



Conseil d'administration

345^e session, Genève, juin 2022

Section institutionnelle

INS

Quatrième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité de la liberté syndicale

399^e rapport du Comité de la liberté syndicale

► Table des matières

	Paragraphes
Introduction.....	1-42
Cas en suivi	17-38
Cas n° 3114 (Colombie) (clos).....	18-21
Cas n° 3077 (Honduras) (clos).....	22-25
Cas n° 2902 (Pakistan).....	26-38
<i>Cas n° 3269 (Afghanistan): Rapport intérimaire</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Afghanistan présentée par le Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan (NUAWE), la Confédération syndicale internationale (CSI).....	43-59
Conclusions du comité.....	50-58
Recommandations du comité	59

Cas n° 3356 (Argentine): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Confédération latino-américaine des travailleurs de l'État (CLATE), l'Association des professionnels de la Commission nationale de l'énergie atomique et de l'activité nucléaire (APCNEAN), l'Association des travailleurs de l'État (ATE)..... 60-78

Conclusions du comité..... 74-77

Recommandations du comité 78

Cas n° 3389 (Argentine): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA des travailleurs)..... 79-89

Conclusions du comité..... 86-88

Recommandation du comité 89

Cas n° 3260 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et le Syndicat des travailleurs de l'entreprise de téléphone de Bogota (SINTRATELEFONOS)..... 90-118

Conclusions du comité..... 109-117

Recommandations du comité 118

Cas n° 3252 (Guatemala): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Confédération générale des travailleurs du Guatemala (CGTG)..... 119-138

Conclusions du comité..... 133-137

Recommandations du comité 138

Cas n° 3383 (Honduras): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Honduras présentée par la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH) et le Syndicat des travailleurs du sucre, du miel, de l'alcool et des industries similaires du Honduras (SITIAMASH)..... 139-163

Conclusions du comité..... 154-162

Recommandations du comité 163

Cas n° 3396 (Kenya): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Kenya présentée par l'Internationale de l'Éducation (IE) et le Syndicat national des enseignants du Kenya (KNUT)..... 164-196

Conclusions du comité..... 183-195

Recommandations du comité 196

Cas n° 3275 (Madagascar): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de Madagascar présentée par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)	197-207
Conclusions du comité.....	201-206
Recommandations du comité	207

Cas n° 3409 (Malaisie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Malaisie présentée par IndustriALL Global Union.....	208-229
Conclusions du comité.....	220-228
Recommandations du comité	229

Cas n° 3375 (Panama): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Panama présentée par la Confédération unifiée des travailleurs du Panama (CUTP).....	230-247
Conclusions du comité.....	240-246
Recommandations du comité	247

Cas n° 3351 (Paraguay): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Paraguay présentée par le Syndicat national des travailleurs de la presse (SITRAPREN) et la Centrale unitaire des travailleurs Authentique (CUT-AUTENTICA)	248-260
Conclusions du comité.....	257-259
Recommandations du comité	260

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

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par la Centrale congolaise du travail (CCT), le Syndicat Espoir (ESPOIR), le Syndicat national des enseignants des écoles catholiques conventionnées (SYNECAT), le Syndicat des agents et fonctionnaires publics de l'État (SYAPE), le Syndicat national pour la mobilisation des agents et fonctionnaires de l'État congolais (SYNAMAFEC), le Syndicat pionnier des cadres et travailleurs (SYPICAT), l'Union des travailleurs – Agents et fonctionnaires de l'État (UTAFE), le Syndicat national des agents et fonctionnaires du secteur agrirural (SYNAFAR), l'Association syndicale du personnel de l'administration publique (ASPAP), le Syndicat national de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (SYNESURS), le Syndicat national des agents et fonctionnaires du Congo (SYNAFOC), le Syndicat général des administrations de l'État des finances, paraétatiques et banques (SYGEMIFIN), le Syndicat des travailleurs du Congo (SYNTRACO), le Renouveau syndical du Congo (RESYCO), le Syndicat des fonctionnaires et agents publics de l'État (SYFAP) et le Directoire national des agents et fonctionnaires de l'État (DINAFET).....	261-269
Conclusions du comité.....	265-268
Recommandations du comité	269

Cas n° 3412 (Sri Lanka): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de Sri Lanka présentée par le Syndicat des enseignants de Ceylan (CTU), le Syndicat des travailleurs des zones franches et des services généraux (FTZGSEU), le Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya, le Syndicat des employés du secteur bancaire de Ceylan, le Syndicat national des gens de mer, le Syndicat des travailleurs du commerce, de l'industrie et autres de Ceylan, la Fédération unie du travail, la Fédération des syndicats de Ceylan et le Syndicat du personnel des plantations de Ceylan (CESU).....	270-308
Conclusions du comité.....	299-307
Recommandations du comité	308

Cas n° 3410 (Türkiye): Rapport dans lequel le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Türkiye présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).....	309-353
Conclusions du comité.....	345-352
Recommandations du comité	353

► Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117^e session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail, à Genève, du 26 au 27 mai 2022 et le 2 juin 2022, ainsi que de manière hybride, sous la présidence du professeur Evance Kalula.
2. Les membres suivants ont participé à la réunion: M. Gerardo Corres (Argentine), M^{me} Gloria Gaviria (Colombie), M^{me} Petra Herzfeld Olsson (Suède), M. Akira Isawa (Japon), M^{me} Anousheh Karvar (France) et M^{me} Vicki Erenstein Ya Toivo (Namibie); le vice-président du groupe des employeurs, M. Alberto Echavarría (à distance), et les membres M^{me} Renate Hornung-Draus, M. Thomas Mackall, M. Hiroyuki Matsui, M. Kaiser Moyane (à distance et en présentiel pour l'adoption du rapport) et M. Fernando Yllanes; la vice-présidente du groupe des travailleurs, M^{me} Amanda Brown, et les membres M. Zahoor Awan, M. Gerardo Martínez, M. Magnus Norddahl, M. Jeffrey Vogt et M. Ayuba Wabba. Les membres de nationalité argentine et colombienne n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs à l'Argentine (cas n^{os} 3356 et 3389) et à la Colombie (cas n^o 3260).

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de **127** cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. À la présente réunion, le comité a examiné **14** cas quant au fond et a abouti à des conclusions dans **7** rapports définitifs, **3** rapports dans lesquels le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation, et **4** rapports intérimaires; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants. Le comité rappelle qu'il adopte des rapports «définitifs» lorsqu'il établit que les questions n'appellent pas d'examen plus approfondi par le comité au-delà de ses recommandations (qui peuvent inclure des mesures de suivi par le gouvernement au niveau national) et que le cas est effectivement clos pour le comité; des rapports «intérimaires» lorsqu'il demande des informations complémentaires de la part des parties à la plainte; et des rapports «où il demande à être tenu informé de l'évolution de la situation» de manière à examiner par la suite le suivi donné à ses recommandations.

Examen des cas

4. Le comité apprécie les efforts fournis par les gouvernements pour présenter leurs observations à temps pour leur examen lors de sa prochaine réunion. Cette coopération efficace avec les procédures du comité a contribué à l'amélioration de l'efficacité du travail effectué par le comité et lui a permis de mener à bien son examen en toute connaissance de cause. Le comité rappelle par conséquent aux gouvernements d'envoyer des informations relatives aux cas visés au **paragraphe 7** et toute observation supplémentaire relative aux cas visés au **paragraphe 9** le plus rapidement possible afin de permettre leur traitement efficace. Les communications reçues après le **30 septembre 2022** 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 le cas n° 3269 (Afghanistan) en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause. Le comité rappelle à cet égard que, conformément au paragraphe 54 de ses procédures, il considère comme graves et urgents les cas mettant en cause la vie ou la liberté d'individus, les cas où des conditions nouvelles affectent la liberté d'action d'un mouvement syndical dans son ensemble, les cas relatifs à un état permanent d'urgence ainsi que les cas impliquant la dissolution d'une organisation.

Cas examinés par le comité en l'absence de réponse du gouvernement

6. Le comité regrette profondément d'avoir été obligé d'examiner les cas suivants en l'absence des réponses des gouvernements: cas n°s 3067 (République démocratique du Congo), 3269 (Afghanistan), 3275 (Madagascar) et 3396 (Kenya).

Appels pressants: réponses tardives

7. En ce qui concerne le cas n°3185 (Philippines), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte ou la publication de ses recommandations au moins à deux reprises, il n'a pas reçu les observations du gouvernement concerné. Le comité attire l'attention du gouvernement en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces affaires à sa prochaine réunion, même si ses informations et observations n'étaient pas reçues à temps. En conséquence, le comité prie instamment le gouvernement concerné de transmettre ou de compléter d'urgence ses informations et observations.

Observations attendues des gouvernements

8. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n°s 3184 (Chine), 3203 (Bangladesh), 3249 (Haïti), 3271 (Cuba), 3337 (Jordanie), 3406 (Chine, Région administrative spéciale de Hong-kong), 3414 (Malaisie), 3417 (Colombie), 3418 (Équateur), 3419 (Argentine), 3421 (Colombie) et 3422 (Afrique du Sud). Si ces observations ne sont pas reçues avant sa prochaine réunion, le comité se verra dans l'obligation de lancer un appel pressant pour ces cas.

Observations partielles reçues des gouvernements

9. Dans les cas n°s 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2265 (Suisse), 2318 (Cambodge), 3018 (Pakistan), 3023 (Suisse), 3141 (Argentine), 3161 (El Salvador), 3178 (République bolivarienne du Venezuela), 3192 et 3232 (Argentine), 3242 (Paraguay), 3277 (République bolivarienne du Venezuela), 3282 (Colombie), 3300 (Paraguay), 3325 (Argentine), 3335 (République dominicaine), 3366 et 3368 (Honduras), 3370 (Pakistan), 3384 (Honduras) et 3403 (Guinée), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans délai leurs observations afin qu'il puisse examiner ces cas en pleine connaissance de cause.

Observations reçues des gouvernements

10. Dans les cas n^{os} 2177 et 2183 (Japon), 2508 (République islamique d'Iran), 2609 (Guatemala), 2761 (Colombie), 2923 (El Salvador), 3027 (Colombie), 3042 et 3062 (Guatemala), 3074 (Colombie), 3076 (Maldives), 3148 (Équateur), 3157 (Colombie), 3179 (Guatemala), 3199 (Pérou), 3207 (Mexique), 3208 (Colombie), 3210 (Algérie), 3213 et 3218 (Colombie), 3219 (Brésil), 3225 (Argentine), 3228 (Pérou), 3233 (Argentine), 3234 (Colombie), 3239 et 3245 (Pérou), 3251 (Guatemala), 3258 (El Salvador), 3263 (Bangladesh), 3280, 3281 et 3295 (Colombie), 3306 (Pérou), 3307 (Paraguay), 3308 (Argentine), 3309 (Colombie), 3310 (Pérou), 3311 et 3315 (Argentine), 3321 (El Salvador), 3322 (Pérou), 3324 (Argentine), 3326 (Guatemala), 3329, 3333 et 3336 (Colombie), 3342 (Pérou), 3349 (El Salvador), 3352 (Costa Rica), 3358 (Argentine), 3359 (Pérou), 3360 (Argentine), 3363 (Guatemala), 3369 (Inde), 3373 (Pérou), 3376 (Soudan), 3377 (Panama), 3380 (El Salvador), 3382 (Panama), 3388 (Albanie), 3390 (Ukraine), 3392 (Pérou), 3395 (El Salvador), 3397 (Colombie), 3402 (Pérou), 3404 (Serbie), 3407 (Uruguay), 3408 (Luxembourg), 3411 (Inde), 3413 (État plurinational de Bolivie), 3415 (Belgique), 3416 (Algérie) et 3420 (Uruguay), le comité a reçu les observations des gouvernements et envisage de les examiner le plus rapidement possible.

Nouveaux cas

11. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des nouveaux cas suivants qu'il a reçus depuis sa dernière réunion: n^{os} 3423 (Colombie), 3424 (Cambodge), 3425 (Eswatini), 3426 (Hongrie), 3427 (Togo) et 3428 (Cameroun) car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Conciliation volontaire

12. À sa réunion de mars 2021 (GB.341/INS/12/1), le comité a décidé d'adopter une approche similaire de conciliation volontaire facultative pour les plaintes, comme cela a été fait pour les réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution. Le comité prend dûment note que les parties au cas n^o 3425, le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA) et le gouvernement de l'Eswatini, ont accepté de soumettre le conflit à la conciliation volontaire au niveau national. Cette conciliation entraînera une suspension temporaire de l'examen de la plainte pour une période de six mois. Le comité rappelle que le BIT encourage la résolution des conflits au niveau national et demeure disponible pour assister les parties à cet égard.

Réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution

13. Le comité a reçu certaines informations des gouvernements suivants concernant les réclamations en vertu de l'article 24 qui lui ont été transmises: Costa Rica (cas n^o 3241) et Pologne, et il envisage de les examiner le plus rapidement possible. La réclamation en vertu de l'article 24 transmise au Comité de la liberté syndicale concernant le gouvernement de la France (cas n^o 3270) est en cours de finalisation par le comité tripartite correspondant. Le comité a également pris note du renvoi plus récent des représentations au titre de l'article 24 concernant l'Argentine, la France et l'Uruguay et attend les réponses complètes du gouvernement. Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le rapport présenté par son comité nommé conformément aux règles applicables en vertu de l'article 24 de la Constitution pour l'examen de la réclamation contre le gouvernement du Brésil (cas n^o 3264) pour non-respect de la convention (n^o 154) sur la négociation collective, 1981 (GB.345/INS/5/4).

Plaintes en vertu de l'article 26

14. Le comité attend les observations du gouvernement du Bélarus concernant ses recommandations relatives aux mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la Commission d'enquête.
15. Le comité rappelle également qu'il a examiné des violations graves et urgentes de la liberté syndicale au Myanmar dans la plainte présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Internationale de l'Éducation (IE) (cas n° 3405). Le comité a suspendu l'examen du cas en question suite à son dernier examen, en mars 2022, à la lumière de la décision prise par le Conseil d'administration de nommer une commission d'enquête chargée d'examiner la non-application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, entre autres conventions.

Cas soumis à la commission d'experts

16. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs des cas n°s 3409 (Malaisie) et 3410 (Türkiye) en vertu de l'applicabilité de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

► Cas en suivi

17. Le comité a examiné **3** cas aux paragraphes **18** à **38** pour lesquels il a demandé à être tenu informé de l'évolution de la situation, et a conclu son examen pour **2** cas qui sont par conséquent clos: cas n°s 3077 (Honduras) et 3114 (Colombie).

Cas n° 3114 (Colombie)

18. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui 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, lors de sa réunion d'octobre 2020 [voir 392^e rapport, paragr. 32-44]. À cette occasion, le comité a prié le gouvernement de l'informer des résultats de l'enquête pénale demandée en 2014 par l'inspectrice du travail en relation avec le caractère antisyndical allégué des licenciements dans l'entreprise de services agricoles, ainsi que des mesures prises au cas où l'enquête révélerait l'existence d'actes antisyndicaux.
19. Par une communication datée du 7 janvier 2021, le Syndicat national de l'industrie sucrière «14 de junio» (SINTRACATORCE) a transmis des informations supplémentaires concernant les cessations de fonctions antisyndicales alléguées dans la société sucrière, un aspect du cas que le comité avait décidé de ne pas examiner plus avant.
20. Dans une communication datée du 7 mai 2021, le gouvernement a présenté ses observations concernant les informations demandées par le comité au sujet des licenciements dans l'entreprise de services agricoles. Le gouvernement indique que, par décision du 30 octobre 2017, le bureau du procureur n° 32 à Cali a ordonné la clôture de l'enquête pénale, la plainte n'ayant pas été déposée par le plaignant légitime. Il explique que, selon l'article 74 du Code de procédure pénale, le plaignant légitime était l'organisation syndicale.

