l'entreprise, seuls le collectif du travail et les

personnes figurant sur les listes ont été autorisés à entrer sur le territoire. Ces listes ont été approuvées par l'administration présidentielle, car le Président ukrainien participait à cette manifestation. Le gouvernement fait observer que le président du syndicat de premier niveau, M. Smorodin, qui ne fait pas partie de l'entreprise, ne figurait pas sur les listes, et aucune information n'a été communiquée concernant sa participation à cette manifestation.

- 951.** Le gouvernement indique également que, suite aux lettres envoyées par M. Smorodin, le comité central du syndicat a formé une commission chargée d'examiner l'affaire de manière plus approfondie et impartiale. Celle-ci a recommandé que le syndicat de premier niveau organise rapidement une conférence préélectorale et d'information et attire l'attention de la direction de l'entreprise sur le caractère inadmissible des actions constituant une ingérence dans les activités de l'organisation syndicale de premier niveau de l'entreprise. Le comité central a également recommandé à M. Smorodin et aux représentants de la direction de l'entreprise d'entamer un dialogue constructif au sein de l'entreprise, afin de favoriser une relation de travail stable entre les parties. Le gouvernement fait savoir au comité que, le 4 février 2019, M. Smorodin a été destitué de son poste de président de l'organisation syndicale de premier niveau. Il indique que, selon l'entreprise, le président élu de l'organisation syndicale de premier niveau, le comité syndical et l'Union des travailleurs de la construction aéronautique d'Ukraine se sont engagés à coopérer de manière constructive pour améliorer la culture du travail productif, faire en sorte que les salariés et les cadres soient mieux disciplinés, augmenter la productivité au travail et renforcer les normes sociales à l'égard des travailleurs de l'entreprise. Il indique que des travaux importants ont été entamés dans ces domaines et que des mesures globales sont en cours d'élaboration.
- 952.** Concernant les biens détenus par la FPU, le gouvernement indique que, le 24 août 1991, le Conseil républicain des syndicats d'Ukraine (dénommé ci-après le Conseil des syndicats) a pris possession des biens des entreprises, des institutions et des installations situées en Ukraine qui étaient gérées par le Conseil central des syndicats. Il fait savoir que les biens de l'État ont été transférés au Conseil des syndicats, en application du décret n° 606 du 23 avril 1960 du Conseil des ministres de la RSS d'Ukraine sur le transfert des sanatoriums et des maisons de repos du ministre de la Santé de l'URSS aux syndicats (dénommé ci-après le décret n° 606), portant application du décret n° 335 du 10 mars 1960 du Conseil des ministres de l'URSS, en vertu duquel les syndicats ont repris la gestion des sanatoriums, des maisons de repos et d'autres biens. Toutefois, il fait valoir que, comme ces biens n'ont pas été effectivement transférés aux syndicats, le Conseil des syndicats et son successeur juridique, à savoir la Fédération des syndicats indépendants d'Ukraine, n'ont pas le droit de gestion autonome de ces biens, étant donné le changement de propriétaire. À l'époque, la Constitution de l'URSS du 11 juin 1937 était en vigueur et, en vertu de l'article 5 de cette Constitution, les biens socialistes de la RSS d'Ukraine n'étaient pas considérés comme des biens de l'État (biens nationaux) ni comme des biens de coopératives ou de fermes collectives (biens de fermes collectives séparées ou biens d'associations coopératives). Le gouvernement indique que le principal département du ministère de la Santé de la RSS d'Ukraine a transféré gratuitement la propriété des établissements de villégiature, des sanatoriums et des maisons de repos aux syndicats, sans changer le propriétaire de ces biens. Par conséquent, les syndicats ont acquis le droit de gérer ces biens, dans les limites établies par le décret n° 606.
- 953.** Le gouvernement indique également que, en vertu du décret n° 1452-XII du 30 août 1991 de la présidence de la Verkhovna Rada, les entreprises, les institutions et les organisations situées en Ukraine sont devenues propriétés de l'État à compter de la

promulgation de ce décret et que les accords relatifs à la propriété, qui ont entraîné un changement de propriétaires, mis en place dans le cadre du moratoire imposé en vertu du décret du 29 novembre 1990 de la Rada, ont été considérés caducs. Il fait également observer que le décret n° 3943-XII du 4 février 1994 de la Verkhovna Rada dispose que les biens susmentionnés sont temporairement considérés comme propriété de l'État tant que le droit de propriété des parties de toutes les organisations publiques de l'ex-URSS situées en Ukraine n'aura pas été déterminé par voie législative. Le gouvernement fait savoir que, à ce jour, aucune décision judiciaire définitive n'a été rendue concernant le droit de propriété des parties de toutes les organisations syndicales publiques de l'ex-URSS situées en Ukraine et qu'un groupe de travail a été formé pour examiner les moyens possibles de régler ces questions dans les limites prévues par la législation ukrainienne.

- 954.** Le gouvernement déclare que, dans le cadre de ce groupe de travail, des projets de loi ont été élaborés pour définir le statut des biens actuellement détenus, possédés ou utilisés par les organisations syndicales de l'ex-URSS. Il indique que le Fonds ukrainien des biens d'État et la FPU ont élaboré leurs propres projets de loi et que le groupe de travail est parvenu à un accord sur une position commune, ainsi que sur les propositions législatives concertées qui seront présentées au gouvernement. Il veut croire que l'adoption d'une loi spéciale permettra de garantir le droit de propriété approprié des syndicats afin qu'ils puissent mener leurs activités, et de garantir les intérêts immobiliers revenant à l'État, en tant que propriétaire de ces biens. Le gouvernement indique que, dans l'attente de l'adoption de cette loi spéciale, les questions relatives aux droits de propriété de ces biens sont réglées par voie judiciaire. Il souligne que, en vertu des articles 124 et 126 de la Constitution et de l'article 6 de la loi sur le pouvoir judiciaire et le statut des magistrats, dans l'exercice de la justice, les tribunaux sont indépendants de toute influence illégale et que toute ingérence dans l'administration de la justice est interdite et engage une responsabilité au sens de la loi.
- 955.** En ce qui concerne les biens qui auraient été confisqués aux syndicats par décision judiciaire, le gouvernement souligne que le droit de propriété de l'État – représenté par le Fonds ukrainien des biens d'État – concernant les biens de toutes les organisations syndicales publiques de l'ex-URSS situés en Ukraine a été reconnu en vertu de l'ordonnance n° 817. Le gouvernement précise qu'une requête a été présentée au Conseil syndical régional de Poltava. L'affaire est devant le tribunal administratif du district de Kyiv. Il indique également que, le 27 novembre 2017, une décision du Tribunal des affaires économiques de la région de Zakarpattia a considéré que le Conseil syndical régional de Zakarpattia avait fait usage des biens litigieux situés à Uzhgorod, en l'absence de tout motif prévu par la législation, et que sans aucune justification, n'avait pas libéré le bâtiment. Le gouvernement fait également valoir que le Conseil syndical régional de Zakarpattia reçoit actuellement des fonds pour usage de biens d'État, dans la mesure où environ 15 organisations relevant de régimes de propriété différents, y compris ceux détenus par l'État, sont situées dans ces biens possédés en vertu d'un bail emphytéotique. Le gouvernement affirme que la FPU a indiqué que la question des biens de Poltava et de Uzhgorod serait portée à l'attention des Conseils syndicaux régionaux de Zakarpattia et de Poltava, en vue d'obtenir une décision finale et de présenter des propositions pour déterminer la surface exigée par les syndicats.
- 956.** En ce qui concerne les allégations selon lesquelles les autorités nationales auraient tenté de saisir les biens légalement détenus, le gouvernement indique qu'une procédure est en cours afin de déterminer l'organe qui sera autorisé à gérer les biens situés à Chernihiv. Il fait valoir que, dans le cadre de l'exercice des fonctions du bureau du Procureur de la région de Chernihiv visant à protéger les intérêts de l'État concernant les

biens susmentionnés, et pour vérifier quelle en sera l'utilisation (y compris par d'autres personnes), un groupe de travail, mis en place par l'antenne régionale du Fonds ukrainien des biens d'État, s'est rendu sur les lieux le 19 janvier 2018. Toutefois, il n'était pas autorisé à visiter les lieux et les documents nécessaires n'ont pas été délivrés. Pour ce qui est des biens situés à Odessa, le gouvernement indique que la requête présentée par le premier adjoint du procureur de la région d'Odessa dans l'intérêt de l'État, qui visait à récupérer les biens administratifs, a été rejetée par le tribunal des affaires administratives de la région d'Odessa, et que cette décision a été confirmée par la Cour d'appel des affaires économiques et la Cour suprême d'Odessa. Le gouvernement indique que, compte tenu de ce qui précède, les autorités nationales, en particulier le Fonds ukrainien des biens d'État, ont pris des décisions et des mesures appropriées qui tiennent compte des prescriptions législatives, dans les limites du pouvoir que leur confère la Constitution, afin de répondre aux besoins de l'État et de la société.