21. *Le comité prend bonne note des informations fournies par le gouvernement. Le comité rappelle également qu'il avait déjà constaté que les plaintes administratives, ainsi que les recours judiciaires déposés à quatre niveaux de juridiction concernant les licenciements dans l'entreprise de services agricoles, avaient donné lieu à des décisions défavorables aux travailleurs concernés. Dans ces conditions, le comité considère que ce cas est clos et n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3077 (Honduras)

22. Le comité a examiné ce cas, qui porte sur des allégations de suspensions antisyndicales au secrétariat d'État aux Travaux publics, aux Transports et au Logement (SOPTRAVI) et de saisie des documents du syndicat, à sa réunion de mars 2015. [Voir 374^e rapport, paragr. 424-435.] À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes:
- a) En ce qui concerne les allégations de suspension des contrats de travail de près de 2 000 travailleurs du secrétariat d'État aux Infrastructures et aux Services publics (INSEP), appelé autrefois secrétariat d'État aux Travaux publics, aux Transports et au Logement (SOPTRAVI), le comité demande au gouvernement de respecter à l'avenir le principe de consultation des organisations syndicales sur les questions qui touchent les intérêts de leurs affiliés et de les consulter à l'avenir, en particulier sur les conséquences des programmes de restructuration sur l'emploi ou de rationalisation sur les conditions de travail des salariés.
 - b) À propos des allégations de tentative de policiers et de militaires d'entrer au siège de la Fédération indépendante des travailleurs du Honduras (FITH), le comité souligne le caractère vague et le manque de précision des allégations et invite ainsi l'organisation plaignante à transmettre des informations plus détaillées sur les allégations, en particulier celles concernant la «tentative» de policiers et de militaires d'entrer au siège de la FITH pour saisir tous les documents qui appartenaient au syndicat.
23. Le gouvernement a présenté des informations supplémentaires dans une communication datée du 30 avril 2015. En ce qui concerne la recommandation a), le gouvernement: i) a souligné que la suspension des contrats des travailleurs était temporaire et nécessaire compte tenu de l'obligation de l'INSEP de veiller à la bonne répartition et à la bonne application de ses dépenses; et ii) a déclaré que l'INSEP maintient une communication permanente avec les organisations syndicales sur les questions touchant aux intérêts de leurs membres, y compris les conséquences que pourraient avoir les programmes de restructuration sur l'emploi ou de rationalisation sur les conditions de travail des salariés.
24. En ce qui concerne la recommandation b), le gouvernement: i) a déclaré que la persécution antisyndicale n'est pas une politique d'État et que, pour cette raison, il n'est pas au courant des allégations de tentative de policiers et de militaires d'entrer au siège de l'organisation plaignante; et, ii) comme le comité, a souligné le caractère vague et le manque de précision des allégations et invité l'organisation plaignante à transmettre des informations plus détaillées à cet égard.
25. *Le comité prend dûment note des informations fournies par le gouvernement. En outre, il observe que l'organisation plaignante n'a pas fourni les informations plus détaillées sur les allégations d'irruption dans son siège qu'il avait demandées. Dans ces conditions, et étant donné qu'il n'a reçu aucune information ni du gouvernement ni de l'organisation plaignante depuis 2015, le comité considère ce cas comme étant clos et n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2902 (Pakistan)

26. 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 d'octobre 2020. [Voir 392^e rapport, paragr. 114-120.] À cette occasion, le comité a prié le gouvernement de continuer à s'engager activement auprès du syndicat de la Compagnie de distribution d'électricité de Karachi (le syndicat de la KESC) et de l'entreprise et de faciliter le dialogue entre eux afin de faire en sorte que les travailleurs licenciés qui n'ont pas été réaffectés reçoivent sans délai une indemnisation adéquate et d'indiquer si des poursuites sont toujours en cours contre les travailleurs licenciés. Le comité a également dit s'attendre fermement à ce que la Commission nationale des relations professionnelles (NIRC) examine sans délai les plaintes pour discrimination antisyndicale déposées par le syndicat de la KESC.
27. L'organisation plaignante a fourni des informations complémentaires dans des communications en date des 21 mars 2020, 8 janvier et 1^{er} avril 2021 et 6 janvier 2022. Dans des communications en date des 2 et 9 septembre 2021, la Fédération des travailleurs du Pakistan, à laquelle le syndicat de la KESC est affilié, s'est associée au présent cas et a fourni des informations complémentaires. En particulier, les organisations plaignantes dénoncent que, bien que le syndicat de la KESC ait fait des efforts pour résoudre les questions en suspens après sa détermination en tant qu'agent négociateur en décembre 2019, l'entreprise a ignoré ses efforts, a refusé de reconnaître son statut de négociateur (aucune négociation bilatérale n'a été initiée ou acceptée par la direction), n'a pas répondu au cahier de revendications de janvier 2020, a émis des lettres de licenciement et a porté de fausses accusations à l'encontre du syndicat par l'intermédiaire de ses agents, de faux syndicats et de groupes de pression. À cet égard, les organisations plaignantes signalent quatre cas en instance devant la Haute Cour du Sind, sept cas devant la Haute Cour d'Islamabad, dix cas devant le responsable du registre des syndicats de la NIRC d'Islamabad, un cas devant la NIRC de Karachi et deux cas devant la Cour suprême, tous dirigés contre le syndicat de la KESC. Selon les organisations plaignantes, l'objectif de ces recours et pétitions était de retarder la résolution des questions en suspens, de suspendre les négociations sur le cahier de revendications et d'impliquer le syndicat dans un litige, montrant ainsi la réticence de la direction à la formation de syndicats et à la négociation collective dans l'entreprise. En conséquence, les travailleurs ont été privés de leur droit fondamental à la négociation collective, avec une proposition de convention collective comprenant une révision de l'échelle des salaires en attente depuis 2011 et le nouveau cahier de revendications en attente depuis février 2020.
28. Les organisations plaignantes allèguent que, outre le refus de négocier, la direction, par l'intermédiaire de son faux syndicat, a contesté l'élection interne pour la détermination de l'agent négociateur. Elles dénoncent également l'ordre donné par le président de la NIRC d'organiser une nouvelle élection interne en février 2020, suspendant ainsi le fonctionnement du syndicat et ses efforts de négocier en attendant le processus, ainsi que les tentatives de la direction de forcer 600 membres actifs du syndicat de la KESC à retirer leur adhésion et à s'affilier au faux syndicat de la direction. En outre, bien que ce cas ait été présenté lors de la réunion du Comité consultatif tripartite fédéral à Islamabad en août 2021, ni l'entreprise ni le gouvernement provincial du Baloutchistan n'ont tenu compte des recommandations du comité. Les organisations plaignantes estiment donc que la direction devrait entamer un

dialogue social avec le syndicat de la KESC afin de trouver une solution à l'amiable aux questions en suspens.

29. Concernant la question de longue date du versement d'une indemnisation adéquate à environ 460 travailleurs licenciés qui n'ont pas été réaffectés, les organisations plaignantes allèguent que la direction n'a pas entamé de dialogue avec le syndicat, a interdit l'accès au lieu de travail au président du syndicat et a embauché plus de 10 000 travailleurs par le biais de sous-traitants tiers pour remplacer les travailleurs permanents licenciés, tout en affirmant qu'il n'y a pas de poste vacant dans l'entreprise. Les organisations plaignantes allèguent que, bien que la NIRC ait tranché en faveur de plus de 422 travailleurs licenciés, la direction n'a pas respecté l'ordonnance et l'a contestée devant la Haute Cour du Sind, où les cas sont actuellement en instance.
30. En ce qui concerne les plaintes pour discrimination antisyndicale déposées par le syndicat auprès de la NIRC, les organisations plaignantes indiquent qu'après un long procès la NIRC a ordonné la réintégration d'une centaine de travailleurs, une décision confirmée par la chambre plénière, mais que la direction a fait appel de cette décision auprès de la Haute Cour du Sind. Elles indiquent que 313 autres cas ont également été réglés par la NIRC mais contestées par la direction et sont actuellement en attente, en raison de la nomination en cours de cinq membres de la NIRC. Les organisations plaignantes indiquent que, en raison des procédures prolongées, la plupart des travailleurs ont atteint l'âge de la retraite et que, même dans ce cas, la direction a refusé de leur fournir des lettres de retraite et de payer leurs cotisations, ce qui les empêche de percevoir leur pension.
31. En ce qui concerne les poursuites engagées par l'entreprise contre un certain nombre de travailleurs licenciés, les organisations plaignantes affirment que le ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines (OPHRD) a tenté de convaincre l'entreprise de retirer les plaintes en instance, mais que celle-ci ne l'a pas fait.
32. Le gouvernement présente ses observations dans des communications en date des 11 et 18 octobre 2021 et du 10 février 2022. Il réitère son plein engagement à l'égard des obligations internationales et affirme que le pays dispose de l'infrastructure et du cadre législatif requis pour soutenir la mise en œuvre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le gouvernement soumet une mise à jour concernant le cas, fournie par la NIRC, qui indique que le secrétaire fédéral du ministère des OPHRD a rencontré le président de la NIRC afin de trouver une solution fructueuse au différend en cours. Le président de la NIRC a visité l'entreprise et a convoqué les deux parties à la section de Karachi en octobre 2021. Deux représentants de chaque partie ont assisté à la réunion, ont exposé leurs points de vue et ont été invités à soumettre leurs positions par écrit, accompagnées de preuves documentaires. Si les deux parties ont fourni les déclarations écrites, elles n'ont pas fourni les documents demandés et ont donc été à nouveau invitées à le faire. Dès que les documents seront reçus du syndicat et de la direction, la NIRC préparera un rapport qui sera transmis aux autorités concernées.
33. En ce qui concerne le différend relatif à l'élection d'un agent négociateur au sein de l'entreprise, le gouvernement indique qu'un appel sur cette question était en instance devant la chambre plénière de la NIRC à Islamabad et qu'une audience était prévue en octobre 2021. Il ajoute que le mandat d'agent négociateur du syndicat de la KESC a pris fin en janvier 2022 et que, comme cette période ne peut pas être prolongée, un nouveau référendum pour déterminer l'agent négociateur a été lancé à la demande d'un autre syndicat de l'entreprise, le Workers' Power Union, et la NIRC a nommé un agent pour mener la procédure. En février 2022, les syndicats

enregistrés dans l'entreprise et la direction ont été invités à fournir tous les documents pertinents pour cette procédure.

34. *Le comité prend bonne note des informations fournies par les organisations plaignantes et le gouvernement et regrette de constater que, plus de dix ans après le dépôt de la plainte, les parties n'ont toujours pas été en mesure de trouver une solution aux questions en suspens, malgré le fait que le syndicat a été désigné comme agent négociateur pour les travailleurs de l'entreprise en décembre 2019 et qu'il était donc en mesure de négocier avec la direction, une évolution que le comité avait accueilli favorablement lors de son précédent examen du cas, espérant que cela faciliterait la résolution de toute question en suspens.*
35. *Le comité observe toutefois, d'après les informations fournies, que des tensions persistent entre le syndicat de la KESC et l'entreprise autour des questions non résolues (versement d'une indemnisation aux travailleurs licenciés, plaintes pour discrimination antisyndicale contre l'entreprise et poursuites pénales contre les syndicalistes), ainsi qu'autour du refus présumé de la direction de reconnaître le syndicat comme agent négociateur et de l'absence de négociation collective qui en résulte, aucune négociation n'ayant été engagée ou acceptée par l'entreprise. À cet égard, le comité observe également les préoccupations des organisations plaignantes selon lesquelles l'attitude antisyndicale de l'entreprise, y compris les nombreuses pétitions déposées contre le syndicat de la KESC et les tentatives de mettre en cause son statut de négociateur et de forcer ses membres à retirer leur affiliation, montre la réticence de la direction à l'égard des syndicats et de la négociation collective et entrave la résolution des questions en suspens. Alors que les organisations plaignantes allèguent en outre que ni l'entreprise ni le gouvernement du Baloutchistan n'ont pris en considération les recommandations du comité lorsque ce cas a été présenté au Comité consultatif tripartite fédéral (une institution tripartite nationale), le gouvernement n'apporte pas de réponse sur ce point, mais affirme que plusieurs procédures ont été engagées pour traiter les questions en suspens, notamment une réunion entre le président de la NIRC et le ministère des OPHRD, ainsi qu'une réunion entre les parties pour qu'elles puissent exprimer leurs points de vue et fournir les documents pertinents, à propos de laquelle le président de la NIRC devrait soumettre un rapport aux autorités concernées. Le comité note que le gouvernement informe également qu'un appel sur le différend concernant l'élection de l'agent négociateur était en instance devant la chambre plénière de la NIRC à Islamabad, sans fournir de détails quant à son issue, et indique en outre qu'en janvier 2022, après l'expiration de la période de deux ans pendant laquelle le syndicat de la KESC avait le statut d'agent négociateur, un nouveau référendum pour déterminer l'agent négociateur a été lancé à la demande d'un autre syndicat de l'entreprise.*
36. *Tout en prenant dûment note de ce qui précède, le comité ne peut que regretter que, au cours de la période de deux ans pendant laquelle le syndicat de la KESC avait le statut d'agent négociateur dans l'entreprise, aucune négociation n'ait eu lieu entre le syndicat et la direction, et que les parties se soient trouvées mêlées à des procédures judiciaires suite aux nombreuses pétitions contre le syndicat, empêchant ainsi la résolution pacifique des problèmes de longue date par la négociation collective. Le comité souhaite rappeler à cet égard qu'employeurs et syndicats doivent négocier de bonne foi en s'efforçant d'arriver à un accord, et des relations professionnelles satisfaisantes dépendent essentiellement de l'attitude qu'adoptent les parties l'une à l'égard de l'autre et de leur confiance réciproque. La reconnaissance par un employeur des principaux syndicats représentés dans son entreprise ou du plus représentatif d'entre eux constitue la base même de toute procédure de négociation collective des conditions d'emploi au niveau de l'établissement. Le comité souligne qu'il est important que les conflits sociaux se déroulent et trouvent une solution de manière pacifique dans le cadre de la négociation collective. Dans le cas où les négociations engagées n'ont pas pu aboutir à cause de désaccords, le gouvernement devrait envisager avec les parties des voies de sortie d'un tel blocage par un mécanisme de conciliation ou de médiation ou, si les désaccords persistaient,*

via l'arbitrage d'un organe indépendant ayant la confiance des parties. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1329, 1355, 1235 et 1322.] Observant qu'un nouveau référendum a été initié pour déterminer l'agent négociateur dans l'entreprise, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur le résultat du référendum et veut croire que la procédure sera menée rapidement, de manière transparente, et que l'agent négociateur dûment élu pourra engager des négociations collectives de bonne foi avec l'employeur. Le comité prie également le gouvernement, quels que soient les résultats du référendum, de continuer à encourager le dialogue entre le syndicat de la KESC et l'entreprise en vue de résoudre toutes les autres questions en suspens dans ce cas, comme indiqué ci-dessous, et de le tenir informé du résultat des réunions entre les parties organisées par le président de la NIRC.

37. En ce qui concerne la question de longue date du versement d'une indemnisation adéquate à quelque 460 travailleurs qui avaient été licenciés, mais n'avaient pas été réaffectés et les plaintes en instance pour discrimination antisyndicale déposées par le syndicat de la KESC auprès de la NIRC, le comité observe, d'après les informations fournies par les organisations plaignantes, qu'après des procédures prolongées la NIRC a rendu des décisions en faveur de plus de 400 travailleurs, y compris la décision de réintégrer 100 travailleurs, mais que l'entreprise a refusé de se conformer aux ordonnances, les contestant devant la chambre plénière de la NIRC ou la Haute Cour du Sind. Le comité croit comprendre que bon nombre des travailleurs concernés ont depuis lors atteint l'âge de la retraite et prend note des préoccupations des organisations plaignantes selon lesquelles l'entreprise a refusé de fournir des lettres de retraite et d'accorder aux travailleurs leurs cotisations, créant ainsi des obstacles à la perception de la pension. Tout en accueillant favorablement les décisions de la NIRC favorables aux travailleurs, le comité se doit d'exprimer sa préoccupation, d'une part, quant à la nature prolongée du litige évoquée par les organisations plaignantes, qui semble avoir diminué l'effet de toute mesure ordonnée, et, d'autre part, quant au non-respect présumé par l'entreprise des ordonnances rendues (le comité ne dispose pas de détails quant aux mesures ordonnées, à l'exception de l'ordonnance de réintégrer 100 travailleurs). Dans ces circonstances, regrettant l'absence de réponse du gouvernement sur ces questions et rappelant que le retard pris pour mener à bien les recours judiciaires qui donnent accès à la réparation réduit par lui-même l'efficacité de ces recours, étant donné que la situation ayant fait l'objet d'une plainte, souvent, peut avoir changé de manière irréversible, de sorte qu'il devient impossible d'ordonner une réparation appropriée ou de revenir à la situation antérieure [voir **Compilation**, paragr. 1144], le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de toute procédure en cours concernant la réintégration, l'indemnisation ou toute autre réparation pour des actes de discrimination antisyndicale ordonnée par la NIRC ou les tribunaux. Il prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que toute décision judiciaire ou quasi-judiciaire ordonnant une réparation sera rapidement et intégralement mise en œuvre par l'entreprise et que les travailleurs retraités seront autorisés à percevoir leur pension. Compte tenu des préoccupations relatives à la nature prolongée des litiges, le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir l'accès à des moyens de réparation efficaces en cas de préjudice allégué fondé sur l'appartenance ou les activités syndicales.
38. Enfin, en ce qui concerne les poursuites engagées par l'entreprise contre les travailleurs licenciés, le comité rappelle, à la lumière de ses précédents examens du cas, que le ministère des OPHRD s'efforçait de persuader l'entreprise d'abandonner les poursuites et d'indemniser les travailleurs licenciés. Le comité regrette de constater, d'après les informations fournies par les organisations plaignantes, que, malgré les efforts du ministère, l'entreprise n'a retiré aucune des poursuites en cours. Considérant que des poursuites pénales en cours contre des travailleurs licenciés pendant une période prolongée, en particulier dans des circonstances de conflit collectif en cours entre le syndicat qui les représente et l'employeur, peuvent avoir de graves conséquences sur l'exercice par le syndicat

d'activités syndicales légitimes, le comité prie le gouvernement d'intensifier ses efforts pour réunir la direction et le syndicat en vue de trouver une solution à ce problème de longue date.