- 957.** Concernant le bâtiment occupé par l'hôtel Rassvet, le gouvernement affirme que le tribunal des affaires économiques de la région de Dnipropetrovsk, par une décision du 21 février 2012, a reconnu l'État, représenté par le Fonds ukrainien des biens d'État, comme étant le propriétaire de ce bien immobilier, repris de Dniprturist, une société par actions de tourisme et d'excursions de la région the Dnipropetrovsk qui a fermé. Le gouvernement explique que, en vue de faire appliquer la décision de justice, le Fonds ukrainien des biens d'État a présenté une déclaration d'enregistrement des droits et des charges associées du bien immobilier susmentionné à l'autorité compétente de l'État en matière d'enregistrement. Toutefois, en dépit de ce qui précède, un contrat de location a été conclu entre Dniprturist et le Syndicat des travailleurs de l'industrie minière et métallurgique pour une période courant jusqu'au 12 mars 2030. Le Fonds ukrainien des biens d'État a aussi présenté un recours à la Haute cour des affaires économiques d'Ukraine, laquelle a conclu que le contrat de location n'était pas valable et que, par conséquent, le Syndicat des travailleurs de l'industrie minière et métallurgique, qui n'avait fourni aucun acte constitutif de l'enregistrement de ce bien immobilier, a été expulsé des locaux.
- 958.** Le gouvernement conclut en indiquant que, selon la police nationale ukrainienne, les procédures pénales engagées à la suite des informations communiquées par l'organisation plaignante ont finalement été clôturées en raison de l'absence d'infraction pénale, conformément à l'article 284 du Code de procédure pénale.

C. Conclusions du comité

- 959.** *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue des violations flagrantes et systématiques par les autorités publiques, les tribunaux et les employeurs ukrainiens du droit des syndicats d'organiser leurs activités de manière libre et indépendante, en droit et dans la pratique.*
- 960.** *Le comité prend note, selon l'indication de la FPU, que deux dispositions législatives existantes, à savoir l'article 2 de la loi ukrainienne sur la comptabilité et l'information financière et l'article 16 de la loi ukrainienne sur les statistiques nationales, sont contraires aux dispositions de la législation ukrainienne et de la convention n° 87. À cet égard, le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les associations publiques ayant une personnalité juridique doivent tenir une comptabilité et présenter des rapports financiers et statistiques. Le gouvernement estime que ces dispositions ne visent pas à restreindre les droits et garanties des syndicats. Pour ce qui est de la présentation par les syndicats de rapports financiers aux autorités statistiques nationales, le gouvernement estime que les syndicats ayant une personnalité juridique doivent présenter aux autorités statistiques nationales les rapports*

financiers élaborés selon la méthodologie approuvée. Ces dispositions ne visent pas non plus à restreindre les droits et garanties des syndicats, dans la mesure où l'utilisation de rapports financiers à des fins statistiques est une pratique européenne généralement acceptée. En l'absence d'information plus détaillée de l'organisation plaignante concernant la façon dont ces dispositions font obstacle à ses droits, le comité considère que cet aspect du présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi.

- 961.** *Pour ce qui est des allégations de violation de la liberté syndicale dans la pratique, le comité note, selon l'allégation de l'organisation plaignante, qu'une entreprise municipale a contraint les travailleurs de rédiger une déclaration indiquant qu'ils se désaffiliaient du syndicat et a forcé le dirigeant de l'organisation syndicale de premier niveau à démissionner. Tout en notant l'observation du gouvernement selon laquelle tous les travailleurs ont suivi la procédure prévue par la charte du syndicat pour rédiger personnellement et volontairement une déclaration de désaffiliation du syndicat, le comité note avec préoccupation que le gouvernement ne répond pas aux allégations selon lesquelles les travailleurs ont renoncé à leur affiliation syndicale sous la menace d'un licenciement. Rappelant que toute pression ayant pour but que des travailleurs ou des dirigeants syndicaux renoncent à leur affiliation syndicale constitue une violation du principe de libre affiliation syndicale énoncé dans la convention n° 87 [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1198], le comité veut croire que le gouvernement examinera ces allégations spécifiques et prendra les mesures nécessaires pour garantir le plein respect de la liberté syndicale.*
- 962.** *En ce qui concerne l'allégation indiquant qu'un Centre de contact gouvernemental aurait violé plusieurs articles de la loi sur les syndicats et du Code du travail, et que le directeur par intérim de ce centre aurait commis de nombreux actes d'ingérence, le comité note, selon l'information communiquée par le gouvernement, qu'un membre du comité syndical a été licencié en raison de la suppression de son poste suite à une restructuration institutionnelle des effectifs, qu'il a refusé le poste qu'on lui avait proposé, et que la direction a considéré injustifié le refus du syndicat de donner son accord à ce licenciement. Le comité constate toutefois que le gouvernement ne répond pas à certaines des allégations détaillées formulées par l'organisation plaignante concernant les mesures antisyndicales prises par le directeur par intérim préalablement au licenciement de ce dirigeant syndical. Le comité rappelle que l'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. [Voir **Compilation**, paragr. 1117.] Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur ces allégations et, s'il s'avérait que l'employeur a commis des actes d'ingérence dans les activités syndicales, de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que ces actes ne se reproduisent pas et pour réparer les préjudices subis par le dirigeant syndical et le syndicat.*
- 963.** *Pour ce qui est des allégations selon lesquelles une entreprise de l'État du secteur de l'aviation civile n'a pas répondu aux demandes d'information d'un syndicat et a refusé l'accès du président du comité syndical à son lieu de travail, le comité note que, selon l'indication du gouvernement, le président du comité syndical n'a pas pu accéder à son lieu de travail pendant les célébrations du 70^e anniversaire de l'entreprise auxquelles participait le Président, car il ne travaillait pas pour cette manifestation et n'y avait pas non plus été convié. Notant que, selon l'indication du gouvernement, le comité central de ce syndicat a mis en place une commission pour enquêter de manière plus approfondie et impartiale sur cette affaire et a*

finalement recommandé que le syndicat de premier degré organise une conférence électorale et d'information anticipée, tout en attirant l'attention de la direction de l'entreprise sur le caractère inadmissible des mesures visant à s'ingérer dans les activités du syndicat de premier degré de l'entreprise, le comité constate que c'est le syndicat qui a remplacé le président du comité syndical de premier degré et que les parties sont parvenues à une meilleure coopération. Dans ces circonstances, le comité estime que cet aspect du cas n'appelle pas un examen plus approfondi.

- 964.** *Le comité prend également note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle les autorités publiques ukrainiennes ont confisqué des biens des syndicats par des décisions illégales qui ont donné lieu à un recours de justice. Elle note, selon les indications, que des bâtiments ont été confisqués et nationalisés à Poltava et à Uzhgorod, et que l'on a cherché à saisir des bâtiments appartenant légalement à des syndicats à Chernihiv et à Odessa. Selon l'organisation plaignante, ces décisions ont été prises en application des ordonnances de la Verkhovna Rada de 1992 et 1994, en vertu desquelles les biens et avoirs financiers des organisations non gouvernementales soviétiques de l'ex-URSS situés sur le territoire de l'Ukraine sont transférés au Fonds ukrainien des biens d'État, tant que leurs successeurs légaux n'auront pas été déterminés par voie judiciaire. Le comité note également que, en application de l'ordonnance illégale n° 817 du 7 octobre 2015 et la procédure approuvée par la suite, le gouvernement distribue des biens appartenant aux syndicats qui ont été transférés à l'État par décisions judiciaire, ce qui épuise les ressources financières des organisations syndicales et les empêche de mener pleinement leurs activités. Selon l'organisation plaignante, elle a obtenu les droits de propriété de ces biens, en tant que successeur légal, en novembre 1990, et les ordonnances susmentionnées n'ont pas valeur de sources de droit et, par conséquent, ne pouvaient pas être invoquées devant un tribunal, ces violations faisant partie de l'approche discriminatoire des biens des syndicats. Le comité note également l'allégation selon laquelle les autorités publiques recourent à des groupes illégaux de mercenaires privés pour saisir physiquement les biens, comme en témoigne la descente qui a eu lieu dans un hôtel détenu par l'organisation plaignante à Dnipropetrovsk.*
- 965.** *Le comité note, selon le gouvernement, que, le 24 août 1991, les syndicats ont repris la gestion des sanatoriums, maisons de repos et autres biens de toutes les organisations publiques des syndicats de l'ex-URSS situés en Ukraine, biens qui leur ont été transférés gratuitement, et sans changement de propriétaire, par le ministère de la Santé. Par conséquent, les syndicats ont acquis le droit de gérer ces biens dans les limites prévues par le décret n° 606. En outre, le décret n° 3943-XII du 4 février 1994 de la Verkhovna Rada dispose que, temporairement, en attendant qu'une décision législative détermine le droit de propriété des parties, les biens susmentionnés sont considérés comme étant propriété de l'État. Le comité note, selon l'indication du gouvernement, que, à ce jour, aucune décision judiciaire définitive n'a été rendue, puisqu'un groupe de travail a été formé pour examiner les moyens possibles de régler ces questions dans les limites prévues par la législation ukrainienne et que, en attendant l'adoption d'une législation spéciale, les questions relatives aux droits de propriété de ces biens sont réglées par voie judiciaire. Il note également que, concernant l'allégation selon laquelle on a confisqué ou on chercherait à confisquer des biens de syndicats, le gouvernement explique que le droit de propriété de l'État, représenté ici par le Fonds ukrainien des biens d'État, a été reconnu en vertu de l'ordonnance n° 817, et que les autorités nationales prennent des décisions et des mesures appropriées sur la base des prescriptions législatives, dans les limites de leur autorité. En ce qui concerne le bâtiment occupé par l'hôtel Rassvet, le comité note, selon l'indication du gouvernement, que, en dépit d'une décision reconnaissant la propriété de l'État de ce bien immobilier, un contrat de location a été conclu entre Dniprturist et le Syndicat des travailleurs de l'industrie métallurgique et minière; toutefois, suite au recours formé par le Fonds ukrainien des biens d'État, la Haute cour économique*

d'Ukraine a conclu que le contrat de location n'était pas valable et a expulsé le syndicat des locaux.

966. *Pour ce qui est de la propriété des biens actuellement détenus par la FPU qui appartenaient auparavant aux syndicats de l'ex-URSS actifs en Ukraine, le comité rappelle qu'il a déjà été appelé à examiner cette affaire dans le cas n° 2890, dans lequel le gouvernement a été invité à entamer des consultations avec les organisations syndicales concernées, afin de régler la question de l'attribution des biens, le gouvernement ayant également été prié de communiquer des informations sur l'évolution de la situation. Il rappelle également que les préoccupations de l'organisation plaignante portaient essentiellement sur des maisons de repos, des centres de villégiature, des établissements de cure et autres entreprises à but lucratif, et que l'intention était non pas de spolier la FPU de tous ses biens ni de ceux qu'elle a acquis ou achetés en toute légalité, mais plutôt de régler la question de l'appartenance des biens litigieux, propriétés des syndicats de l'ex-URSS qu'elle détient actuellement. Le comité fait observer une fois encore que, si l'intervention de l'État concernant la dévolution des biens des syndicats n'est pas nécessairement incompatible avec les principes de la liberté syndicale, il regrette que de nombreux litiges concernant ces biens soient toujours pendants devant des tribunaux, que des biens aient été confisqués et qu'aucune décision judiciaire définitive n'ait été rendue concernant le droit de propriété des parties. Le comité prend note par ailleurs de la création d'un groupe de travail chargé d'examiner les moyens possibles de régler cette question et invite le gouvernement à entamer des consultations avec les organisations syndicales afin de parvenir à une solution mutuellement acceptable pour toutes les parties. Il prie le gouvernement de communiquer des informations sur l'évolution de la situation et, en particulier, sur tout accord auquel seraient parvenues les parties en la matière.*

Recommandations du comité

967. **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité recommande au Conseil d'administration ce qui suit:**

- a) Le comité veut croire que le gouvernement examinera les allégations spécifiques soulevées dans le présent cas concernant une entreprise municipale et prendra les mesures nécessaires pour garantir le plein respect de la liberté syndicale.**
- b) Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations indiquant des violations des droits syndicaux au sein d'un Centre de contact gouvernemental et, s'il s'avérait que l'employeur a commis des actes d'ingérence dans les activités syndicales, de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que ces actes ne se reproduisent pas, et pour réparer les préjudices subis par le dirigeant syndical et le syndicat.**
- c) Pour ce qui est de la question de la propriété des biens actuellement détenus par la FPU qui appartenaient auparavant aux syndicats de l'ex-URSS actifs en Ukraine, le comité prend note de la création d'un groupe de travail chargé d'examiner les moyens possibles de régler cette question et invite le gouvernement à entamer des discussions avec les organisations syndicales pour parvenir à une solution mutuellement acceptable pour toutes les parties. Il prie le gouvernement de communiquer des informations sur l'évolution de la situation et, en particulier, sur tout accord auquel seraient parvenues les parties en la matière.**

Cas n° 3339

Rapport intérimaire

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

Allégations: L'organisation plaignante allègue des restrictions au droit de manifester, des décès, des arrestations, des poursuites pénales à l'encontre de dirigeants syndicaux et des accusations de participation à des actions de protestation, ainsi que l'intimidation de dirigeants syndicaux et de syndicalistes

- 968.** La plainte figure dans des communications du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) datée du 16 octobre 2018 et du 2 avril 2019.
- 969.** Le gouvernement a présenté ses observations dans des communications datées du 22 mars et du 9 septembre 2019.
- 970.** 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, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 971.** Dans sa communication datée du 16 octobre 2018, le ZCTU explique que ses allégations concernent les événements survenus le 11 octobre 2018 lorsque, selon l'organisation plaignante, le gouvernement a bloqué, arrêté, brutalisé, intimidé, harcelé et emprisonné des travailleurs qui comptaient s'engager dans une action de protestation contre l'augmentation d'une taxe de 2 cents par dollar et contre la hausse du coût de la vie.
- 972.** Le ZCTU explique que la nouvelle politique économique intitulée «Fiscal Measures for Reversing Fiscal Disequilibrium» a été présentée le 1^{er} octobre 2018. La nouvelle politique a augmenté la «taxe intermédiaire sur les transferts de fonds» de 5 cents par transaction à 2 cents par dollar transféré. Selon le ZCTU, cette augmentation a diminué le revenu des travailleurs dont le salaire stagne malgré la hausse du coût de la vie et la disparition des produits de base.
- 973.** Le 4 octobre 2018, le ZCTU a décidé de s'engager dans une action de protestation contre la hausse de taxe proposée. Le ZCTU a informé la police de la République du Zimbabwe (ZRP) des actions de protestation organisées le 11 octobre 2018 dans six centres régionaux du ZCTU. Selon l'organisation plaignante, les 8, 9 et 10 octobre 2018, la ZRP de ces zones respectives a réagi en interdisant l'action de protestation au motif qu'une épidémie de choléra sévissait dans ces zones et que, certaines des questions soulevées par le ZCTU ne concernant pas le travail, il devait se conformer à l'article 25(a) de la loi sur la sécurité et l'ordre public (POSA) qui requiert un préavis suffisant en prévision d'un rassemblement public. Le 10 octobre 2018, par l'entremise de l'association Zimbabwe Lawyers for Human Rights (ZLHR) (Avocats du Zimbabwe pour les droits de l'homme), le ZCTU a adressé une requête à la Cour des magistrats à Harare afin que soit levée l'interdiction de la police. L'audience de la cour a été fixée au 11 octobre 2018 à 11 h 30, soit le jour de l'action de protestation.