* * *

Situation des cas en suivi

39. 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 n°	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2096 (Pakistan)	Mars 2004	Octobre 2020
2603 (Argentine)	Novembre 2008	Novembre 2012
2637 (Malaisie)	Mars 2009	Mars 2022
2715 (République démocratique du Congo)	Novembre 2011	Juin 2014
2749 (France)	Mars 2014	-
2756 (Mali)	Mars 2011	Mars 2022
2797 (République démocratique du Congo)	Mars 2014	-
2807 (République islamique d'Iran)	Mars 2014	Juin 2019
2869 (Guatemala)	Mars 2013	Octobre 2020
2871 (El Salvador)	Juin 2014	Juin 2015
2889 (Pakistan)	Mars 2016	Octobre 2020
2925 (République démocratique du Congo)	Mars 2013	Mars 2014
3011 (Türkiye)	Juin 2014	Novembre 2015
3024 (Maroc)	Mars 2015	Mars 2021
3036 (Rép. bolivarienne du Venezuela)	Novembre 2014	-
3046 (Argentine)	Novembre 2015	-
3054 (El Salvador)	Juin 2015	-
3078 (Argentine)	Mars 2018	-
3081 (Libéria)	Octobre 2018	Octobre 2020
3098 (Türkiye)	Juin 2016	Novembre 2017
3100 (Inde)	Mars 2016	-
3121 (Cambodge)	Octobre 2017	Octobre 2020
3139 (Guatemala)	Novembre 2021	-
3167 (El Salvador)	Novembre 2017	-
3180 (Thaïlande)	Mars 2017	Mars 2021
3182 (Roumanie)	Novembre 2016	-

Cas n°	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
3202 (Libéria)	Mars 2018	-
3243 (Costa Rica)	Octobre 2019	-
3248 (Argentine)	Octobre 2018	-
3257 (Argentine)	Octobre 2018	-
3285 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	-
3288 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	-
3289 (Pakistan)	Juin 2018	Octobre 2020
3313 (Fédération de Russie)	Novembre 2021	-
3319 (Panama)	Mars 2022	-
3323 (Roumanie)	Mars 2021	-
3330 (El Salvador)	Mars 2021	-
3331 (Argentine)	Novembre 2021	-
3339 (Zimbabwe)	Mars 2022	-
3350 (El Salvador)	Mars 2021	-
3364 (République dominicaine)	Mars 2022	-
3385 (Rép. bolivarienne du Venezuela)	Mars 2022	-
3386 (Kirghizistan)	Novembre 2021	-
3393 (Bahamas)	Mars 2022	-
3399 (Hongrie)	Mars 2022	-
3401 (Malaisie)	Mars 2022	-

40. Le comité veut croire que les gouvernements en question communiqueront rapidement les informations demandées.
41. 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), 2528 (Philippines), 2533 (Pérou), 2540 (Guatemala), 2566 (République islamique d'Iran), 2583 et 2595 (Colombie), 2652 (Philippines), 2656 (Brésil), 2679 (Mexique), 2684 (Équateur), 2694 (Mexique), 2699 (Uruguay), 2706 (Panama), 2710 (Colombie), 2716 (Philippines), 2719 (Colombie), 2723 (Fidji), 2745 (Philippines), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panama), 2753 (Djibouti), 2755 (Équateur), 2758 (Fédération de Russie), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2793 (Colombie), 2816 (Pérou), 2852 (Colombie), 2882 (Bahreïn), 2883 (Pérou), 2896 (El Salvador), , 2924 (Colombie), 2934 (Pérou), 2946 (Colombie), 2948 (Guatemala), 2949 (Eswatini), 2952 (Liban), 2954 (Colombie), 2976 (Türkiye), 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), 3022 (Thaïlande), 3026 (Pérou), 3030 (Mali), 3032 (Honduras), 3033 (Pérou), 3040

(Guatemala), 3043 (Pérou), 3055 (Panama), 3056 (Pérou), 3059 (République bolivarienne du Venezuela), 3061 (Colombie), 3065, 3066 et 3069 (Pérou), 3072 (Portugal), 3075 (Argentine), 3093 (Espagne), 3095 (Tunisie), 3096 (Pérou), 3097 (Colombie), 3102 (Chili), 3103 (Colombie), 3104 (Algérie), 3107 (Canada), , 3119 (Philippines), 3131 et 3137 (Colombie), 3146 (Paraguay), 3150 (Colombie), 3162 (Costa Rica), 3164 (Thaïlande), 3170 (Pérou), 3171 (Myanmar), 3172 (République bolivarienne du Venezuela), 3183 (Burundi), 3188 (Guatemala), 3191 (Chili), 3194 (El Salvador), 3220 (Argentine), 3236 (Philippines), 3240 (Tunisie), 3253 (Costa Rica), 3267 (Pérou), 3272 (Argentine), 3278 (Australie), 3279 (Équateur), 3283 (Kazakhstan), 3286 (Guatemala), 3287 (Honduras), 3297 (République dominicaine), 3314 (Zimbabwe), 3316 (Colombie), 3317 (Panama), 3320 (Argentine), 3341 (Ukraine), 3343 (Myanmar), 3347 (Équateur), 3374 (République bolivarienne du Venezuela) et 3378 (Équateur) qu'il envisage d'examiner le plus rapidement possible.

Clôture des cas en suivi

42. Dans son rapport de novembre 2018 (GB.334/INS/10), le comité a informé le Conseil d'administration que, à partir de cette date, tous les cas pour lesquels il examinerait la suite donnée à ses recommandations et pour lesquels aucune information n'aurait été fournie par le gouvernement ou l'organisation plaignante depuis dix-huit mois (ou dix-huit mois à compter du dernier examen de l'affaire) seraient considérés comme clos. Lors de la présente session, le comité a appliqué cette règle aux cas suivants: 2745 (Philippines), 2869 (Guatemala), 3119 (Philippines), 3142 et 3212 (Cameroun).

* * *

Cas n° 3269

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de l'Afghanistan présentée par

- le Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan (NUAWE) appuyée par
- la Confédération syndicale internationale (CSI)

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

43. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois (soumis en mars 2017) à sa réunion de juin 2021 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir

395^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 342^e session (juin 2021), paragr. 63 à 74 ¹.]

44. La commission préparatoire pour le congrès du Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan (NUAWE) a envoyé des informations additionnelles dans des communications datées des 19 juin et 17 juillet 2021. La Confédération syndicale internationale (CSI) a envoyé des informations additionnelles dans une communication en date du 17 mai 2022.
45. À sa réunion de mars 2022 [voir 397^e rapport, paragr. 7], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration (1971), il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. À ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.
46. L'Afghanistan n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

47. À sa réunion de juin 2021, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 395^e rapport, paragr. 74]:
 - a) Le comité exhorte le gouvernement à faire en sorte que les problèmes à l'origine de cette plainte, en particulier la confiscation des biens du syndicat, soient traités sans délai. Le comité s'attend à une décision rapide des tribunaux concernant le recours en justice du NUAWE à cet égard et prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour donner effet à leur décision finale.
 - b) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête sur les allégations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) dans sa communication d'avril 2018 à propos des tentatives de prise de contrôle et d'occupation des bureaux du NUAWE par la police et les forces armées, afin d'établir les faits et d'identifier les responsables pour faire en sorte que de tels actes ne se reproduisent pas. Il prie en outre instamment le gouvernement de communiquer des observations détaillées sur les allégations concernant le gel des comptes bancaires du syndicat sans autorisation judiciaire, le non-renouvellement de son enregistrement, l'absence de dialogue avec le syndicat, ainsi que les obstacles à la liberté d'expression et à la liberté de la presse.
 - c) Le comité prie instamment le gouvernement de préciser si le décret de 2016 conduit effectivement à l'intervention des autorités dans les affaires syndicales ou à l'exercice de contrôle sur ces activités et si, en particulier, l'examen conduit pourrait entraîner la dissolution ou la suspension d'un syndicat par voie administrative et, si tel est le cas, invite le gouvernement à modifier le décret de 2016 afin d'assurer que cela n'est pas possible.

B. Informations additionnelles reçues

48. Dans des communications en date des 19 juin et 17 juillet 2021, la commission préparatoire pour le congrès du NUAWE rappelle que, dans sa décision du 4 mars 2019, la Cour d'appel de Kaboul a jugé que le mandat du conseil de direction du NUAWE avait expiré, que l'ancien président M. Maroof Qaderi et les anciens membres du conseil d'administration avaient perdu

¹ Lien vers l'examen antérieur du cas.

leurs pouvoirs, et que, avec l'accord de toutes les parties concernées – y compris le signataire de cette plainte, M. Qaderi, une commission composée de 26 membres a été mise en place pour faciliter l'organisation de l'élection du nouveau président et du nouveau conseil d'administration avant le 19 janvier 2021. Cependant, le congrès a été reporté. La commission préparatoire indique que les travaux sont toujours en cours pour organiser le congrès du NUAWÉ conformément à la décision de la Cour d'appel de Kaboul et pour mettre fin à la crise qui sévit depuis longtemps au sein de l'organisation. Selon la commission préparatoire, tant que le congrès ne pourra pas avoir lieu, le NUAWÉ restera sous son autorité.

49. Dans une communication en date du 17 mai 2022, la Confédération syndicale internationale (CSI) indique que, depuis l'arrivée au pouvoir des nouvelles autorités en août 2021, les dirigeants syndicaux sont directement menacés et ainsi contraints à l'exil. Certains dirigeants du NUAWÉ, dont M. Qaderi, se sont installés à l'étranger, alors que d'autres, comme M. Mohammad Ashraf Samadi, vice-président du NUAWÉ, dirigent l'équipe dans le pays. La CSI indique que le NUAWÉ a officiellement demandé aux nouvelles autorités de rouvrir ses locaux et de renouveler son enregistrement, mais qu'aucune réponse positive n'a été reçue. La CSI dénonce également le fait que, le 27 mars 2022, les autorités ont saisi les propriétés du syndicat, y compris celles situées en province, ont confisqué du matériel et des documents et ont expulsé son personnel. Enfin, la CSI informe qu'en l'absence du renouvellement de l'enregistrement du NUAWÉ dans le pays, rendant ainsi son fonctionnement illégal, M. Qaderi et d'autres dirigeants syndicaux ont constitué le NUAWÉ en exil.

C. Conclusions du comité

50. *Le comité rappelle que ce cas concerne des allégations de confiscation par le gouvernement, en l'absence de mandat judiciaire, de locaux et de biens syndicaux légitimement acquis, en particulier des tentatives de prise de contrôle et d'occupation violentes des bureaux du NUAWÉ par la police et les forces armées, ainsi que le gel des comptes bancaires du syndicat, le non-renouvellement de son enregistrement et des obstacles à la liberté d'expression et à la liberté de la presse.*
51. *Le comité rappelle que, en juin 2021, le gouvernement a fait savoir que, à la suite d'une décision de la Cour d'appel de Kaboul concernant la direction du NUAWÉ, toutes les parties sont convenues de mettre en place une commission chargée d'organiser l'élection d'un nouveau conseil de direction de l'organisation en janvier 2021, qui a été reportée en raison de difficultés d'ordre sécuritaire et logistique. Le gouvernement a ajouté que les comptes bancaires du syndicat seraient transférés à la direction légitime élue du NUAWÉ. Le gouvernement a également indiqué qu'il respecterait toute décision finale des tribunaux concernant le recours en justice présenté par le syndicat pour réclamer certaines propriétés. Le comité note avec préoccupation que le gouvernement n'a pas communiqué d'information supplémentaire depuis lors, en particulier concernant les mesures prises pour appliquer ses précédentes recommandations.*
52. *Le comité prend note des informations fournies par la commission préparatoire pour le congrès du NUAWÉ, datées de juin et juillet 2021, en rappelant que, dans son jugement de mars 2019, la Cour d'appel de Kaboul a décidé que le mandat du conseil de direction du NUAWÉ avait expiré, et que l'autorité du précédent président, M. Maroof Qaderi, et des membres du conseil d'administration avait expiré. La commission préparatoire a affirmé que toutes les parties au conflit interne au syndicat – y compris le signataire de cette plainte, M. Qaderi – ont signé un accord pour la mise en place d'un comité d'organisation composé de 26 membres afin de faciliter l'organisation de l'élection du nouveau président et du nouveau conseil d'administration avant le 19 janvier 2021. Cependant, le congrès a été reporté. Selon la commission préparatoire, les travaux sont toujours en cours pour organiser le congrès du NUAWÉ conformément à la décision de la Cour d'appel de Kaboul et pour mettre fin à la crise qui sévit depuis longtemps au sein de l'organisation. Enfin, la commission*

préparatoire a déclaré que, tant que le congrès ne pourra pas avoir lieu, le syndicat restera sous son autorité. Le comité note que la commission préparatoire n'a depuis lors fourni aucune nouvelle information sur la tenue du congrès du NUAWÉ. Le comité a connaissance par ailleurs, grâce à des informations accessibles au public, que le signataire de la plainte, M. Qaderi, et d'autres représentants du NUAWÉ ont fui le pays et sont en exil.