- 974.** Le 11 octobre 2018, les membres du ZCTU se sont rendus dans les bureaux de leurs régions respectives pour discuter de la marche à suivre en prévision des procédures judiciaires à venir. À l'arrivée des travailleurs aux bureaux du ZCTU, et avant que le tribunal n'entende l'affaire, des policiers équipés d'armes à balles réelles, de matraques et de canons à eau avaient déjà bouclé tous les bureaux du ZCTU. À Harare, à 8 heures, plusieurs policiers étaient postés devant les bureaux du ZCTU et, à 9 heures, plus de 150 autres sont arrivés en camionnettes et camions légers et lourds, ont débarqué de leurs véhicules et ont malmené le président et le secrétaire général du ZCTU, M. Peter Mutasa et M. Japhet Moyo. Ces derniers ont été roués de coups de matraque et jetés dans les véhicules. Ils ont été arrêtés avec cinq autres militants syndicaux et détenus au commissariat central de Harare. Ils ont été inculpés pour participation à un rassemblement dans l'intention d'encourager la violence publique, la violation de la paix ou le sectarisme, tel que défini à l'article 37(1)(a) de la loi sur le droit pénal (codification et réforme). Ils ont comparu devant le tribunal pénal le 12 octobre 2018; l'audience a été reportée à l'après-midi par le ministère public, puis renvoyée au 13 octobre 2018, ce qui leur a fait passer deux jours en prison. Le 13 octobre 2018, le tribunal les a remis en liberté moyennant une caution de 50 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) chacun et les a à nouveau convoqués le 30 octobre 2018.
- 975.** L'organisation plaignante allègue que, après l'arrestation des dirigeants du ZCTU, 26 travailleurs ont été pris en otage par la police aux bureaux du ZCTU à Harare. De 9 heures à 19 heures, plus de 50 agents de police sont restés postés dans l'entrée et les escaliers jusqu'au troisième étage pendant que les travailleurs étaient retenus à l'intérieur, privés de nourriture et d'accès aux toilettes. Ils ont été libérés après présentation d'une requête à cet effet à la Haute Cour par l'association ZLHR.
- 976.** À Mutare, 20 travailleurs qui s'étaient rassemblés dans les bureaux du syndicat ont été arrêtés et détenus au commissariat central de Mutare. Ils ont également été inculpés pour participation à un rassemblement dans l'intention d'encourager la violence publique, la violation de la paix ou le sectarisme, tel que défini à l'article 37(1)(a) de la loi sur le droit pénal. Ils ont comparu devant le tribunal le 12 octobre 2018, ont été libérés moyennant une caution de 50 dollars É.-U. chacun, et devaient comparaître à nouveau le 26 octobre 2018.
- 977.** À Masvingo, 12 travailleurs ont été arrêtés alors qu'ils manifestaient; ils ont été détenus au commissariat central de Masvingo et inculpés de chefs d'accusation semblables. Ils ont été libérés dans la soirée, et la police les a avertis qu'ils seraient cités à comparaître.
- 978.** À Gweru, la manifestation a eu lieu malgré l'interdiction de la police. Quatre travailleurs ont été arrêtés: M. Moses Gwaunza a été arrêté à son domicile vers 23 heures, M^{me} Chikozho et M. Bernard Sibanda ont été arrêtés le 12 octobre 2018 au matin, et le président, M. Kudakwashe Munengiwa, a été arrêté le 17 octobre 2018. Ils font face à des accusations similaires à celles précitées. Les procureurs ayant refusé de les poursuivre faute de preuve, les syndicalistes ont été libérés, mais la police a promis qu'ils seraient cités à comparaître.
- 979.** À Bulawayo et Chinhoyi, il n'y a pas eu d'arrestations, mais des policiers armés ont empêché les travailleurs de se rassembler.
- 980.** Au total, 43 personnes ont été arrêtées et 26 ont été détenus lors des événements du 11 octobre 2018.
- 981.** L'organisation plaignante allègue que l'épidémie de choléra a été utilisée de façon sélective pour justifier l'interdiction de la manifestation, en violation des droits syndicaux. Elle indique que, le 10 octobre 2018, la police a autorisé la tenue d'une

cérémonie de remise de diplômes à l'Université du Zimbabwe (Harare), présidée par le Président Emmerson D. Mnangagwa, qui a réuni des gens venus des quatre coins du pays. En outre, des rassemblements publics ont eu lieu à Harare cette même semaine, notamment des matchs de football, des rassemblements religieux et des files d'attente pour l'essence et les supermarchés dans le centre-ville. Par ailleurs, le 16 octobre 2018, un match de football a eu lieu entre les équipes du Zimbabwe (Warriors) et de la République démocratique du Congo. Dans d'autres villes, l'épidémie s'est limitée à des incidents isolés. L'organisation plaignante souligne qu'elle est dispensée de donner un préavis à la police aux termes de la liste d'organisations exemptées présentée en annexe de la POSA et que l'allégation d'infraction de la police est soit due à une méconnaissance de la loi, soit à une tactique délibérée pour bloquer la manifestation.

- 982.** Le ZCTU ajoute que le gouvernement a violé les articles 58 et 59 de la Constitution nationale sur la liberté de réunion et le droit de manifester, et l'article 3 de la convention n° 87. Le ZCTU souligne que le gouvernement n'a pas mis en œuvre les réformes recommandées par la commission d'enquête de 2009, qui a établi que «les violations étaient à la fois systématiques et systémiques» et qui a perçu «un schéma manifeste d'arrestations, de détentions, de violence et de tortures par les forces de sécurité contre les syndicalistes, coïncidant avec les manifestations nationales du ZCTU, ce qui indique que les forces de sécurité menaient des actions coordonnées». La commission a conclu également que «l'application systématique de la POSA constituait manifestement une autre technique de contrôle des rassemblements syndicaux du ZCTU, qu'il s'agisse de ses réunions internes ou de manifestations publiques» et que «les arrestations et les actes de violence ont servi à intimider de façon systématique et systémique à la fois les dirigeants et les membres du syndicat».
- 983.** Dans sa communication datée du 2 avril 2019, le ZCTU présente des allégations relatives aux incidents du 14 au 16 janvier 2019. Il affirme en particulier que le gouvernement a tué, bloqué, harcelé, intimidé, brutalisé, arrêté et détenu plusieurs manifestants (dont son secrétaire général et son président) à la suite d'une manifestation pacifique contre la hausse du coût de la vie.
- 984.** Le ZCTU explique que, le 11 janvier 2019, suite à une augmentation unilatérale des prix qui ne s'est pas répercutée sur les salaires des travailleurs, le ZCTU a réclamé l'introduction de mesures visant à atténuer la flambée des prix, l'annulation de la taxe de «deux cents par dollar» introduite en octobre 2018, et le paiement des travailleurs en dollars É.-U. Il a également indiqué au gouvernement son intention d'entreprendre une action de protestation dans l'éventualité où il n'aurait pas répondu dans les sept jours aux préoccupations de ses membres. Le 12 janvier 2019, le gouvernement, faisant fi des exigences du ZCTU, a augmenté le prix de l'essence qui est passé de 1,34 dollar É.-U. le litre à 3,33 dollars É.-U. le litre (soit une augmentation de 150 pour cent) – qui a eu pour effet immédiat d'accroître le coût des transports pour les travailleurs ainsi que le coût d'autres produits de base. Le 13 janvier 2019, le président du ZCTU, M. Mutasa, a lancé un appel à une action de protestation de trois jours (débrayage) dans un vidéoclip devenu viral sur les réseaux sociaux.
- 985.** Le ZCTU indique que, du 14 au 16 janvier 2019, les travailleurs et la population en général ont répondu à l'appel, entraînant une paralysie du pays. Des groupes de personnes ne faisant pas partie du ZCTU sont descendus dans la rue pour manifester, barricadant les routes dans la plupart des villes et villages. Selon l'organisation plaignante, le gouvernement a réagi par la répression, la police et l'armée faisant feu contre les manifestants. Du fait de cette répression, les manifestants ont affronté les policiers et les militaires, et ont pillé des supermarchés et des magasins en guise de représailles. En

plus de la répression, le gouvernement a coupé l'accès à Internet et aux services des réseaux sociaux du 14 au 18 janvier 2019. La connexion a été rétablie par une ordonnance de la Haute Cour obtenue par l'association ZLHR et par l'Institut des médias d'Afrique australe (MISA-Zimbabwe). Le ZCTU allègue que, lors du blocage de l'accès aux services Internet, l'armée et la police ont intensifié leur brutalité, suivant des personnes jusqu'à leur domicile pour les brutaliser et les arrêter.

- 986.** Le ZCTU indique que, selon le forum des ONG sur les droits de l'homme au Zimbabwe (ZHRNF), ces événements ont coûté la vie à 17 personnes, et occasionné 16 viols et 81 agressions par balle. Selon le ZCTU, la Commission des droits de l'homme du Zimbabwe (ZHRC), une instance constitutionnelle, a constaté que des membres en uniforme de l'armée nationale du Zimbabwe et de la ZRP ont torturé de façon systématique des civils en se rendant à leur domicile la nuit, et a condamné l'utilisation de balles réelles contre des civils. Le ZCTU allègue que le gouvernement a rejeté le rapport qu'il a jugé biaisé, bien qu'il ait confirmé le décès de 12 personnes, mais n'a pas encore ouvert d'enquête indépendante sur les atrocités commises et est demeuré silencieux.
- 987.** Le 21 janvier 2019, le secrétaire général du ZCTU, M. Moyo, a été arrêté à l'aéroport international de Harare, à son retour de Chine. Il était en dehors du pays lors des manifestations, ce qui n'a pas empêché la police de le garder en détention jusqu'à 18 heures et de confisquer son téléphone portable. Il a été à nouveau arrêté à son domicile à 23 heures et détenu au commissariat central à Harare. M. Moyo a comparu devant la Cour des magistrats et devait rester en détention à la prison à sécurité maximale de Chikurubi jusqu'au 8 février 2019. Ses avocats ont demandé sa mise en liberté sous caution à la Haute Cour, et l'audience initialement fixée au 28 janvier 2019 a été reportée successivement au 29, au 30, au 31 janvier et au 1^{er} février 2019 à l'initiative des procureurs de l'État.
- 988.** Entre-temps, le président du ZCTU, M. Mutasa, a été forcé de se cacher après que des personnes non identifiées ont attaqué son domicile et tenté de l'enlever. Il s'est rendu à la police le 26 janvier 2019, après avoir lu plusieurs articles de presse annonçant son état de fugitif. Il a alors été détenu au commissariat central de Harare. Il a comparu devant la Cour des magistrats et est demeuré en détention au centre de détention provisoire de Harare. Sa demande de mise en liberté sous caution a été entendue en même temps que celle de M. Moyo. Tous deux sont accusés de tentative de subversion d'un gouvernement constitutionnellement élu ou d'incitation à la violence publique, et s'ils sont déclarés coupables d'un tel délit, ils sont passibles d'une peine pouvant aller jusqu'à vingt ans d'emprisonnement (sans avoir la possibilité de verser une amende). M. Moyo est accusé d'avoir organisé des réunions non divulguées, tandis que la conduite criminelle de M. Mutasa est due à un appel à une action de protestation.
- 989.** Le 1^{er} février 2019, la Haute Cour les a remis en liberté moyennant une caution de 2 000 dollars É.-U. chacun, assortie de l'obligation de se présenter quotidiennement pour M. Moyo et deux fois par semaine pour M. Mutasa. De plus, ordre a été donné à M. Mutasa de renoncer au titre de propriété de son domicile pour obtenir sa liberté. Le 7 mars 2019, la Haute Cour a modifié ces conditions; M. Moyo est désormais tenu de se présenter deux fois par semaine, et M. Mutasa une fois tous les quinze jours.
- 990.** Les conditions imposées entravaient leur liberté de mouvement ainsi que les activités du ZCTU, les deux dirigeants ne pouvant se déplacer en dehors de Harare pour assister à des activités et des conférences internationales. Le ZCTU indique que, bien qu'il ait délégué son conseiller juridique aux réunions tripartites de l'Union africaine et de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), le gouvernement n'a pas

débloqué à temps les ressources nécessaires (pour la réunion de la SADC, les ressources ont été octroyées après le début de la réunion et le délégué a pu y participer seulement le troisième jour; pour la réunion de l'Union africaine, les ressources nécessaires n'ont tout simplement pas été débloquées, et le délégué n'a donc pas pu y assister).

- 991.** À la date de la communication du ZCTU, les deux dirigeants syndicaux ont comparu plus de 11 fois devant les tribunaux sans procès, lequel a été reporté au 25 avril 2019 car les procureurs de l'État n'étaient pas encore prêts. La Cour des magistrats a rejeté une demande d'acquiescement.
- 992.** Selon le ZCTU, du 14 au 29 janvier, 1 055 personnes au total ont été arrêtées, dont 12 mineurs. Tous ont été traduits devant les tribunaux en même temps, et leurs cas ont été expédiés sans laisser le temps aux accusés de préparer leur défense. En outre, 995 des personnes arrêtées et jugées se sont vu refuser une mise en liberté sous caution, ce qui a incité certains avocats à manifester le 29 janvier 2019 pour la justice et l'indépendance du pouvoir judiciaire.
- 993.** Selon l'organisation plaignante, le gouvernement estime que la répression était justifiée parce que les manifestants se sont livrés à des actes de violence qui ont entraîné des pillages et des incendies de propriétés. Bien que le ZCTU condamne la violence, il considère que les forces de sécurité ont leur part de responsabilité pour avoir attaqué les manifestants et fait un usage disproportionné de la force. En outre, le pillage d'épiceries révèle à quel point la population est désespérée face à la flambée des prix sanctionnée par le gouvernement. L'organisation plaignante allègue également que certains des pillards et des incendiaires condamnés par les tribunaux appartenaient à la section jeunesse du parti au pouvoir ZANU PF, dont l'unique intention était de ternir l'image du ZCTU. Le ZCTU allègue également que, si l'État s'est empressé de chercher des moyens d'indemniser les entreprises, il n'a rien fait en ce sens pour les victimes abattues et les familles des personnes tuées.
- 994.** L'organisation plaignante allègue en outre avoir souffert d'une campagne médiatique orchestrée par *The Herald*, quotidien appartenant à l'État. Un article publié en première page le 4 février 2019 intitulé «Fresh MDC, ZCTU plot Exposed» laissait entendre que le Mouvement pour un changement démocratique (MDC), le parti d'opposition, se servait du ZCTU et de son institut de recherche, le LEDRIZ, pour «entraîner les jeunes à l'usage de la violence et de tactiques de déstabilisation afin de rendre le pays ingouvernable et de provoquer un changement de régime». Le ZCTU a exprimé ses inquiétudes par l'intermédiaire de ses avocats et a demandé la rétractation de ces allégations, mais les éditeurs ont fait la sourde oreille.
- 995.** Le ZCTU allègue également que le gouvernement, en représailles face à l'action de protestation réussie, a déclenché une chasse aux sorcières dans la société civile et parmi les dirigeants syndicaux à l'occasion d'une campagne visant à criminaliser les défenseurs des droits de l'homme au Zimbabwe. Plusieurs dirigeants de la société civile et des parlementaires de l'alliance MDC ont été inculpés des mêmes chefs d'accusation que les dirigeants du ZCTU. Les personnes arrêtées incluent notamment: le pasteur Evan Mawarire; Rashid Mahiya, de la Coalition de crise au Zimbabwe; Amos Chibaya, Joana Mamombe, Charles Hwende et d'autres membres du MDC; le président de l'Amalgamated Rural Teachers Union of Zimbabwe (ARTUZ), Obert Masaraure, et son secrétaire général, Robson Chere; et le président de la Zimbabwe Youth Alliance (ZYA), Kumbirai Magorimbo. Des menaces ont également été proférées contre l'association ZLHR pour avoir représenté devant les tribunaux des défenseurs des droits de l'homme et contre l'Association des médecins du Zimbabwe pour les droits de l'homme pour avoir

prodigué des soins d'urgence aux victimes de torture et documenté des cas de brutalité policière.