53. Au vu de ce qui précède et conscient de la complexité de la situation nationale, le comité invite toutes les autorités responsables à fournir des informations sur les mesures prises pour donner suite à ses précédentes conclusions dont il rappelle ci-dessous le caractère général.
54. Le comité exhorte le gouvernement à faire en sorte que les problèmes à l'origine de cette plainte, en particulier la confiscation des biens du syndicat, soient traités sans délai. À cet égard, le comité s'attend à une décision rapide des tribunaux concernant le recours en justice du NUAWÉ et prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'état d'avancement de la procédure judiciaire et d'indiquer les mesures prises pour donner effet à leur décision finale une fois qu'elle sera rendue.
55. Le comité rappelle en outre que la Confédération syndicale internationale (CSI), qui s'est associée à la plainte en avril 2018, a dénoncé: i) des tentatives de prise de contrôle et d'occupation violentes des bureaux du NUAWÉ par la police et les forces armées; ii) le gel des comptes bancaires du syndicat sans autorisation judiciaire; iii) le non-renouvellement de l'enregistrement du syndicat; et iv) l'absence de dialogue avec le syndicat, ainsi que les obstacles à la liberté d'expression et à la liberté de la presse. Le comité note avec préoccupation les allégations de la CSI contenues dans sa communication en date du 17 mai 2022, selon lesquelles, depuis l'arrivée au pouvoir des nouvelles autorités en août 2021, les dirigeants syndicaux sont directement menacés et ainsi contraints à l'exil. Certains dirigeants du NUAWÉ, dont M. Qaderi, se sont installés à l'étranger, tandis que d'autres dirigent l'équipe dans le pays. Le Comité note l'indication selon laquelle, malgré une demande officielle du syndicat, les autorités ont refusé de rouvrir ses locaux et de renouveler son enregistrement. Le comité note avec une vive préoccupation l'allégation selon laquelle les autorités ont saisi les propriétés du syndicat dans les provinces, confisquant du matériel et des documents, et expulsant son personnel. À cet égard, le comité rappelle que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. Il rappelle également que la confiscation des biens des organisations syndicales par les autorités, en l'absence de mandat judiciaire, constitue une atteinte au droit de propriété des organisations syndicales et une ingérence indue dans les activités des syndicats. Enfin, le comité considère que le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'exprimer des opinions par la voie de la presse ou autrement est l'un des éléments essentiels des droits syndicaux. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 84, 288 et 239.] Le comité prie à nouveau le gouvernement de diligenter une enquête sur les allégations formulées dans la communication de la CSI qui concernent la tentative de prise de contrôle et d'occupation des bureaux du NUAWÉ par la police et les forces armées, afin d'établir les faits et d'identifier les responsables pour faire en sorte que de tels actes ne se reproduisent pas. Il prie en outre instamment le gouvernement de communiquer des observations détaillées sur les autres allégations formulées par la CSI, en particulier celles contenues dans sa dernière communication de mai 2022 concernant les menaces à l'encontre de syndicalistes les contraignant à l'exil, le refus de renouvellement de l'enregistrement du syndicat et la confiscation des biens et des documents du syndicat, y compris dans les provinces.
56. Le comité rappelle également que ses précédentes conclusions concernaient aussi le texte du décret de 2016 qui, outre qu'il ordonne le transfert à l'État de la propriété des biens de l'organisation plaignante, charge également le ministère de la Justice d'examiner, à la lumière de la législation applicable, si le NUAWÉ et deux autres syndicats peuvent poursuivre leurs activités, et d'agir en

conséquence. À cet égard, le comité a souligné que les organisations de travailleurs ont le droit d'organiser librement leur gestion et leur activité, sans ingérence des autorités. Il a rappelé en outre que les mesures de suspension ou de dissolution par voie administrative constituent de graves violations aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 986.] Le comité prie instamment le gouvernement de préciser si le décret de 2016 conduit effectivement à l'intervention des autorités dans les affaires syndicales ou à l'exercice de contrôle sur ces activités et si, en particulier, l'examen conduit pourrait entraîner la dissolution ou la suspension d'un syndicat par voie administrative et, si tel est le cas, invite le gouvernement à modifier le décret de 2016 afin d'assurer que cela n'est pas possible.

57. Compte tenu de la situation actuelle dans le pays, le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour veiller à ce que toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer leurs activités syndicales légitimes dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes
58. Compte tenu également des circonstances prévalant dans le pays, le comité rappelle que l'assistance technique du Bureau est disponible pour mettre en œuvre ses recommandations.

Recommandations du comité

59. Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a) Le comité exhorte le gouvernement à faire en sorte que les problèmes à l'origine de cette plainte, en particulier la confiscation des biens du syndicat, soient traités sans délai. Le comité s'attend à une décision rapide des tribunaux concernant le recours en justice du Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan (NUAWE) à cet égard et prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'état d'avancement de la procédure judiciaire et d'indiquer les mesures prises pour donner effet à leur décision finale une fois qu'elle sera rendue.
 - b) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête sur les allégations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) dans sa communication d'avril 2018 à propos des tentatives de prise de contrôle et d'occupation des bureaux du NUAWE par la police et les forces armées, afin d'établir les faits et d'identifier les responsables pour faire en sorte que de tels actes ne se reproduisent pas. Il prie en outre instamment le gouvernement de communiquer des observations détaillées sur les allégations concernant le gel des comptes bancaires du syndicat sans autorisation judiciaire, le non-renouvellement de son enregistrement rendant ses activités illégales, ainsi que les allégations graves contenues dans la communication de mai 2022 de la CSI concernant les menaces à l'encontre de syndicalistes les contraignant à l'exil, et la confiscation des biens et des documents du NUAWE, y compris dans les provinces.
 - c) Le comité prie instamment le gouvernement de préciser si le décret de 2016 conduit effectivement à l'intervention des autorités dans les affaires syndicales ou à l'exercice de contrôle sur ces activités et si, en particulier, l'examen conduit pourrait entraîner la dissolution ou la suspension d'un syndicat par voie administrative et, si tel est le cas, invite le gouvernement à modifier le décret de 2016 afin d'assurer que cela n'est pas possible.
 - d) Compte tenu de la situation actuelle dans le pays, le comité prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour veiller à ce que toutes les organisations de

travailleurs et d'employeurs puissent exercer leurs activités syndicales légitimes dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes.

- e) Compte tenu également des circonstances prévalant dans le pays, le comité rappelle que l'assistance technique du Bureau est disponible pour mettre en œuvre les recommandations a) à d).**
- f) Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère grave et urgent du présent cas.**

Cas n° 3356

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par

- **la Confédération latino-américaine des travailleurs de l'État (CLATE)**
- **l'Association des professionnels de la Commission nationale de l'énergie atomique et de l'activité nucléaire (APCNEAN)**
- **l'Association des travailleurs de l'État (ATE)**

Allégations: Entraves et obstacles aux procédures de négociation collective sectorielle

- 60.** La plainte figure dans une communication de la Confédération latino-américaine des travailleurs de l'État (CLATE), de l'Association des professionnels de la Commission nationale de l'énergie atomique et de l'activité nucléaire (APCNEAN) et de l'Association des travailleurs de l'État (ATE) reçue le 26 janvier 2019.
- 61.** Le gouvernement a transmis ses observations dans une communication datée du 5 mars 2021.
- 62.** L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 63.** Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement national, au cours du premier processus de négociation collective sectorielle prévu par la législation applicable, n'a cessé de retarder et d'entraver la négociation.
- 64.** Elles allèguent en particulier que, en ce qui concerne la négociation collective au sein de la Commission nationale de l'énergie atomique (CNEA): i) dans le cadre d'une revendication salariale respectant les critères énoncés dans la loi n° 14.786, la CNEA a demandé en sa qualité d'employeur, lors d'une audience tenue le 21 octobre 2005, l'ouverture d'une procédure de négociation collective en faveur de son personnel; ii) la CNEA est régie par la loi relative au nucléaire de 1997, qui dispose que les relations avec ses employés sont réglementées par la loi sur les contrats de travail; iii) par la suite, le 18 mai 2006, l'APCNEAN a demandé l'ouverture de négociations – ce qu'ont fait également à des dates différentes d'autres syndicats de la CNEA

(l'ATE, le Syndicat des fonctionnaires de la nation (UPCN) et l'Association des techniciens de la CNEA (ATCNEA)); iv) les négociations ont été ouvertes le 5 juin 2007 et, lors d'une réunion ultérieure, plusieurs commissions techniques ont été créées en vue d'examiner les différents points devant figurer dans la future convention collective; v) pendant toute la durée de ces interminables négociations, les syndicats ont demandé que soit mise sur la table la question des augmentations salariales (qui sont invariablement fixées par l'État avec la seule participation de l'UPCN); vi) les représentants de l'employeur – désignés par la CNEA et d'autres acteurs de l'État – ont brusquement et sans explication cessé de participer aux réunions techniques et de fournir des informations; vii) des demandes et des revendications ont été adressées au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale pour inciter l'employeur à revenir à la table des négociations, mais le ministère n'en a nullement tenu compte, avec la complicité de l'employeur; viii) le 13 janvier 2010, le conseil d'administration de la CNEA a déclaré qu'il ne pouvait pas continuer d'assister aux réunions faute d'instructions du gouvernement; ix) compte tenu de ce long retard, l'ATE a formé un recours en *amparo* devant les tribunaux, qui ont rendu une décision le 27 septembre 2012, confirmée en appel; x) le ministère du Travail a toutefois tardé à appliquer la décision de justice, de sorte que les négociations n'ont repris que le 15 décembre 2016; xi) pendant cette longue période, le gouvernement a changé et le «plan nucléaire» – qui prévoyait la construction de deux nouvelles centrales et la création d'un nouvel acteur étatique (le secrétariat à la modernisation, qui avait pour mission d'entraver encore plus le processus de négociation) – a été suspendu; xii) en conséquence, le processus est pratiquement resté bloqué à sa phase initiale, la dernière réunion de la commission de négociation ayant eu lieu le 11 septembre 2018 et la suivante ayant été fixée au 27 novembre 2018.

65. D'autre part, les organisations plaignantes dénoncent des entraves et obstacles à la négociation collective au sein de l'Autorité de régulation nucléaire (ARN), alléguant que: i) le 26 juin 2007, l'APCNEAN a demandé l'ouverture d'une négociation collective sectorielle; ii) l'ARN ainsi que par la suite les autres syndicats (ATE et UPCN) ont donné leur accord; iii) cette demande n'a cependant pas été accueillie et, le 28 mars 2008, l'APCNEAN a sollicité la convocation des parties; iv) enfin, le 13 novembre 2011, une audience a eu lieu suite à un recours en *amparo* déposé par l'APCNEAN devant les tribunaux qui a abouti à la délivrance d'une injonction; v) par la suite, les audiences se sont succédé sans résultats tangibles, toujours dans un contexte de manœuvres dilatoires diverses et variées menées par l'employeur, avec la complicité du ministère.
66. Les organisations plaignantes estiment que l'attitude dilatoire adoptée par l'État national dans les négociations décrites ci-dessus viole la liberté syndicale et le droit de négociation collective et a causé des dommages irréversibles en matière de salaires et de conditions de travail et de vie. Elles considèrent qu'il n'y a pas de volonté de négocier et que la possibilité de négocier librement n'est pas garantie.
67. Premièrement, les organisations plaignantes indiquent que les actes allégués rendent impossible la négociation collective sectorielle et la négociation des conditions de travail et des salaires. Elles rappellent à cet égard que: i) d'après la loi n° 24.185, qui régit la procédure de négociation collective au sein de l'administration publique nationale, il est possible de négocier une convention collective cadre et/ou générale et, à un niveau inférieur, des conventions collectives sectorielles par organisme ou par niveau, toujours dans le cadre de la convention générale; ii) l'administration publique nationale de la République argentine dispose d'une convention collective générale homologuée et de diverses conventions collectives sectorielles – dont certaines sont en vigueur et homologuées et d'autres en cours de négociation; iii) en ce qui concerne les cas de la CNEA et de l'ARN décrits ci-dessus, l'attitude dilatoire dénoncée plus

haut a pour effet que la procédure de négociation dure déjà depuis 13 et 11 ans respectivement (à la date du dépôt de la plainte), ce qui témoigne d'une volonté politique de l'État de refuser de négocier les conditions de travail de ce groupe professionnel avec les syndicats; iv) dans le cadre de la négociation collective en cours, étant donné qu'il n'existe pas encore de conventions collectives sectorielles au sein de la CNEA et de l'ARN, seules sont appliquées les augmentations salariales convenues au niveau général, à la négociation desquelles participent uniquement l'ATE et l'UPCN; v) ce dernier étant le syndicat majoritaire, il est seul à négocier le barème des salaires – toujours loin de répondre aux besoins des travailleurs – de sorte que la négociation collective dans les secteurs concernés est entravée par la commission de négociation générale, au sein de laquelle il n'y a pas de véritable débat.

68. Deuxièmement, les organisations plaignantes considèrent que les actes décrits ci-dessus violent l'obligation de négocier de bonne foi. Elles affirment que, après plus de dix ans de «négociation», l'administration publique nationale, en tant qu'employeur de l'État, s'est affranchie de tous les critères de la bonne foi en la matière en refusant indirectement de conclure des conventions collectives sectorielles.
69. Troisièmement, les organisations plaignantes allèguent que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la nation, au lieu d'agir de manière impartiale ou indépendante, s'est rendu complice des irrégularités commises par les employeurs publics. Elles affirment que, après plus de dix ans sans résultat, le ministère a adapté son action de manière à répondre à la volonté du gouvernement national d'empêcher la conclusion de conventions collectives sectorielles au sein des deux organismes en question – la preuve en étant qu'il n'a jamais invité l'employeur public à négocier de bonne foi, organisé des audiences en temps opportun ou proposé à des représentants des partenaires sociaux ayant un pouvoir de décision de participer aux négociations, entre autres mesures qu'il aurait pu prendre.

B. Réponse du gouvernement

70. Dans sa communication du 5 mars 2021, le gouvernement transmet ses observations sur le cas et fournit des informations sur le traitement des dossiers relatifs aux négociations collectives qui font l'objet de la plainte. Le gouvernement affirme: i) que les autorités n'ont pas, par leur comportement, empêché ou entravé la négociation collective dans les domaines sectoriels indiqués et que les parties ont mené des négociations tout au long de la période sans parvenir à un accord permettant de conclure une convention collective; ii) qu'il n'y a pas eu obstruction non plus en matière salariale, les entités collectives habilitées par la réglementation en vigueur ayant, à l'occasion des négociations menées dans le cadre de la commission de négociation de la convention collective générale du travail, défini périodiquement les augmentations salariales applicables aux travailleurs de l'administration publique nationale.
71. En ce qui concerne la négociation collective au sein de la CNEA, le gouvernement indique que: i) les parties ont été convoquées à une réunion préparatoire en vue de la constitution de la commission paritaire sectorielle de la CNEA et sont convenues d'établir trois commissions de travail et leur calendrier de réunions, et le ministère du Travail a demandé aux parties de tenir l'autorité d'exécution informée de l'évolution des négociations au sein des commissions, afin de convoquer une nouvelle audience si nécessaire; ii) en 2008 et 2009, des audiences ont eu lieu dans le cadre de la commission paritaire sectorielle afin de mettre en œuvre les augmentations salariales convenues dans le cadre de la convention collective générale du travail; iii) au cours de l'année 2009, l'ATCNEA a demandé la convocation de la commission en vue de discuter d'une convention collective sectorielle; iv) le sous-secrétariat au budget a fait savoir que la demande formulée par l'ATCNEA «sera[it] examinée lorsque les représentants de

l'État employeur, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 24.185, se réuni[raient] pour fixer l'ordre du jour de la négociation collective au niveau général et sectoriel»; v) à cet égard, la CNEA nie avoir refusé de participer aux sous-commissions techniques comme le prétendent les représentants syndicaux, et a considéré qu'il était essentiel de poursuivre la négociation de la convention collective sectorielle dans les plus brefs délais; vi) en 2010, l'Office national de l'emploi public a estimé que la demande ne remplissait pas les conditions requises; vii) une audience a eu lieu au sein de la CNEA le 9 juin 2010 dans le but d'appliquer les augmentations salariales convenues dans le cadre de la convention collective générale du travail; viii) l'APCNEAN a demandé que l'État soit exhorté à reprendre les négociations en vue de parvenir à la signature d'une convention collective pour les travailleurs de la CNEA, et les autres représentants ont été informés de cette demande; ix) l'ATCNEA et l'ATE ont répondu en réitérant les demandes formulées en temps utile et leurs demandes de convocation d'une audience; x) la CNEA a présenté de nouvelles conclusions selon lesquelles les mesures nécessaires étaient prises pour assurer la reprise des négociations; xi) en juin 2011, une audience a été tenue à la CNEA aux fins de la mise en œuvre des augmentations salariales convenues dans le cadre de la convention collective générale du travail; xii) par jugement interlocutoire n° 1320 du 27 septembre 2012 rendu par le juge du tribunal national du travail n° 68, confirmé par le jugement interlocutoire n° 63.760 du 14 mai 2013 de la Cour d'appel nationale du travail, il a été ordonné la délivrance d'un acte administratif portant création de la Commission de négociation sectorielle du personnel de la CNEA, en vue de la conclusion d'une convention collective de travail de niveau sectoriel pour le personnel de la CNEA; xiii) en conséquence, le 6 juin 2013, l'autorité d'exécution (ministère du Travail) a demandé aux parties de confirmer et/ou de modifier les nominations à la commission de négociation sectorielle; xiv) une fois les parties informées, elles ont procédé à la nomination des membres de la commission de négociation sectorielle; xv) une partie des propositions n'étant pas conformes aux exigences, l'autorité d'exécution a demandé de nouveau aux parties de désigner leurs membres; xvi) en juillet 2016, l'autorité d'exécution a informé les parties que, en raison de l'entrée en fonctions du nouveau gouvernement national et de la restructuration de l'administration publique nationale, elles devaient confirmer et/ou modifier les nominations des membres appelés à composer la commission de négociation; xvii) une fois cela fait, le 6 novembre 2016, la commission de négociation a été déclarée constituée et l'autorité d'exécution l'a convoquée à une audience, qui s'est tenue le 15 décembre 2016, et au cours de laquelle les parties sont convenues de former trois commissions et ont décidé que ces commissions se réuniraient au siège de la CNEA; xviii) par la suite, les négociations entre les parties se sont poursuivies sans interruption, 16 audiences ayant eu lieu au ministère du Travail entre décembre 2016 et mars 2020; xix) de même, les parties ont tenu des réunions privées dans le cadre des commissions techniques susmentionnées et des propositions ont été échangées à cette occasion; xx) à la date de la réponse du gouvernement, les parties n'étaient pas parvenues à un accord global sur le texte définitif d'une convention collective, mais la commission de négociation sectorielle continuait de travailler à la conclusion d'une convention collective sectorielle; xxi) la dernière réunion au ministère du Travail a eu lieu le 5 décembre 2019, les parties sont convenues de participer à deux commissions techniques le 13 mars 2020; xxii) les parties ont été convoquées à une nouvelle audience au ministère du Travail pour le 26 mars 2020, qui n'a finalement pas pu se tenir en raison du décret de confinement social, préventif et obligatoire pris dans le contexte de la pandémie de COVID.