- 996.** Le ZCTU allègue que la Confédération syndicale internationale (CSI) a organisé une réunion de solidarité avec le ZCTU du 25 au 27 février 2019 au Zimbabwe. Le secrétaire général adjoint de la CSI, M. Mamadou Diallo, devait assister à cette réunion, mais sa demande de visa n'a pas été traitée. Le secrétaire général de la CSI, M. Kwasi Adu Amankwah, a été arrêté au Jameson Hotel une heure après son enregistrement; il a été détenu à Harare de 5 heures à 16 heures. Le ZCTU a dû saisir la Haute Cour pour obtenir sa libération.
- 997.** Du 12 au 14 mars 2019, les membres de la direction du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC), composée de M. Cosmas Mukuka (vice-président), Austin Muneku (secrétaire exécutif), Hahongora A Kavihuha et Angie Phori Phethe, ont également rendu visite au ZCTU. À l'exception de M. Mukuka, ils ont tous été interrogés par les agents de l'État à l'aéroport international de Harare. Ils ont été autorisés plus tard à entrer dans le pays. Ces interrogatoires et arrestations ont contribué à créer un climat d'intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux.

B. Réponse du gouvernement

- 998.** Dans sa communication du 22 mars 2019, le gouvernement indique que les événements d'octobre 2018 font actuellement l'objet d'un procès devant la Cour des magistrats à Harare. Il fournit les informations suivantes en réponse aux allégations du ZCTU.
- 999.** Le 1^{er} octobre 2018, le ministre des Finances et du Développement économique a présenté des mesures fiscales pour corriger le déséquilibre fiscal dans le cadre des efforts déployés par le gouvernement pour redresser l'économie. Le ministre des Finances et du Développement économique a noté que les défis auxquels le pays fait face incluent notamment: le manque de devises et de liquidités; un déficit budgétaire et de la balance courante excessivement élevé; l'apparition de pressions inflationnistes; des processus de réengagement laborieux; des infrastructures déficientes; et des services sociaux insuffisants. Ces défis économiques exigeaient des réformes urgentes et des décisions audacieuses pour stimuler la croissance et le développement durable. En conséquence, cette intervention politique visait à réduire le déficit budgétaire en élargissant l'assiette fiscale. L'augmentation de 5 cents par transaction à 2 cents par dollar par transaction s'imposait devant l'informalisation croissante de l'économie et l'utilisation accrue des transactions par téléphone portable et des virements électroniques.
- 1000.** Le gouvernement indique qu'il a pris note des préoccupations soulevées par le ZCTU suite à l'introduction des mesures fiscales. Toutefois, il blâme le ZCTU pour avoir décidé de manifester contre le gouvernement au lieu de demander la tenue d'une réunion du Forum de négociation tripartite (TNF) pour discuter plus avant des préoccupations des travailleurs. Le gouvernement souligne que le ZCTU a incité «tous les citoyens» à descendre dans la rue pour protester contre la taxe de 2 pour cent. Outre la mobilisation de «tous les citoyens» le 8 octobre 2018, le ZCTU a signifié à la ZRP son intention de participer à une manifestation le 11 octobre 2018. Le 10 octobre 2018, la ZRP a informé le ZCTU que la manifestation n'était pas envisageable compte tenu de la situation dans le pays, notamment l'épidémie de choléra. Le gouvernement indique que, lorsque le ZCTU a pris connaissance de la décision de la ZRP d'interdire l'action de protestation, il a saisi la Haute Cour, qui a rejeté à son tour la demande de procéder à la manifestation. Le ZCTU a fait fi de ce jugement et a engagé son action de protestation, qui a conduit à l'arrestation de certains de ses membres. Le gouvernement souligne que le ZCTU a

enfreint la loi en ne se conformant pas à une décision judiciaire interdisant la manifestation. Le gouvernement insiste sur le fait que, face aux problèmes de santé publique causés par l'épidémie de choléra et de typhoïde, les manifestations étaient interdites momentanément à l'échelle du pays afin de contenir la propagation.

- 1001.** Le gouvernement indique que, le 10 octobre 2018, le ZCTU a contesté l'interdiction des manifestations devant la Cour des magistrats. Avant que la cour ne soit saisie de la question, le ZCTU s'est engagé dans l'action de protestation. En conséquence, les forces de l'ordre, par l'entremise de la ZRP, se sont déployées pour arrêter la manifestation illégale. Les arrestations qui ont suivi ont été effectuées dans les limites prévues par la loi; toutes les personnes appréhendées ont été traduites devant les tribunaux dans les délais impartis et ont été libérées sous caution, dans l'attente de leur procès. Concernant l'allégation selon laquelle des travailleurs ont été pris en otage, le gouvernement indique que la police a agi dans les limites prévues par la loi afin d'éviter que la manifestation illégale ne dégénère.
- 1002.** Le gouvernement considère qu'il n'est pas pertinent de citer le rapport de la commission d'enquête de 2009 qui concernait le régime du gouvernement précédent. Le gouvernement indique qu'il s'emploie à restaurer la jouissance de leurs droits aux travailleurs et qu'il agit dans le respect de la loi. Il prie instamment le ZCTU de respecter la législation nationale, d'exercer ses droits de manière pacifique tout en se conformant aux procédures et, au lieu de s'engager dans des manifestations illégales, d'utiliser les plateformes nationales de dialogue existantes. Le gouvernement indique également que la demande d'indemnisation de la ZCTU est prématurée, l'affaire étant actuellement devant les tribunaux.
- 1003.** En ce qui concerne la réforme de la POSA, le gouvernement considère que cette loi ne s'applique pas aux activités syndicales de bonne foi; il n'est donc pas nécessaire de la réformer. Le gouvernement réitère son engagement en faveur du respect et de la promotion des droits des travailleurs, et prie instamment le ZCTU d'utiliser une plateforme de dialogue comme le TNF.
- 1004.** Dans sa communication datée du 9 septembre 2019, en réponse à la communication du ZCTU datée du 2 avril 2019, le gouvernement rappelle que l'affaire signalée par le ZCTU est devant les tribunaux. Il estime, en conséquence, qu'il est prématuré de l'étudier en détail. Tout en demandant au comité de laisser l'administration de la justice suivre son cours au niveau national, le gouvernement fournit néanmoins la réponse suivante aux questions soulevées par le ZCTU.
- 1005.** Le gouvernement soutient que des travaux sont en cours, sous les auspices du TNF, pour relever les défis socio-économiques auxquels le pays est confronté depuis de nombreuses années. Une réunion du TNF a été fixée au 14 janvier 2019 et tous les partenaires tripartites avaient confirmé leur présence. Toutefois, le 13 janvier 2019, le président du ZCTU s'est montré sur les médias sociaux en compagnie de M. Mwarire, l'homme derrière *#thisflag*, une organisation quasi politique qui est reconnue pour inciter à la désobéissance civile. Dans une vidéo diffusée à grande échelle sur les médias sociaux, M. Mutasa s'est adressé au grand public et a appelé à un débrayage illégal du 14 au 16 janvier 2019. Le gouvernement a été surpris de ce rebondissement étant donné la réunion du TNF prévue et s'attendait à ce que le ZCTU soulève des préoccupations éventuelles dans le cadre de cette plateforme, et non à ce qu'il appelle à un débrayage national. Il observe que le ZCTU a choisi de renoncer au dialogue social et a reproché au gouvernement l'absence de progrès au TNF. Néanmoins, le gouvernement indique qu'il demeure attaché au dialogue social et souligne à cet égard que la loi sur le TNF a été promulguée.