- 72.** En ce qui concerne la négociation collective au sein de l'ARN: i) la procédure a été ouverte à la demande de l'APCNEAN, qui souhaitait discuter d'une convention collective sectorielle, demande qui a d'abord été transmise à l'ARN afin qu'elle prenne position; ii) l'ARN a répondu qu'elle acceptait de convoquer l'instance paritaire de négociation d'une convention collective;

iii) par la suite, les autres organismes de l'État employeur et les syndicats UPCN et ATE ont été associés à la négociation; iv) pour sa part, le secrétariat à la gestion publique a répondu que la demande devait être traitée conformément aux dispositions de la convention collective générale du travail n° 214/06 et de la loi n° 24.185; v) le 10 octobre 2019, l'ARN a déclaré que l'organe compétent en la matière était l'Office national de l'emploi public; vi) l'APCNEAN a ensuite déposé un recours en *amparo* pour manœuvre dilatoire; vii) le 15 septembre 2011, une audience préparatoire à l'ouverture des travaux de la Commission de négociation sectorielle du personnel de l'ARN a été convoquée pour le 23 septembre 2011; viii) l'ATE ne s'étant pas présentée, les parties ont été informées de la demande de l'APCNEAN et de nouvelles audiences ont été programmées; ix) le 1^{er} novembre 2011, le président de la commission de négociation du secteur public, par ordonnance notifiée aux parties, a demandé aux représentants syndicaux d'harmoniser leurs positions et de proposer l'ordre du jour de la commission de négociation sectorielle en vue de sa soumission à l'État employeur, en précisant que, dans l'attente de la documentation requise et de la réponse de l'État employeur, le délai prévu à l'article 7 de la loi n° 24.185 serait suspendu; x) en l'absence de réaction des parties, une nouvelle ordonnance leur a été notifiée; xi) une nouvelle audience a ensuite été convoquée pour mettre en place la Commission de négociation sectorielle pour le personnel de l'ARN, les parties étant informées que, lors de l'audience, elles devraient convenir de l'ordre du jour de la commission et désigner jusqu'à trois membres titulaires et deux membres suppléants appelés à siéger à la commission, ainsi que leurs conseillers; xii) l'ensemble des représentants syndicaux a dénoncé l'ordre du jour et, le 17 octobre 2012, la disposition DALSP 1 portant constitution de la Commission de négociation sectorielle pour le personnel de l'ARN a été publiée; xiii) une fois la commission de négociation constituée, une première audience a été convoquée pour le 29 octobre 2012, puis reportée au 31 octobre à la demande des parties; xiv) lors de cette audience, les parties ont fait des propositions sur les modalités de la négociation collective, sont convenues de la création de trois commissions techniques et ont fixé les dates de réunions supplémentaires (quatre audiences prévues pour novembre et décembre 2012); xv) lors de ces audiences, les parties ont fait des propositions, présenté des rapports et discuté des thèmes retenus en exprimant leurs accords et leurs désaccords; xvi) dans les mois qui ont suivi, les parties n'ont pas tenu de réunions dans le cadre de l'autorité d'exécution et, entre août 2013 et août 2014, 11 audiences ont eu lieu, au cours desquelles les parties ont poursuivi les négociations; xvii) l'autorité d'exécution a exhorté les parties à poursuivre le dialogue et les négociations, se disant pleinement disposée à rechercher un accord définitif; xviii) aucune des parties ne s'est présentée à l'audience convoquée pour le 24 septembre 2014, et une nouvelle audience a été programmée pour décembre 2014; xix) de février à décembre 2015, une ou deux audiences ont été organisées chaque mois pour poursuivre les négociations. À chacune de ces audiences, l'employeur public a fait des propositions (que le gouvernement a jointes à sa réponse à la plainte) et a présenté un texte structuré constituant la proposition de convention collective sectorielle; xx) l'ATE et l'APCNEAN ont répondu en présentant leurs propres propositions, après quoi l'employeur public a soumis un nouveau texte comportant des modifications et des ajouts tenant compte des commentaires et observations de certains des syndicats. L'employeur public a également intégré une proposition comportant des aspects liés au «régime de formation et de perfectionnement» et aux «modalités opérationnelles», qu'il a soumise à l'examen des syndicats; xxi) par la suite, dans un avis d'avril 2016, l'autorité d'exécution a informé les parties que, en raison de l'entrée en fonctions du nouveau gouvernement national et de la restructuration de l'administration publique nationale (par décret n° 13 du 10 décembre 2015), les parties devaient confirmer et/ou modifier les nominations des membres de la Commission de négociation sectorielle du personnel de l'ARN. Une fois cela fait, l'autorité d'exécution, par

acte administratif n° DI-2016-17-E-APNDALSP#MT, a déclaré la commission de négociation constituée; xxii) les négociations entre les parties se sont ensuite poursuivies sans interruption, avec la tenue de 42 audiences au ministère du Travail. Les parties ont également tenu des réunions privées dans le cadre des commissions techniques susmentionnées, qui ont eu lieu au siège de l'ARN; xxiii) lors de ces réunions, les parties, comme elles l'ont indiqué, ont échangé des propositions, présenté des rapports et discuté des thèmes retenus; xxiv) à la date de la réponse du gouvernement, les parties n'étaient pas parvenues à un accord global sur le texte définitif de la convention collective; xxvi) lors de la dernière audience tenue au ministère du Travail, les parties sont convenues de se réunir le 7 août 2019 dans le cadre de deux commissions techniques au siège de l'ARN, et une nouvelle audience a été fixée au 4 septembre 2019 au ministère du Travail, à laquelle les parties ne se sont pas rendues.

73. Par ailleurs, le gouvernement fournit les informations suivantes sur les particularités de la négociation salariale dans l'administration publique nationale: i) à partir de 2012, les parties signataires de la convention collective générale de l'administration publique nationale ont décidé, dans l'exercice de leur autonomie collective, de modifier la méthode de négociation des salaires dans le secteur public en faisant de la commission de négociation de la convention collective générale du travail l'instance de discussion unique; ii) à la suite de cet accord, les parties ont commencé à mener toutes les négociations salariales au sein de la commission paritaire générale, qui fixe les augmentations salariales applicables tant aux travailleurs couverts par la convention collective générale du travail qu'à ceux qui sont couverts par des conventions collectives sectorielles; iii) pour cette raison, chaque accord salarial est accompagné d'une annexe fixant le barème des salaires applicable au secteur concerné, de sorte que le barème applicable aux travailleurs de chaque secteur de l'administration publique nationale est défini collectivement par la commission générale de négociation (plutôt que par les commissions de négociation sectorielles); iv) en vertu de la législation en vigueur (loi n° 24.185 et son décret d'application n° 447/93), les parties peuvent, dans le cadre de la convention collective sectorielle, négocier les questions non traitées au niveau général et celles qui sont expressément renvoyées à ce niveau, ainsi que les questions déjà traitées au niveau général afin de les adapter à l'organisation du travail dans le secteur. En ce sens, une convention collective sectorielle prévaut sur toute autre convention collective à condition qu'elle soit globalement plus favorable aux travailleurs.

C. Conclusions du comité

74. *La présente plainte allègue des entraves et obstacles permanents aux procédures de négociation collective sectorielle au sein de deux entités de l'administration publique nationale. Les organisations plaignantes considèrent que les actes allégués rendent impossible la négociation collective sectorielle et la négociation des conditions de travail et des salaires, constituent une violation de l'obligation de négocier de bonne foi et attestent de la partialité du ministère du Travail et de sa complicité avec l'employeur public dans le processus de négociation. Le gouvernement répond en affirmant que: i) les autorités n'ont pas, par leur comportement, empêché ou entravé la négociation collective dans les domaines sectoriels indiqués et que les parties ont mené des négociations tout au long de la période sans parvenir à un accord permettant de conclure une convention collective; et que ii) il n'y a pas eu obstruction non plus en matière salariale, les entités collectives habilitées par la réglementation en vigueur ayant, à l'occasion des négociations menées dans le cadre de la commission de négociation de la convention collective générale du travail, défini périodiquement les augmentations salariales applicables aux travailleurs de l'administration publique nationale.*
75. *Tout en observant, d'après les faits exposés par le gouvernement, qu'au cours des étapes qui ont suivi les procédures faisant l'objet de la plainte les négociations se seraient déroulées de manière*

plus fluide, le comité ne peut que constater la longueur de ces procédures de négociation collective sectorielle (13 et 15 ans, à la date de la réponse du gouvernement). Le comité note également que, si le gouvernement, dans sa réponse, fait référence à certains actes des parties qui pourraient expliquer en partie certains retards de la procédure (par exemple le non-respect de certaines formalités), aucune réponse n'est donnée à d'importantes allégations de retard formulées par les organisations plaignantes – par exemple le retard qui a conduit l'APCNEAN à déposer un recours en amparo pour manœuvres dilatoires devant l'administration de la justice, procédure qui a abouti à une injonction de poursuivre les négociations après des années d'impasse.

76. À cet égard, le comité rappelle qu'il importe qu'employeurs et syndicats participent aux négociations de bonne foi et déploient tous leurs efforts pour aboutir à un accord, des négociations véritables et constructives étant nécessaires pour établir et maintenir une relation de confiance entre les parties; et que le principe selon lequel les employeurs comme les syndicats doivent négocier de bonne foi et s'efforcer de parvenir à un accord suppose que soit évité tout retard injustifié dans le déroulement des négociations. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1328 et 1330.]
77. Le comité espère que, à la lumière des conclusions ci-dessus, de nouvelles mesures seront prises le cas échéant pour continuer de promouvoir la négociation collective au sein des deux entités publiques faisant l'objet de la plainte.

Recommandations du comité

78. Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a) Le comité espère que de nouvelles mesures seront prises le cas échéant pour continuer de promouvoir la négociation collective au sein des deux entités publiques faisant l'objet de la plainte.
 - b) Le comité considère que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.

Cas n° 3389

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine

présentée par

la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA des travailleurs)

Allégations: Suppression des effets d'une convention collective en vigueur par un État provincial au moyen de la révocation de l'acte d'homologation de la convention

79. La plainte figure dans la communication du 3 août 2020 envoyée par la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA des travailleurs).
80. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date du 20 mai 2021 et du 2 mai 2022.

81. 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

82. L'organisation plaignante allègue que le gouvernement de la province de Terre de Feu s'arroge le pouvoir de rendre ineffective une convention collective en vigueur applicable aux agents publics de l'État provincial, en recourant purement et simplement à la révocation de l'acte d'homologation de ladite convention. La CTA des travailleurs demande que le gouvernement soit instamment prié d'annuler immédiatement cette révocation administrative et de reprendre le dialogue avec les organisations syndicales représentatives des agents de l'État.
83. L'organisation plaignante indique que: i) la convention collective applicable au personnel de l'administration publique provinciale a été conclue le 28 novembre 2019, puis homologuée par la résolution n° 217/19 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (résolution MTEySS n° 217/19) et publiée au *Journal officiel* de la province de Terre de Feu du 6 décembre 2019; ii) la convention a été signée par l'Association des travailleurs de l'État, le Syndicat des fonctionnaires de la nation et l'Association des travailleurs de la santé en Argentine; iii) la convention a vu le jour à l'issue d'un processus émaillé d'innombrables difficultés qui a duré plus de vingt ans (depuis l'ouverture des négociations, à la suite de l'adoption de la loi provinciale n° 113, jusqu'à l'adoption, l'enregistrement, l'homologation et la publication du texte définitif) et n'a pu aboutir que grâce à des efforts obstinés; iv) la convention collective a été homologuée par l'autorité administrative de la province et ses dispositions sont devenues immédiatement applicables – à l'exception de toutes celles ayant des incidences budgétaires, dont le texte de la convention prévoit, conformément à la loi provinciale n° 113, qu'elles doivent être approuvées préalablement par l'assemblée provinciale; v) après le renouvellement des autorités gouvernementales à l'issue d'un processus électoral démocratique, le procureur de la province a émis un avis faisant état de possibles incohérences qu'il convenait d'examiner, sans mentionner de mesures spécifiques à adopter; vi) à la suite de cet avis, les autorités ont pris le décret provincial 101/20 donnant instruction au ministère du Travail d'«émettre l'acte administratif révoquant, pour cause d'illégitimité, la résolution MTEySS n° 217/19»; le ministère du Travail de la province a pris la résolution MTEySS n° 20/20 portant révocation de la résolution MTEySS n° 217/19 (par laquelle l'accord avait été homologué), «au motif qu'elle est contraire à l'ordre public de la province et émane du droit administratif»; vii) les actes administratifs qui ont donné lieu à la révocation ont été édictés sans que les parties à la convention aient la possibilité de présenter leurs arguments, au mépris le plus total des garanties découlant du droit à une protection administrative et judiciaire effective; viii) les autorités locales considèrent que, en conséquence de la «deshomologation» de la convention, elles doivent revenir aux dispositions qui s'appliquaient avant l'entrée en vigueur de l'instrument collectif (le décret-loi 22.140, qui date de la dernière dictature au pouvoir de facto en Argentine, a ainsi été remis en vigueur par voie interprétative); ix) une action en justice a été introduite devant le tribunal du travail compétent, qui l'a rejetée pour des motifs de forme (plus précisément, le tribunal a considéré que le recours en *amparo* n'était pas le moyen approprié de faire valoir les griefs car le critère d'arbitraire ou d'illégalité manifeste n'était pas présent, l'argument étant que «l'homologation est un acte administratif de portée générale» et est de ce fait «essentiellement révocable» par le pouvoir exécutif de la province); x) il s'ensuit que les fonctionnaires de l'État provincial perdent complètement le bénéfice des conventions collectives et des droits qui en découlent.

B. Réponse du gouvernement

84. Dans sa communication du 20 mai 2021, le gouvernement transmet les observations des autorités de la province concernée: i) les éléments qui ont motivé la révocation de la résolution portant homologation ont été établis à l'issue d'un examen exhaustif du dossier et des procédures y afférentes, en particulier des considérations émises par le bureau du procureur de la province de Terre de Feu, contre lesquelles les services juridiques du ministère n'ont pas d'objection à faire valoir; ii) il est constaté en outre qu'aucune des organisations syndicales signataires de la convention n'a déposé de recours contre l'acte administratif en question ni même ne l'a remis en cause; iii) une convention collective est en cours de négociation avec les mêmes organisations syndicales qui étaient parties à la convention dont l'homologation a été révoquée; iv) dans le cadre d'une action en justice liée aux questions soulevées par l'organisation plaignante, l'autorité judiciaire a considéré que l'homologation est un acte administratif de portée générale et, qu'elle est donc, par définition, essentiellement révocable par le pouvoir exécutif de la province; v) à l'exception des observations qui ont motivé la révocation de la résolution portant homologation, le ministère du Travail de la province n'a jamais enregistré de plainte d'un syndicat concernant des mesures, en cours ou prises dans le passé, qui limiteraient l'application des droits de liberté syndicale ou empêcheraient la poursuite de négociations en vue de l'élaboration définitive d'une convention collective pour le personnel de l'administration publique de la province.
85. Dans sa communication en date du 2 mai 2022, le gouvernement transmet le dossier relatif au processus de négociation collective et indique qu'une nouvelle convention collective a été signée, qui au dire des parties concernées aurait complètement résolu le conflit. Le gouvernement demande par conséquent la clôture du cas.

C. Conclusions du comité

86. *La présente plainte dénonce la suppression des effets d'une convention collective en vigueur par un État provincial au moyen de la révocation de l'acte d'homologation de la convention. Le comité observe que les autorités provinciales indiquent que les éléments qui ont motivé la révocation de la résolution portant homologation ont été établis à l'issue d'un examen exhaustif du dossier, et que l'autorité judiciaire a considéré que l'homologation est un acte administratif révocable.*
87. *Le comité observe que les raisons invoquées dans les différentes résolutions visant à la révocation de l'homologation mentionnent des éléments tels que la non-prise en considération des incidences budgétaires, certaines irrégularités dans la procédure administrative ou concernant la représentation paritaire, ainsi que des contradictions avec l'ordre juridique ou l'ordre public du travail. Le comité note à cet égard que le décret provincial 101/20, joint à la plainte, mentionne que le «procureur a estimé que la convention n'a pas fait l'objet d'une analyse juridique approfondie quant aux règles d'ordre public de la province à respecter [...] et que, par ailleurs, il n'a pas été procédé à un examen exhaustif des dispositions impliquant directement des engagements ou des modifications budgétaires»; de plus, «des irrégularités dans la procédure administrative suivie par le ministère compétent, découlant de l'existence de trois dossiers différents» ont été observées, «ainsi que le non-respect du dispositif de négociation établi comme des points et/ou de l'ordre du jour fixés par le ministère»; enfin, «il n'a pas été constaté non plus que des représentants paritaires désignés en bonne et due forme avaient participé [...], ce qui autorise à conclure que la procédure suivie dans cette négociation n'a pas contribué à conférer à celle-ci transparence et légitimité». Le comité observe en outre que le décret provincial 101/20 a considéré que «l'instrument conventionnel présente des vices manifestes qui portent atteinte à l'ordre public dans le domaine du travail [...], par exemple l'obligation de détention de la nationalité argentine pour intégrer la fonction publique»,*

ou sont contraires à l'ordre juridique provincial, et fait allusion à l'existence de dispositions de la convention qui ont des incidences budgétaires et n'ont pas été préalablement analysées et prises en considération par les autorités gouvernementales. Le comité considère à cet égard que la durée du processus de négociation (plus de vingt ans) aurait dû permettre de procéder ex ante à toutes les vérifications nécessaires, et que la révocation unilatérale des effets juridiques de la convention après son entrée en vigueur, comme ce fut le cas en l'espèce, ne contribue pas à la promotion de la négociation collective.

- 88.** *Par ailleurs, le comité prend dûment note des informations transmises par le gouvernement dans sa communication du 2 mai 2022, selon lesquelles de nouvelles négociations ont abouti à la conclusion d'une convention collective, qui au dire des parties concernées aurait complètement résolu le conflit. Compte tenu de ce qui précède, le comité estime que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.*

Recommandation du comité

- 89.** **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° 3260

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par

- la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et
- le Syndicat des travailleurs de l'entreprise de téléphone de Bogota (SINTRATELEFONOS)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent une série d'actes contraires à la liberté syndicale et à la négociation collective au sein de l'Entreprise de télécommunications de Bogota

- 90.** La plainte figure dans une communication de la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) du 19 janvier 2017 et une communication du Syndicat des travailleurs de l'entreprise de téléphone de Bogota (SINTRATELEFONOS) du 7 juin 2018.
- 91.** Le gouvernement de la Colombie a fait parvenir ses observations sur les allégations dans des communications datées du 5 décembre 2018, d'octobre 2019 et du 29 avril 2022.
- 92.** 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, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

93. Dans leur communication du 19 janvier 2017, la CUT et SINTRATELEFONOS dénoncent le licenciement, le 23 juin 2016, de 25 travailleurs syndiqués par l'Entreprise de télécommunications de Bogota (ci-après «l'entreprise»). Ils allèguent que ces licenciements présentent un caractère arbitraire car ils étaient fondés sur des affirmations fallacieuses relatives au coût élevé de la masse salariale et ont été assortis d'actes de représailles contre les travailleurs qui se sont opposés à la vente de l'entreprise. Ils affirment que des travailleurs ayant une longue ancienneté, des militants syndicaux, ainsi que des mères chefs de famille figurent parmi les travailleurs licenciés.
94. Les organisations plaignantes font ensuite référence au contexte antérieur aux licenciements mentionnés et affirment que: i) l'entreprise, qui se consacre aux services publics de télécommunications, est une entité décentralisée du gouvernement du district de Bogota; ii) depuis plusieurs années, diverses administrations municipales cherchent à vendre l'entreprise à des capitaux étrangers; iii) l'entreprise a adopté une position antisyndicale, encourageant par courriels les travailleurs à se détacher des avantages de la convention collective afin d'adhérer au plan d'avantages de l'entreprise; iv) l'entreprise a également cherché à affaiblir l'organisation syndicale en externalisant la main-d'œuvre; v) les licenciements susmentionnés de 2016 ont été précédés de nombreux autres licenciements (75) à partir de 2013, touchant principalement des travailleurs syndiqués; et vi) le 19 juin 2015, la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT a été saisie d'une demande visant à faciliter un dialogue sur les licenciements susmentionnés et les restrictions de droits.
95. Les organisations plaignantes affirment en outre que, après le changement de président de l'entreprise en 2016: i) il y avait eu une augmentation des licenciements, du recours aux contrats de prestation de services et des offres d'adhésion au plan d'avantages de l'entreprise au détriment de la convention collective; ii) le plan de développement de l'entreprise soumis à la municipalité le 29 avril 2016 évoquait l'alternative de la vente de la société; iii) le 20 juin 2016, le syndicat a présenté une demande de congé syndical pour tenir une assemblée générale le 23 juin afin de discuter du nouveau cahier de revendications; et iv) le 23 juin 2016, en même temps que l'assemblée générale susmentionnée, l'entreprise a licencié 19 travailleurs syndiqués sans motif valable, dans le but d'effrayer les travailleurs et de les pousser à démissionner du syndicat.
96. Les organisations plaignantes dénoncent par ailleurs la mauvaise foi de l'entreprise dans le processus de négociation collective avec SINTRATELEFONOS. Elles affirment à cet égard que: i) le 24 juin 2016, le syndicat a soumis son cahier de revendications pour le renouvellement de la convention collective de l'entreprise; ii) le 30 juin 2016, l'entreprise a dénoncé la convention collective en vigueur; iii) il n'a pas été possible de négocier les revendications soumises par le syndicat car l'entreprise a exigé que la négociation soit basée sur la dénonciation de la convention en vigueur sans tenir compte des droits acquis des travailleurs; et iv) le recours par l'entreprise à l'intermédiation du travail viole la convention collective en vigueur.
97. Sur la base des éléments précédemment exposés, les organisations plaignantes demandent la réintégration des travailleurs licenciés le 23 juin 2016, le respect des droits acquis dans la négociation des futures conventions collectives, ainsi que la réalisation, par l'administration du travail, d'enquêtes effectives sur les agissements dénoncés de l'entreprise.
98. Dans une communication du 7 juin 2018, SINTRATELEFONOS demande que le contenu d'une communication précédemment envoyée le 29 mai 2015 soit intégré au présent cas. L'organisation plaignante y dénonce: i) les licenciements massifs de travailleurs affiliés au syndicat entre 2013 et 2016, dont le conseiller de l'organisation, Fernando Alberto Osma

Pachón; ii) l'action en justice intentée par l'entreprise contre la commission des revendications et la direction de l'organisation pour un arrêt de travail jugé injustifié les 7 et 21 novembre 2013; et iii) plusieurs violations de la convention collective en vigueur (conditions de promiscuité des travailleurs se consacrant au projet «Fiber to the Home» (FTTH), discrimination à l'encontre des travailleurs ayant des problèmes de santé, externalisation des fonctions essentielles de l'entreprise à des sous-traitants et attitude antisyndicale en encourageant les travailleurs à adhérer au plan d'avantages de l'entreprise au détriment de la convention collective).

B. Réponse du gouvernement

99. Dans sa communication du 5 décembre 2018, le gouvernement transmet tout d'abord la réponse de l'entreprise aux allégations des organisations plaignantes. L'entreprise réfute le caractère antisyndical des licenciements intervenus entre 2013 et 2016 et affirme à cet égard que: i) elle a procédé à des ajustements de ses effectifs pour des raisons de compétitivité et d'efficacité, conformément au pouvoir légal qui lui permet de mettre fin aux contrats avec paiement de l'indemnité fixée par la loi ou par convention; ii) les départs de ces dernières années, y compris ceux du 23 juin 2016, ont concerné tant du personnel syndiqué – qui représente la majorité de l'effectif total – que des travailleurs non syndiqués; iii) l'allégation de stratégie de départs collectifs pour prétendument affaiblir l'organisation syndicale ne repose sur aucun élément factuel ou juridique; iv) par les résolutions n^{os} 3304 et 3402 des 22 et 28 novembre 2016, le groupe de règlement des conflits et des conciliations de la direction territoriale de Bogota du ministère du Travail a relaxé l'entreprise des accusations portées à son encontre concernant quatre travailleurs licenciés le 23 juin 2016 qui avaient décidé de s'enchaîner à leur poste de travail, considérant qu'il n'existait pas de preuves démontrant que l'organisation syndicale avait été lésée, ni de preuves indiquant que les travailleurs licenciés exerçaient une responsabilité au sein de l'organisation syndicale, et aussi parce qu'il était évident que les licenciements n'avaient pas porté atteinte au droit d'association syndicale ni à la capacité de l'organisation; v) il est faux d'affirmer que le licenciement de 19 travailleurs le 23 juin 2016 avait pour but d'entraver la tenue de l'assemblée du syndicat prévue le même jour, puisque la demande de tenue de cette assemblée avait été présentée par le syndicat le 20 juin 2016, et autorisée le 21 juin 2016 conformément aux dispositions de la convention et à la demande du syndicat; vi) tous les licenciements effectués ont respecté les dispositions de la législation et de la convention collective, comme le démontrent les décisions rendues par les tribunaux compétents dans le règlement des actions engagées par huit des travailleurs licenciés le 23 juin 2016, qui, tant en première qu'en seconde instance, ont considéré que l'entreprise avait agi en pleine conformité avec le droit; vii) la situation de M. Osma Pachón a été portée à la connaissance et clarifiée devant la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT, où il a été déclaré que, si le cas avait été résolu conformément aux dispositions du droit du travail colombien, il n'y avait pas lieu de formuler une recommandation à cet égard; et viii) les informations selon lesquelles l'entreprise encouragerait les travailleurs à se désaffilier du syndicat ne sont étayées par aucun élément ni aucune preuve. L'absence de discrimination antisyndicale est démontrée par le fait que le syndicat, qui est présent dans l'entreprise depuis plus de quatre-vingts ans, est largement majoritaire depuis de nombreuses années sans que le nombre de ses membres n'ait subi d'évolutions substantielles.
100. En ce qui concerne les allégations de mauvaise foi dans les processus de négociation collective, l'entreprise indique que la législation du travail colombienne prévoit, dans les articles 478 et 479 du Code du travail, la possibilité de dénoncer les conventions collectives dans les soixante jours précédant leur expiration, tant de la part du ou des syndicats signataires que de celle de

l'employeur. Dans ce scénario, le processus de négociation collective doit traiter à la fois le cahier de revendications soumis par le(s) syndicat(s) et la dénonciation effectuée par l'employeur. À cet égard, l'entreprise déclare que: i) dans les soixante jours précédant l'expiration de la convention convenue pour être en vigueur jusqu'au 30 juin 2016, elle en a dénoncé certains articles dans l'objectif d'en régler et d'en clarifier le contenu; ii) les représentants de SINTRATELEFONOS à cette réunion ont exigé, comme condition pour entamer la phase de règlement direct, que l'entreprise retire la dénonciation de la convention, position qu'elle a maintenue avec intransigeance au cours de plus de 20 réunions avant le début de la phase et qui ont duré jusqu'à la fin de 2017; iii) finalement, la phase de règlement direct a commencé le 21 novembre 2017, incluant à la fois les revendications du syndicat et la dénonciation de l'entreprise comme objet du processus de négociation, et iv) à l'issue du processus de négociation, un accord a été conclu entre les parties le 7 mars 2018 et la convention collective a été signée, pour rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

- 101.** L'entreprise affirme enfin que la possibilité de vendre une entreprise ou non est une question qui dépasse la compétence de l'OIT et que la vente éventuelle de la société ou la participation du District de la capitale dans celle-ci n'affecterait en rien l'existence du syndicat, puisque la loi colombienne prévoit que, dans ces cas-là, s'applique la figure juridique de la substitution d'employeur, également incluse dans l'accord conventionnel, et qui obligerait le nouvel employeur à assumer toutes les obligations professionnelles qui incombent à l'entreprise.
- 102.** Le gouvernement présente ensuite ses propres observations sur les allégations formulées dans le présent cas. Il indique tout d'abord que les tribunaux ont rejeté les actions engagées par huit des travailleurs licenciés le 23 juin 2016, qui affirmaient à l'époque que ces licenciements ignoraient la procédure régulière établie dans la convention collective et portaient atteinte à la liberté syndicale. Il relève également que le licenciement en 2015 d'un membre du comité de direction de SINTRATELEFONOS qui faisait l'objet d'une procédure disciplinaire a été autorisé par les juges du travail. Le gouvernement fait ensuite savoir que toutes les enquêtes demandées par l'organisation syndicale sur d'éventuelles violations de la liberté syndicale ont été dûment menées par le ministère du Travail.
- 103.** En ce qui concerne les allégations de mauvaise foi de la part de l'entreprise dans la négociation collective, le gouvernement indique que, selon les documents fournis par l'entreprise, la phase de règlement direct a commencé le 21 novembre 2017 et s'est terminée le 7 mars 2018, avec la signature de la convention collective 2018-2020, document qui a été déposé auprès du ministère du Travail. Sur la base de ce qui précède, il est constaté que l'organisation syndicale et l'entreprise ont pu parvenir à des accords qui ont été concrétisés dans la convention collective susmentionnée; c'est la raison pour laquelle cette question est réglée. Le gouvernement indique enfin que: i) SINTRATELEFONOS compte apparemment environ 1 790 membres sur les 2 713 travailleurs de l'entreprise, ce qui montre que l'exercice de la liberté syndicale n'est pas violé par l'entreprise; et ii) l'intermédiation du travail est réglementée par la législation colombienne de telle sorte qu'elle puisse être réalisée dans des conditions qui respectent les droits du travail.
- 104.** Dans une seconde communication d'octobre 2019, le gouvernement fournit des observations supplémentaires de l'entreprise en réponse à la seconde communication de SINTRATELEFONOS. L'entreprise déclare à nouveau que les licenciements qui ont eu lieu ces dernières années dans l'entreprise ont concerné aussi bien des travailleurs syndiqués que non syndiqués, y compris des cadres, et en général des travailleurs qui ne sont pas bénéficiaires de la convention, ces derniers constituant un pourcentage beaucoup plus faible dans l'entreprise que ceux qui sont syndiqués. L'entreprise déclare qu'il ressort de ce qui précède que les allégations des organisations plaignantes concernant une prétendue stratégie de

licenciements collectifs visant à affaiblir l'organisation syndicale n'ont aucun fondement factuel ou juridique. Elle réaffirme également que les licenciements effectués par l'entreprise sont conformes tant aux dispositions de la législation qu'à celles de la convention collective et que, en vertu de cette dernière, les indemnités versées dépassent largement ce que prévoit le Code du travail. En ce qui concerne les prétendues conditions de promiscuité des travailleurs affectés au projet FTTH, l'entreprise indique que ce projet a fait l'objet de clauses dans la convention collective signée en 2013 et que, bien que le démarrage du projet ait pu entraîner la concentration d'un nombre inhabituel de travailleurs pendant de courtes périodes, cela n'implique pas des conditions de promiscuité au travail. L'entreprise affirme enfin que: i) la convention collective signée avec SINTRATELEFONOS s'applique par extension à tous les travailleurs de l'entreprise et qu'il n'existe pas de pacte collectif au sein de l'entreprise, de sorte qu'aucune prérogative supérieure ne s'applique aux travailleurs qui ne sont pas membres du syndicat, et ii) le simple désaccord des organisations syndicales avec les décisions prises par l'entreprise ne signifie pas que celles-ci constituent des atteintes à la liberté syndicale.