- 1006.** Le gouvernement indique que le débrayage a tourné à la violence; de nombreux commerces ont été pillés, des biens publics et privés saccagés, des bus incendiés et des routes barricadées. Dans ces conditions, les forces de l'ordre sont intervenues pour rétablir l'ordre dans le pays. Le gouvernement insiste sur le fait que l'intervention des forces de l'ordre s'imposait pour éviter des dégâts plus importants, assurer le retour à la normale et permettre aux citoyens de reprendre leurs activités quotidiennes. Le gouvernement souligne que l'appel au débrayage du ZCTU a paralysé l'économie et affecté tout le monde, tant les travailleurs que les non-travailleurs. Il ajoute que, dans sa communication, le ZCTU a reconnu que «des groupes de personnes ne faisant pas partie du ZCTU sont descendus dans la rue pour manifester [...]». Le gouvernement considère que cela démontre que les manifestations n'ont pas été organisées, et qu'il incombait aux forces de l'ordre de rétablir la paix et la tranquillité. Par ailleurs, la direction du ZCTU a continué d'appeler à la désobéissance civile alors que les manifestations tournaient incontestablement à la violence. Le gouvernement indique également que les actions du ZCTU ont déclenché la destruction massive de biens, d'où l'arrestation du président et du secrétaire général du ZCTU. Le gouvernement insiste sur l'importance du respect de la loi pour tous les citoyens et les syndicats. Bien qu'ils aient des droits, qu'ils sont libres d'exercer, ils sont tenus de le faire dans les limites de la loi.
- 1007.** Le gouvernement réitère que l'interruption temporaire des services Internet a été effectuée dans l'intérêt de tous les citoyens pour maintenir l'ordre et pour prévenir l'usage abusif des médias sociaux, qui menaçait la sécurité nationale. Le gouvernement exprime sa préoccupation face aux allégations non fondées du ZCTU concernant la supposée brutalité des forces de l'ordre qui ont été déployées pour rétablir la paix et faire cesser la violence. Le gouvernement soutient que ces questions sont actuellement devant les tribunaux. Il considère que le ZCTU s'est délibérément absenté des réunions du TNF prévues pour étouffer les progrès et donner une image négative du gouvernement devant les organes de contrôle de l'OIT. Le gouvernement observe que le ZCTU s'adonne à des manœuvres politiques comme en témoigne son association avec le pasteur Mawarire, qui représente un groupe prônant un changement de régime par le renversement du gouvernement actuel.
- 1008.** Le gouvernement indique que la participation aux délégations tripartites à l'occasion de réunions internationales a été affectée par des pénuries de devises étrangères qui ont touché tous les membres de la délégation et pas seulement le ZCTU. Bien que des efforts aient été déployés depuis pour résoudre les difficultés rencontrées, le gouvernement souligne qu'il appartient aux individus qui souhaitent se déplacer de saisir les tribunaux pour demander un assouplissement des conditions de leur mise en liberté sous caution.
- 1009.** Concernant la publication alléguée d'un article donnant une image négative du ZCTU, le gouvernement soutient que les lois nationales visent à promouvoir la liberté des médias et qu'il n'exerce aucun contrôle sur *The Herald*.
- 1010.** Le gouvernement conclut en insistant sur le fait que ses interventions actuelles visent à remédier aux difficultés socio-économiques auxquelles le pays est confronté. En outre, le gouvernement a privilégié le dialogue social en promulguant la loi sur le TNF, le 5 juin 2019. Le gouvernement indique que le président du pays a rencontré des représentants des travailleurs avant le lancement du TNF et que les travailleurs ont librement exprimé leurs préoccupations. Le président a pris note de ces préoccupations, qui sont actuellement à l'étude, certaines questions ayant déjà été résolues. Cela démontre la volonté politique de la plus haute instance de s'engager de manière significative dans

les processus de dialogue social. En conséquence, le gouvernement prie le comité de bien vouloir faire valoir au ZCTU la nécessité de montrer sa volonté de résoudre par le dialogue social les questions qui affectent le pays. Le gouvernement réitère que les décisions rendues dans les affaires pendantes impliquant des dirigeants syndicaux seront communiquées au comité dès qu'elles seront disponibles.

C. Conclusions du comité

- 1011.** *Le comité note que le ZCTU allègue des restrictions au droit de manifester, le meurtre de manifestants, des arrestations, la poursuite pénale de dirigeants syndicaux, et l'intimidation de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. Le comité observe que ces allégations se rapportent à deux actions de protestation qui se sont produites en octobre 2018 et janvier 2019, respectivement, à la suite de l'adoption de certaines mesures fiscales et économiques qui, selon le ZCTU, avaient un impact négatif sur les travailleurs et la population en général, et qui, selon le gouvernement, s'imposaient pour faire face aux défis économiques auxquels le pays est confronté.*
- 1012.** *Concernant la manifestation d'octobre 2018, le comité note que, à Harare et dans cinq autres régions du pays, elle a été interdite au ZCTU par la ZRP en raison d'une épidémie de choléra. Le ZCTU ajoute qu'en lui refusant le droit de manifester, la ZRP a également considéré que, certaines des questions soulevées par le syndicat ne concernant pas le travail, le syndicat devait se conformer à la POSA. Le comité note d'après les copies des réponses de la ZRP (transmises par le ZCTU) que, outre la situation de santé publique, la ZRP à Harare estimait que le taux de chômage élevé et la pénurie de médicaments essentiels et de carburant n'étaient pas liés au travail; que la ZRP à Bulawayo estimait que la manifestation prévue et les questions soulevées par le ZCTU en tant que syndicat sortaient du champ d'application de la loi sur le travail et que, par conséquent, les dispositions de la POSA s'appliquaient, et que la ZRP à Chinhoyi et à Mutare fait référence à la POSA.*
- 1013.** *Le comité note que le ZCTU ne conteste pas l'existence d'une épidémie de choléra, mais affirme qu'elle a été utilisée de façon sélective, étant donné qu'un grand rassemblement (une cérémonie de remise de diplômes) a eu lieu à Harare, réunissant des gens venus de toutes les régions du pays, sans qu'aucune question similaire ne soit soulevée. Bien qu'il ne soit pas en mesure de commenter les raisons de santé publique justifiant l'interdiction d'une manifestation, le comité note avec préoccupation que, dans plusieurs cas, la ZRP a estimé que les questions soulevées par le ZCTU ne concernaient pas des activités syndicales de bonne foi. Le comité considère à cet égard que la tenue de manifestations, d'actions de protestation et de réunions publiques pour faire entendre des revendications de nature sociale et économique sont des formes traditionnelles de l'action syndicale. Le comité rappelle que la commission d'enquête de 2009 et, depuis lors, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) ont examiné l'application de la POSA dans la pratique. Tout en prenant note de l'indication du gouvernement selon laquelle la POSA ne s'applique pas à des activités syndicales de bonne foi et qu'il n'est donc pas nécessaire de la réformer, le comité observe que de nouvelles dispositions législatives – la loi sur le maintien de la paix et de l'ordre (MOPO) – ont été promulguées pour remplacer la POSA. Le comité attire l'attention de la CEACR sur les aspects législatifs de ce cas.*
- 1014.** *Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle la Haute Cour a interdit l'action de protestation d'octobre 2018 et que l'affaire était encore en instance devant la Cour des magistrats de Harare. Rappelant l'importance qu'il attache à ce que les procédures légales soient menées à bien rapidement étant donné que les lenteurs de la justice risquent de constituer un déni de justice, le comité s'attend à ce que l'affaire en instance soit conclue sans délai supplémentaire. Il prie le gouvernement de fournir sans délai des copies des*

décisions rendues par la Haute Cour et la Cour des magistrats concernant la légalité de la manifestation d'octobre 2018.