- 105.** Le gouvernement présente ensuite ses propres observations complémentaires. Il réaffirme que les demandes des organisations plaignantes sont manifestement dépourvues de fondement factuel et juridique, que les licenciements décidés par l'entreprise ont concerné des travailleurs syndiqués comme non syndiqués et que, si une situation de licenciement antisyndical se produisait, l'entreprise devrait se conformer aux conventions de l'OIT, à la législation interne et à la jurisprudence nationale.
- 106.** En ce qui concerne les allégations relatives à une intermédiation illégale du travail, le gouvernement indique que, le 25 janvier 2019, le ministère du Travail a acquitté, par la résolution n° 152, l'entreprise de tels agissements, de sorte que, sur ce point, il n'existe pas de motif de plainte pour une question qui a déjà été réglée. Le gouvernement ajoute que, bien que cela relève de la compétence de l'entreprise et de ses associés, l'article du plan de développement de Bogota qui prévoyait la vente d'une partie des actions de l'entreprise a été annulé par les tribunaux administratifs. Le gouvernement conclut que, sur les 2 713 travailleurs employés par l'entreprise, SINTRATELEFONOS compte environ 1 790 membres, ce qui, outre les conventions collectives signées par l'entreprise avec cette organisation, démontre l'absence de toute violation des conventions de l'OIT sur la liberté syndicale.
- 107.** Par une troisième communication datée du 29 avril 2022, le gouvernement transmet des observations supplémentaires à l'entreprise. Après avoir réaffirmé qu'elle respecte la liberté syndicale et la négociation collective, l'entreprise déclare que: i) le nombre de travailleurs syndiqués au sein de l'entreprise reste stable; ii) elle entretient actuellement de bonnes relations avec SINTRATELEFONOS, soulignant la signature, le 22 avril 2021, d'une nouvelle convention collective de travail, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023, un accord qui est pleinement respecté; et iii) l'entreprise se réunit une fois par semaine avec le syndicat pour définir conjointement des solutions et/ou des actions d'amélioration concernant les préoccupations qui peuvent être exprimées par SINTRATELEFONOS. L'entreprise ajoute enfin que le 10 septembre 2019, M^{me} Claudia López, à l'époque candidate à la mairie de Bogota (et actuellement maire de la ville), a signé un accord de programme avec SINTRATELEFONOS afin de protéger l'entreprise en tant qu'entité publique et de garantir le respect de la convention collective de travail, accord que l'entreprise a mis en œuvre pour les parties qui le concernent.
- 108.** Le gouvernement réitère ensuite que les éléments fournis dans ses communications précédentes démontrent que les conventions n^{os} 87 et 98 n'ont pas été violées. Il ajoute que les nouvelles informations fournies par l'entreprise montrent que les relations entre l'entreprise et l'organisation syndicale se sont grandement améliorées et qu'elles ont réussi à signer une nouvelle convention collective, valable jusqu'au 31 décembre 2023.

C. Conclusions du comité

109. Le comité observe que le présent cas concerne des allégations relatives à une série d'actes antisyndicaux de la part d'une entreprise du secteur des télécommunications. Le comité note que les organisations plaignantes dénoncent plus précisément: i) le licenciement de 75 travailleurs, pour la plupart syndiqués, entre 2013 et 2016 et le licenciement d'un autre groupe de travailleurs syndiqués le 23 juin 2016; ii) une action en justice intentée par l'entreprise contre la commission de revendications de SINTRATELEFONOS alléguant le caractère illégal d'un arrêt de travail effectué en novembre 2013; iii) une série de violations de la convention collective en vigueur visant à affaiblir l'organisation syndicale SINTRATELEFONOS; et iv) la mauvaise foi de l'entreprise dans la négociation du cahier de revendications soumis par cette organisation syndicale le 24 juin 2016. Le comité note que, de leur côté, l'entreprise et le gouvernement nient l'existence d'actes antisyndicaux de la part de l'entreprise, soulignant notamment le nombre élevé de travailleurs syndiqués dans l'entreprise et la signature avec SINTRATELEFONOS d'une nouvelle convention collective pour la période 2018-2020.
110. En ce qui concerne la dénonciation de licenciements antisyndicaux au sein de l'entreprise, le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) l'entreprise a procédé entre 2013 et 2016 à des licenciements massifs de travailleurs (75), pour la plupart syndiqués, dont le conseiller de SINTRATELEFONOS, M. Fernando Alberto Osma Pachón; ii) ces licenciements sont fondés sur des affirmations fallacieuses relatives au coût élevé de la masse salariale; et iii) environ 20 travailleurs supplémentaires ont été licenciés le 23 juin 2016, jour où le syndicat tenait son assemblée générale pour adopter la présentation de son cahier de revendications.
111. Le comité note que, de leur côté, l'entreprise et le gouvernement déclarent que: i) les licenciements effectués sont le résultat d'ajustements des effectifs de l'entreprise pour des raisons de compétitivité et d'efficacité et qu'ils ont touché aussi bien des travailleurs syndiqués que non syndiqués; ii) étant donné que le personnel de l'entreprise est largement syndiqué, les licenciements ont effectivement concerné une majorité de travailleurs syndiqués sans que cela ne traduise une politique antisyndicale de l'entreprise, allégation qui ne repose sur aucun élément factuel; et iii) tous les licenciements effectués ont respecté les dispositions applicables de la législation et les clauses pertinentes de la convention collective. Le comité note que l'entreprise et le gouvernement ajoutent que le licenciement de M. Pachón a été précédé d'une autorisation judiciaire de levée de son immunité syndicale. En ce qui concerne les licenciements effectués le 23 juin 2016, le jour d'une assemblée générale de SINTRATELEFONOS, le comité note que l'entreprise et le gouvernement déclarent en outre que: i) l'entreprise a autorisé la tenue de cette assemblée générale dont elle avait été informée le 20 juin 2016; ii) l'inspection du travail a constaté l'absence d'atteinte à la liberté syndicale au regard de la situation de quatre des travailleurs précités qui avaient refusé de quitter leur poste de travail; et iii) les tribunaux du travail n'ont pas non plus relevé d'irrégularités ou de preuves de violation de la liberté syndicale à l'égard de huit travailleurs qui ont contesté leur licenciement en justice.
112. Le comité rappelle 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 des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1085.] En ce qui concerne les 75 licenciements survenus entre 2013 et 2016, le comité observe que les organisations plaignantes ne fournissent pas de détails sur leurs circonstances factuelles et, au-delà de l'affirmation générale selon laquelle les licenciements en question ont surtout touché des travailleurs syndiqués, n'apportent aucune information supplémentaire sur leur caractère antisyndical allégué ni sur les actions en justice qui auraient pu être engagées à cet égard. Le comité note également que l'entreprise et le gouvernement affirment que les licenciements étaient motivés par la nécessité de maintenir la compétitivité de l'entreprise et

que le fait qu'une majorité de travailleurs syndiqués aient été concernés n'indique pas l'existence d'une politique antisyndicale, mais reflète simplement l'affiliation de la majorité du personnel de l'entreprise. Compte tenu de ce qui précède, le comité constate qu'il ne dispose d'aucun élément lui permettant de se prononcer sur l'éventuel caractère antisyndical des 75 licenciements en question.

- 113.** *En ce qui concerne le licenciement de M. Pachón, conseiller de SINTRATELEFONOS, le comité note que le gouvernement indique que son congédiement a été précédé d'une autorisation judiciaire. Le comité observe également qu'il ressort des annexes fournies par les parties que cette autorisation judiciaire a été confirmée par une décision de seconde instance du 24 avril 2015.*
- 114.** *En ce qui concerne le licenciement d'un groupe de travailleurs syndiqués le 23 juin 2016, jour où se tenait une assemblée générale de SINTRATELEFONOS, le comité, tout en constatant que les allégations des organisations plaignantes font référence à un nombre de travailleurs touchés variant entre 19 et 25, note que le gouvernement indique que l'inspection du travail a constaté l'absence d'atteinte à la liberté syndicale concernant la situation de quatre des travailleurs susmentionnés ayant refusé de quitter leur poste de travail et que les tribunaux du travail n'ont pas considéré comme antisyndicaux les licenciements de huit travailleurs qui ont saisi la justice pour contester la rupture de leur contrat de travail. Constatant qu'il ne dispose pas d'informations sur d'éventuels recours introduits par d'autres travailleurs ayant fait l'objet de ces licenciements, le comité veut croire que toute action en justice qui aurait pu être intentée par des travailleurs affiliés à SINTRATELEFONOS au sujet de leur licenciement a été examinée dans le respect de la liberté syndicale.*
- 115.** *En ce qui concerne un arrêt de travail effectué les 7 et 21 novembre 2013 et l'action en justice intentée par l'entreprise contre la commission de revendications de SINTRATELEFONOS, le comité, tout en notant l'absence de réponse du gouvernement à cet égard, constate qu'un arrêt de la chambre du travail de la Cour suprême du 7 mars 2018 (arrêt SL1447-2018), relevant du domaine public, a confirmé une décision de première instance qui avait estimé qu'il n'était pas justifié de déclarer l'illégalité de l'arrêt de travail collectif susmentionné. Le comité prend bonne note de ce jugement et ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*
- 116.** *En ce qui concerne une série de violations présumées de la convention collective par l'entreprise en vue d'affaiblir SINTRATELEFONOS (externalisation d'activités, conditions de promiscuité de travailleurs se consacrant à un nouveau projet de l'entreprise et promotion de l'adhésion au plan d'avantages de l'entreprise au détriment de la convention collective), le comité note que l'entreprise et le gouvernement déclarent que: i) les allégations mentionnées sont dépourvues de fondement factuel; ii) l'externalisation d'activités de la part de l'entreprise est conforme à la législation en vigueur, comme il ressort des décisions pertinentes de l'administration du travail; iii) la concentration de nombreux travailleurs dans une zone de l'entreprise n'a été que temporaire et due au démarrage du projet FTTH de la société; iv) la convention collective signée avec le syndicat majoritaire SINTRATELEFONOS est d'application générale dans l'entreprise, qui ne dispose d'aucun pacte collectif signé avec les travailleurs non syndiqués, de sorte qu'il est faux d'affirmer que les travailleurs non syndiqués bénéficieraient d'avantages supérieurs à ceux prévus par la convention collective; v) l'absence de politique antisyndicale de l'entreprise se reflète dans le fait que SINTRATELEFONOS regroupe la majorité des travailleurs de la société et dans la signature de conventions collectives avec cette organisation; et vi) dans le cadre de l'amélioration de leurs relations, l'entreprise et SINTRATELEFONOS se réunissent désormais régulièrement pour trouver des solutions aux préoccupations exprimées par le syndicat. Le comité prend bonne note de ces informations, ainsi que du caractère générique de la plupart des allégations mentionnées. En ce qui concerne la promotion alléguée du plan d'avantages de l'entreprise au détriment de la convention collective, le comité note que les annexes fournies par les parties contiennent un jugement du 19 décembre 2016 (0162-00) par lequel il est décidé que l'entreprise étende aux travailleurs*

syndiqués le bénéfice des jours de congé de Noël contenus dans le plan d'avantages. Compte tenu de ce qui précède et prenant bonne note des dernières informations fournies par l'entreprise sur le renforcement de ses relations avec SINTRATELEFONOS, le comité veut croire que le gouvernement continuera à prendre les mesures nécessaires pour continuer à assurer le plein respect de la liberté syndicale dans l'entreprise et que les parties, qui signent des conventions collectives depuis longtemps, continueront à s'appuyer sur le dialogue et la négociation collective pour résoudre tout possible différend.

- 117.** *En ce qui concerne les allégations de mauvaise foi dans les négociations de la part de l'entreprise, le comité observe qu'il ressort des éléments fournis par les organisations plaignantes, l'entreprise et le gouvernement que: i) le syndicat a présenté le 24 juin 2016 un cahier de revendications pour le renouvellement de la convention collective en vigueur; ii) l'entreprise, sur la base de l'article 479 du Code du travail et dans un délai de soixante jours avant le terme de la convention, a dénoncé le 30 juin 2016 plusieurs articles de la convention en vigueur et a demandé que sa dénonciation de ces articles soit prise en considération comme base de négociation de la nouvelle convention; iii) après une longue série de réunions visant à déterminer les bases de la négociation, les parties sont entrées dans une phase de règlement direct le 21 novembre 2017; et iv) les parties ont réussi à signer, le 7 mars 2018, une nouvelle convention collective pour la période 2018-2020. Le comité rappelle qu'il a estimé que la possibilité pour les employeurs de présenter, conformément à la législation, des cahiers contenant leurs propositions aux fins de négociation collective – si ces propositions sont destinées simplement à servir de base à la négociation volontaire à laquelle se réfère la convention n° 98 – ne doit pas être considérée comme une violation des principes applicables en la matière. [Voir **Compilation**, paragr. 1321.] Le comité observe que l'entreprise a, conformément à la législation en vigueur, dénoncé certains aspects de la convention collective quelques mois avant la fin de la période de validité de la convention, et a demandé que sa dénonciation de ces articles soit prise en considération dans la négociation de la nouvelle convention consécutive à la présentation du cahier par le syndicat. Le comité note également que le processus de négociation susmentionné a abouti à la signature d'une nouvelle convention collective pour la période 2018-2020. Sur la base de ces éléments, et notant que la dynamique de négociation décrite ci-dessus n'est pas contraire à la nature bilatérale de la négociation collective libre et volontaire, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation. Observant en outre que, après les faits examinés dans la présente plainte, l'entreprise et SINTRATELEFONOS ont signé une nouvelle convention collective pour la période 2021-2023, le comité ne doute pas que les parties continueront à s'appuyer sur le dialogue et la négociation collective pour fixer les conditions de travail au sein de l'entreprise.*

Recommandations du comité

- 118.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité veut croire que toute action en justice éventuellement engagée par des travailleurs affiliés à SINTRATELEFONOS ayant fait l'objet d'un licenciement aura été examinée dans le respect de la liberté syndicale.**
 - b) Le comité veut croire que le gouvernement continuera à prendre les mesures nécessaires pour continuer à assurer le plein respect de la liberté syndicale dans l'entreprise et que les parties continueront à s'appuyer sur le dialogue et la négociation collective pour fixer les conditions de travail au sein de l'entreprise et résoudre tout possible différend.**
 - c) Le comité considère que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.**

Cas n° 3252

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Confédération générale des travailleurs du Guatemala (CGTG)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce des violations de la liberté syndicale dans une *maquila* du secteur du textile

119. La plainte figure dans une communication de la Confédération générale des travailleurs du Guatemala datée du 26 juillet 2016.
120. Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications en date du 31 août 2017, du 18 décembre 2019, du 30 novembre 2020, du 1^{er} février 2022 et du 26 avril 2022.
121. 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, ainsi que la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

122. L'organisation plaignante allègue que des travailleurs de l'entreprise de confection textile C.S.A. Guatemala (ci-après «l'entreprise») ont tenté à plusieurs reprises de se constituer en organisation syndicale, en vain. Elle indique que la législation nationale impose un nombre minimal de 20 travailleurs pour qu'un syndicat puisse être créé – nombre difficile à atteindre – et que, plusieurs fois, les travailleurs ayant essayé de constituer un syndicat ont été licenciés.
123. L'organisation plaignante affirme que les travailleurs de l'entreprise ont maintes fois fait appel à l'Inspection générale du travail afin que celle-ci enquête sur les violations de leurs droits au travail, mais que les résultats de l'enquête ont été négatifs. Face à cette situation, le 22 mars 2016, les travailleurs de l'entreprise ont informé l'Inspection générale du travail de la constitution d'un comité ad hoc de travailleurs coalisés de l'entreprise (ci-après «le comité ad hoc de travailleurs») et, ce même jour, ils ont saisi le tribunal du travail et de la prévoyance sociale d'un conflit collectif d'ordre économique et social.
124. L'organisation plaignante fait savoir que, le 15 avril 2016, la dixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale saisi du conflit collectif (affaire n° 01173-2016-03460) a informé le comité ad hoc de travailleurs de sa décision du 12 avril 2016 par laquelle elle approuvait le désistement de l'action engagée, en joignant à cet effet le procès-verbal de l'assemblée générale du comité ad hoc de travailleurs en date du 29 mars 2016 établissant la dissolution complète de celui-ci ainsi que le désistement total de l'action collective. Selon l'organisation plaignante, après avoir été contactés et questionnés plusieurs fois sur les raisons de cette décision, les travailleurs ont indiqué qu'ils n'avaient jamais signé de document établissant un désistement. Par conséquent, l'organisation plaignante a déposé plainte auprès du ministère public afin qu'une enquête soit menée sur les faits.