- 1015.** Le comité note que, selon le ZCTU, 43 travailleurs ont été arrêtés et 26 détenus en relation avec les événements du 11 octobre 2018, dont le président du ZCTU et son secrétaire général, et d'autres dirigeants syndicaux. Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le ZCTU a procédé à la manifestation malgré une décision de la Haute Cour et que la police se devait donc d'intervenir pour arrêter la manifestation illégale, ce qui a donné lieu à des arrestations et des détentions. Le comité rappelle que les intérêts professionnels et économiques que les travailleurs défendent par le droit de grève se rapportent non seulement à l'obtention de meilleures conditions de travail ou aux revendications collectives d'ordre professionnel, mais englobent également la recherche de solutions aux questions de politique économique et sociale et aux problèmes qui se posent à l'entreprise, et qui intéressent directement les travailleurs. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 758.] Le comité observe d'après la dernière communication du gouvernement que les procédures judiciaires sont encore en cours, alors que, selon l'organisation plaignante, les accusés auraient dû comparaître avant la fin du mois d'octobre 2018. Rappelant à nouveau que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice [voir **Compilation**, paragr. 170], le comité prie le gouvernement de transmettre, sans délai, des copies des décisions rendues. Le comité note en outre que, selon le ZCTU, alors que les quatre dirigeants syndicaux arrêtés en rapport à la manifestation à Gweru n'ont pas été poursuivis faute de preuve, la police a promis qu'ils seraient cités à comparaître. Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que la police ne prenne pas de mesures de rétorsion à l'encontre de ces travailleurs.
- 1016.** Concernant les événements de janvier 2019, le comité observe que le ZCTU a appelé à une action de protestation (débrayage) de trois jours. Le comité note que la population a répondu à l'appel et que, malheureusement, dans certains cas, le débrayage s'est accompagné de violence, de pillage de propriétés et de commerces et de routes barricadées par les manifestants. Il en a résulté un affrontement entre les manifestants et la police, pendant et après les événements. Il convient de noter que le ZCTU condamne la violence, tant des manifestants que des policiers. Le comité note avec une profonde préoccupation les allégations faites par le ZCTU selon lesquelles 17 personnes auraient été tuées, 81 autres blessées par balles, 16 violées et 1 055 arrêtées.
- 1017.** Le comité note, à cet égard, le rapport de suivi au lendemain du débrayage du 14 au 16 janvier et des troubles subséquents publié par la ZHRC, une instance constitutionnelle, que le ZCTU lui a transmis. Le comité note, en particulier, que d'emblée, la ZHRC a condamné les actes de violence commis par les manifestants contre des biens publics et privés. Simultanément, la ZHRC a noté qu'à de nombreuses reprises, les patrouilles de policiers et de militaires avaient agi illégalement et sans suivre la procédure régulière lors des arrestations. La ZHRC a noté en outre la mort d'au moins huit personnes, principalement attribuable à l'utilisation de balles réelles par les policiers. Elle a noté à cet égard que les policiers semblaient faire un usage brutal, excessif et disproportionné de la force dans la plupart des cas, occasionnant donc des morts qui auraient pu être évitées et empirant également la situation. Selon la ZHRC, il est donc inquiétant de noter que le déploiement de l'armée pour réprimer des troubles civils occasionne des pertes de vie et des blessures graves et d'autres violations des droits humains, et que le gouvernement continue de procéder à un tel déploiement. L'organe constitutionnel a également noté que certains de ceux qui ont comparu devant les tribunaux avaient des blessures visibles et n'avaient pas reçu de soins médicaux. La ZHRC a conclu en déclarant que les conclusions révélaient que, au lendemain des troubles du 14 janvier 2019, des membres armés et en uniforme de l'armée nationale du Zimbabwe et de la police de la République du Zimbabwe ont infligé des tortures

systematiques. Tout en reconnaissant que des biens publics et privés ont été détruits et vandalisés/pillés et que des barricades ont été érigées sur des routes pour empêcher des gens d'aller travailler, cela ne justifiait pas la torture de citoyens par les forces de l'ordre. En outre, la ZHRC a noté que la méthode d'arrestation que les policiers et les militaires ont utilisée équivalait à l'arrestation et la détention arbitraires, une répression par opposition à l'application de la loi. La ZHRC a également conclu à des violations du droit des personnes en détention préventive.

- 1018.** Le comité rappelle 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 de 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 **Compilation**, paragr. 217.] Le comité prie instamment le gouvernement de donner des directives appropriées à l'armée et à la police concernant l'usage à la force pendant des manifestations. En outre, le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour donner suite aux conclusions du rapport de la ZHRC.
- 1019.** Concernant l'arrestation du secrétaire général du ZCTU, le 21 janvier 2019, et du président du ZCTU, le 26 janvier 2019, le comité note l'allégation du ZCTU selon laquelle tous deux ont été libérés sous caution le 1er février après plusieurs reports d'audience à l'initiative des procureurs de l'État. Il note également que, depuis leur arrestation, ils ont comparu plus de 11 fois devant les tribunaux et que leur procès a été reporté au 25 avril 2019. À cet égard, le comité doit rappeler que l'arrestation et la détention de syndicalistes, même pour des raisons de sécurité intérieure, risquent d'impliquer une grave ingérence dans l'exercice des droits syndicaux si une telle mesure ne s'accompagne pas de garanties judiciaires appropriées. [Voir **Compilation**, paragr. 136.] Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle leur affaire est toujours en instance. Le comité note en outre l'allégation du ZCTU selon laquelle les deux dirigeants ont été accusés, en vertu de la loi sur le droit pénal (codification et réforme), de tentative de subversion d'un gouvernement constitutionnellement élu ou d'incitation à la violence publique, et que, s'ils sont déclarés coupables d'un tel délit, ils sont passibles d'une peine pouvant aller jusqu'à vingt ans d'emprisonnement. Se référant à ses conclusions précitées, le comité prie instamment le gouvernement d'abandonner les accusations portées pour des raisons liées à leurs activités syndicales et de s'abstenir de recourir à des mesures d'arrestation et de détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités syndicales. Si, entre-temps, leur affaire a été entendue par le tribunal, le comité prie le gouvernement de fournir une copie du jugement rendu.
- 1020.** Le comité note l'allégation du ZCTU selon laquelle suite aux arrestations massives, les cas des travailleurs arrêtés ont été expédiés, sans laisser suffisamment de temps aux accusés pour préparer leur défense. Le comité rappelle que les syndicalistes détenus devraient, à l'instar des autres personnes, bénéficier d'une procédure judiciaire régulière et avoir droit à une bonne administration de la justice, à savoir notamment disposer du temps nécessaire à la préparation de leur défense, communiquer sans entrave avec le conseil de leur choix et être jugés sans retard par une autorité judiciaire impartiale et indépendante. [Voir **Compilation**, paragr. 167.] Se référant au rapport de la ZHRC, le comité prie le gouvernement de communiquer ses observations à cet égard et d'indiquer le nombre de condamnations et de peines prononcées, ainsi que leur fondement, tel que décidé par les tribunaux.
- 1021.** Le comité note que la loi sur le TNF a été promulguée et que le TNF a été lancé le 5 juin 2019. Il s'attend à ce que cela marque le début d'une nouvelle ère pour le dialogue social au

Zimbabwe, basée sur le respect mutuel et dans un esprit d'échange et de communication sincère, efficace et durable entre les parties prenantes.

Recommandations du comité

1022. Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:

- a)** Le comité prie le gouvernement de fournir sans délai des copies des décisions rendues par la Haute Cour et la Cour des magistrats concernant la légalité de la manifestation d'octobre 2018.
- b)** Le comité prie le gouvernement de transmettre, sans délai, des copies des décisions rendues à l'encontre des personnes arrêtées et détenues en rapport aux événements d'octobre 2018. Il prie en outre le gouvernement de veiller à ce que la police ne prenne pas de mesures de rétorsion à l'encontre des travailleurs qui n'ont pas été poursuivis faute de preuve.
- c)** Le comité prie instamment le gouvernement de donner des directives appropriées à l'armée et à la police concernant l'usage de la force pendant des manifestations. Le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour donner suite aux conclusions du rapport de la ZHRC relativement aux événements de janvier 2019.
- d)** Le comité prie instamment le gouvernement d'abandonner les accusations portées contre le président et le secrétaire général du ZCTU pour des raisons liées à leurs activités syndicales et de s'abstenir de recourir à des mesures d'arrestation et de détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités syndicales. Si, entre-temps, leur affaire a été entendue par le tribunal, le comité prie le gouvernement de fournir une copie du jugement rendu.
- e)** Le comité prie le gouvernement de communiquer ses observations sur l'allégation du ZCTU concernant des arrestations massives suite aux événements de janvier 2019 et d'indiquer le nombre de condamnations et de peines prononcées, ainsi que leur fondement, tel que décidé par les tribunaux.
- f)** Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.

Genève, le 5 novembre 2020

(Signé) Professeur Evance Kalula
Président

Points appelant une décision:

paragraphe 216	paragraphe 620
paragraphe 234	paragraphe 633
paragraphe 251	paragraphe 654
paragraphe 265	paragraphe 677
paragraphe 287	paragraphe 727
paragraphe 298	paragraphe 736
paragraphe 308	paragraphe 772
paragraphe 405	paragraphe 788
paragraphe 445	paragraphe 821
paragraphe 495	paragraphe 861
paragraphe 511	paragraphe 877
paragraphe 518	paragraphe 889
paragraphe 544	paragraphe 909
paragraphe 577	paragraphe 924
paragraphe 591	paragraphe 967
paragraphe 607	paragraphe 1022