- 125.** En outre, l'organisation plaignante allègue que les membres du comité ad hoc de travailleurs ont été contraints de quitter leur emploi le 23 mars 2016 et que, par la suite, des contacts avec l'entreprise GAP ont incité la vice-présidente exécutive de l'entreprise à publier une circulaire informant les membres du comité ad hoc de travailleurs qu'ils allaient être réengagés. Néanmoins, plusieurs anciens salariés se sont présentés dans le délai fixé par l'entreprise en vue d'être réintégrés dans leur emploi et n'ont pas été autorisés à entrer. Il a donc été demandé à l'Inspection générale du travail d'intervenir pour vérifier que l'entreprise respectait l'accord. Selon l'organisation plaignante, les inspecteurs chargés de cette mission n'ont jamais contacté les anciens salariés mais se sont adressés aux représentants de l'entreprise afin de dresser un procès-verbal en leur absence. L'organisation plaignante affirme que l'entreprise continue de refuser d'honorer la proposition qu'elle a formulée.
- 126.** Enfin, l'organisation plaignante allègue que certains travailleurs ont fait l'objet de menaces de toutes sortes et de représailles de la part de l'entreprise.

B. Réponse du gouvernement

- 127.** Dans sa communication du 31 août 2017, le gouvernement rend compte de l'état du conflit collectif opposant le comité ad hoc de travailleurs à l'entreprise. Il fait notamment observer ce qui suit: i) dans le cadre de la procédure relative au conflit collectif, la deuxième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale chargée de l'admission des demandes a prévenu les parties en conflit, par décision en date du 22 mars 2016, que chacune d'entre elles devait s'abstenir de tout acte de représailles contre l'autre partie; en outre, elle a fait savoir à l'entreprise assignée que toute résiliation de contrat devait avoir été autorisée par le tribunal saisi du conflit. La chambre a également prescrit au comité ad hoc de travailleurs de préciser combien de travailleurs soutenaient l'action collective et quelle situation exacte avait donné naissance au litige, et de fournir des précisions quant à la demande; ii) ces informations n'ayant pas été fournies dans les délais impartis, la chambre a ordonné aux membres du comité ad hoc de travailleurs de comparaître devant le tribunal le 12 avril 2016 afin de se conformer aux prescriptions, sous peine de lever les mesures préventives décrétées; iii) par décision du 12 avril 2016, la dixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale a pris connaissance du désistement de l'action collective engagée par les représentants du comité ad hoc de travailleurs, et l'a approuvé; iv) par mémoire du 25 mai 2016, les représentants du comité ad hoc de travailleurs ont déclaré devant le tribunal qu'ils n'avaient plus aucun intérêt à poursuivre l'action collective d'ordre économique et social qu'ils avaient engagée, mais ils ont déclaré que l'entreprise les avait intimidés, contraints et menacés afin de leur faire signer le procès-verbal de l'assemblée générale par lequel avaient été convenus à l'unanimité la dissolution du comité ainsi que le désistement de l'action collective; et v) par décision du 26 mai 2016, la chambre a établi que les allégations des représentants du comité ad hoc de travailleurs portant sur des menaces devaient être portées à l'attention de l'autorité compétente afin qu'une enquête soit menée, dans le but de savoir si d'éventuelles infractions avaient été commises.
- 128.** Sur la base des informations transmises par le ministère public (rapport du ministère public du 6 juillet 2017), le gouvernement indique que, le 11 juillet 2016, l'organisation plaignante et les représentants du comité ad hoc de travailleurs ont déposé une plainte au pénal contre l'entreprise et l'étude de notaire où avait été signé le procès-verbal du 29 mars 2016 établissant le désistement de l'action collective. D'après les informations figurant dans la plainte, les membres du comité ad hoc de travailleurs auraient été contraints de signer en blanc et leurs signatures seraient par la suite apparues dans le procès-verbal de l'assemblée générale du 29 mars 2016, alors que ces travailleurs étaient absents lors de l'assemblée en question. Le gouvernement précise que le ministère public, par l'intermédiaire de l'unité spéciale chargée

d'enquêter sur les délits commis contre des syndicalistes relevant du bureau du procureur responsable des droits de l'homme, a adressé un communiqué officiel à la Division spécialisée des enquêtes criminelles (DEIC) afin qu'elle interroge les membres du comité ad hoc de travailleurs. Selon le ministère public, deux des plaignants ayant été contactés n'ont montré que peu d'intérêt à l'idée de participer à l'enquête et n'ont pas fourni d'informations pertinentes.

- 129.** Le gouvernement ajoute que l'inspecteur du travail et le sous-délégué départemental du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale se sont rendus dans l'entreprise à plusieurs reprises. Lors du contrôle effectué le 8 juillet 2016, le chef du personnel et la conseillère de l'entreprise se sont présentés et ont déclaré attendre les anciens salariés désireux de s'entretenir avec le représentant légal. L'inspecteur a noté qu'il avait vu une simple photocopie de la décision de justice approuvant le désistement total de l'action collective. Par la suite, le 26 juillet 2016, une audience sollicitée par l'inspecteur du travail s'est tenue en présence de l'entreprise et de cinq anciens salariés membres du comité ad hoc de travailleurs. Le procès-verbal de l'audience indique ce qui suit: i) le représentant légal de l'entreprise a déclaré que, le 18 mars 2016, les travailleurs avaient présenté leur lettre de démission, ce qui a donné lieu à l'émission des chèques en vue de leur paiement le 23 mars 2016; ii) les anciens salariés ont déclaré avoir été licenciés par l'entreprise le 23 mars 2016 (jusqu'à cette date, leur badge d'entrée dans l'entreprise avait été validé); en outre, ils ont indiqué que l'entreprise les avait contraints à signer un document en date du 18 mars 2016 par lequel ils renonçaient à leur emploi, en soulignant que le 23 mars 2016 ils ont perçu la totalité de leur paie à la quinzaine; et iii) les anciens salariés ont demandé à l'entreprise d'honorer sa proposition visant la réintégration des travailleurs licenciés le 23 mars 2016, et ils ont fait valoir que les voies de recours administratives devaient être épuisées afin de pouvoir poursuivre l'action engagée devant le tribunal du travail et de la prévoyance sociale.
- 130.** Dans sa communication du 18 décembre 2019, le gouvernement fait parvenir des informations actualisées sur l'état d'avancement de la plainte présentée contre l'entreprise pour menaces et contrainte (rapport du bureau du procureur chargé des droits de l'homme daté du 10 octobre 2019). D'après les informations communiquées: i) il n'a pas été possible de localiser les parties lésées ni les membres du comité ad hoc de travailleurs, ce qui aurait permis à la DEIC de mener les entretiens nécessaires, car les adresses renseignées par les plaignants n'existaient pas ou bien les personnes recherchées n'y vivaient plus; ii) comme suite aux efforts déployés par la DEIC pour localiser les parties lésées, deux membres du comité ad hoc de travailleurs ayant été retrouvés ont indiqué avoir consenti à signer de manière libre et éclairée un document, et avoir reçu un solde de tout compte de la part de l'entreprise, tandis que les autres personnes considérées comme des parties lésées et ayant reçu une citation à comparaître à l'adresse enregistrée auprès de la Superintendance de l'administration fiscale ne se sont pas présentées; et iii) dans un mémoire du 8 août 2017, le directeur des ressources humaines de l'entreprise a indiqué qu'il ignorait totalement le sort des 20 anciens salariés susmentionnés, qui avaient cessé de travailler dans l'entreprise après avoir présenté, par écrit, leur démission volontaire.
- 131.** Dans sa communication du 30 novembre 2020, le gouvernement indique que, conformément aux informations communiquées par la Direction du travail du pouvoir judiciaire du Guatemala (rapport n° 234-2020/DGL/orza du 26 octobre 2020), l'action collective engagée par le comité ad hoc de travailleurs a pris fin en raison d'un désistement. Il communique des informations fournies par l'Inspection générale du travail concernant les circonstances de la résiliation des contrats de travail des 20 membres du comité (rapport n° DGD-IGT-594-2020 du 18 septembre 2020), qui ne font nullement référence à une quelconque autre action engagée devant l'Inspection générale du travail par les membres du comité ad hoc de travailleurs après l'audience du 26 juillet 2016.

- 132.** Enfin, dans sa communication du 1^{er} février 2022, le gouvernement transmet un rapport du ministère public daté du 27 janvier 2022 (rapport n° FDCOJS/G 2022-000024/mlmg), qui indique ce qui suit: i) en dépit des nombreuses citations à comparaître leur ayant été signifiées, les parties lésées ne se sont pas présentées lors des entretiens fixés par le ministère public, sans toutefois se faire excuser de leur non-comparution; ii) l'affaire relative à la plainte contre l'entreprise a été rejetée en vertu de l'article 24 *ter* du Code de procédure pénale, qui dispose que l'infraction de menaces ne peut donner lieu à des poursuites qu'à la demande de l'une des parties, et il ressort des actes de procédure accomplis qu'il n'est pas possible de poursuivre l'enquête. Dans sa communication du 26 avril 2022, le gouvernement indique que l'organe d'enquête avait pris les mesures nécessaires, opportunes, utiles et pertinentes pour la manifestation de la vérité et que, conformément aux dispositions du Code de procédure pénale, la plainte avait été rejetée sans qu'aucune décision contraire n'ait été reçue avant mars 2022.

C. Conclusions du comité

- 133.** *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations de violations de la liberté syndicale dans une maquila du secteur du textile. Il note en outre que l'organisation plaignante allègue ce qui suit: i) le 22 mars 2016, 20 salariés de l'entreprise ont constitué un comité ad hoc de travailleurs dans le but de saisir les tribunaux du travail d'un conflit collectif; ii) le 12 avril 2016, la dixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale saisi du conflit collectif a approuvé, par décision, le désistement de l'action collective, en se fondant sur un procès-verbal de l'assemblée générale du comité ad hoc de travailleurs en date du 29 mars 2016 qui établissait la dissolution complète du comité en question ainsi que le désistement total de l'action collective engagée contre l'entreprise; iii) les membres du comité ad hoc de travailleurs ont fait savoir par la suite qu'à aucun moment ils n'avaient signé de document indiquant leur désistement; l'organisation plaignante et les représentants du comité ont donc déposé une plainte au pénal afin qu'une enquête soit menée sur les faits; iv) les membres du comité ad hoc de travailleurs ont été contraints de quitter leur emploi le 23 mars 2016 et, par la suite, grâce aux contacts établis entre le syndicat et un acheteur international, l'entreprise a proposé à ces salariés d'être réengagés, proposition qui n'a pas été honorée; et v) certains travailleurs ont fait l'objet de menaces de toutes sortes et de représailles de la part de l'entreprise.*
- 134.** *Le comité note que, dans sa réponse aux allégations formulées, le gouvernement indique ce qui suit: i) la procédure judiciaire relative au conflit collectif s'est clôturée par le désistement des membres du comité ad hoc de travailleurs. Toutefois, les représentants du comité ont indiqué au tribunal saisi du conflit que l'entreprise les avait intimidés, contraints et menacés afin de leur faire signer le procès-verbal de l'assemblée générale du comité ad hoc de travailleurs par lequel avait été établis la dissolution du comité ainsi que le désistement de l'action collective; ii) le 11 juillet 2016, l'organisation plaignante et les représentants du comité ad hoc ont déposé une plainte au pénal contre l'entreprise pour menaces et contrainte. D'après les informations fournies par le ministère public, l'enquête n'a pas pu se poursuivre car, dans certains cas, les plaignants n'ont pas manifesté un vif intérêt à l'idée de participer à l'enquête et, dans d'autres, il n'a pas été possible de recueillir les déclarations de la plupart des personnes considérées comme des parties lésées parce que ces dernières n'ont pas pu être jointes aux adresses indiquées par leurs soins, ou bien parce qu'après avoir reçu une citation à comparaître à l'adresse communiquée aux organismes publics ces personnes ne se sont pas présentées, malgré des relances répétées, et par conséquent, la plainte a été rejetée sans qu'aucune déclaration contraire n'ait été reçue avant mars 2022; et iii) lors de l'audience sollicitée par l'Inspection générale du travail le 26 juillet 2016, l'entreprise a déclaré que les anciens salariés avaient présenté leur lettre de démission le 18 mars 2016; les chèques ont donc été émis en vue du versement de leurs soldes de tout compte le 23 mars 2016. Les anciens salariés*

ont quant à eux déclaré, lors de l'audience, que l'entreprise les avait licenciés le 23 mars 2016 en les obligeant à signer une lettre de démission datée du 18 mars 2016. Ils ont ajouté que l'entreprise n'avait pas donné suite à l'offre qu'elle avait faite de les réengager, et ils ont fait valoir que les voies de recours administratives devaient être épuisées afin de pouvoir ester en justice.

- 135.** Dans ce contexte, le comité note que le présent cas a trait à deux situations: i) d'une part, la cessation du conflit collectif en raison du désistement du comité ad hoc de travailleurs qui, d'après les allégations de l'organisation plaignante, serait le fruit de la contrainte exercée par l'entreprise; et ii) d'autre part, la résiliation du contrat de travail des 20 membres du comité ad hoc de travailleurs.
- 136.** En ce qui concerne la cessation du conflit collectif, le comité observe que la dixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale a estimé que l'action collective était close en se fondant sur le procès-verbal de l'assemblée générale du comité ad hoc de travailleurs en date du 29 mars 2016, dans lequel les travailleurs déclaraient se désister totalement de l'action collective, ainsi que sur le mémoire présenté par les représentants du comité ad hoc le 25 mai 2016, dans lequel ces derniers ont affirmé qu'ils ne souhaitent pas poursuivre l'action collective d'ordre économique et social. Le comité note en outre que la chambre a indiqué aux travailleurs que toute accusation portant sur le recours à des moyens de coercition en lien avec la signature du procès-verbal en question devait être portée à l'attention de l'autorité compétente en matière pénale. Même si les représentants du comité ad hoc de travailleurs ont déposé une plainte au pénal contre l'entreprise pour menaces et contrainte en lien avec le procès-verbal de l'assemblée générale du 29 mars 2016, le comité note les informations du ministère public qui indiquent que certains plaignants n'ont pas souhaité participer à l'enquête et qu'il n'a pas été possible de localiser les autres parties lésées aux adresses indiquées ou que ces dernières, après avoir reçu une citation à comparaître à l'adresse communiquée aux organismes publics, ne se sont pas présentées, sans fournir la moindre justification. Le comité note que c'est pour cette raison que le ministère public n'a pas pu poursuivre l'enquête, puisqu'il s'agit d'une infraction pour laquelle des poursuites ne peuvent être engagées qu'à la demande de l'une des parties. Par conséquent, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.
- 137.** En ce qui concerne la résiliation des contrats de travail des 20 membres du comité ad hoc de travailleurs, le comité prend note de ce qui suit: i) d'une part, l'organisation plaignante allègue que les travailleurs auraient été contraints de démissionner le 23 mars 2016, soit un jour après que l'action collective a été engagée, et que par la suite l'entreprise leur a fait savoir qu'ils pourraient être réengagés mais n'a ensuite pas honoré cette promesse. En outre, d'après ce qu'ont affirmé cinq membres du comité ad hoc de travailleurs à l'Inspection générale du travail le 26 juillet 2016, ils auraient été licenciés le 23 mars 2016 et contraints de signer une lettre de licenciement datée du 18 mars 2016; ii) d'autre part, l'entreprise a quant à elle déclaré que les travailleurs avaient présenté leur lettre de démission volontaire le 18 mars 2016 et que, le 23 mars 2016, ces derniers avaient reçu leur chèque de solde de tout compte; et iii) lors de l'audience du 26 juillet 2016 convoquée par l'Inspection générale du travail, les anciens salariés ont demandé que les voies de recours administratives soient épuisées et ont indiqué qu'ils saisiraient les instances judiciaires. Tout en prenant note des divergences dans les déclarations de l'organisation plaignante et de l'entreprise concernant les circonstances et les raisons de la résiliation des contrats de travail des salariés, le comité constate que toutes deux s'accordent sur le fait que les 20 travailleurs ayant participé à la création du comité ad hoc de travailleurs ont cessé de travailler pour l'entreprise. Le comité prend également bonne note de l'indication du gouvernement selon laquelle les travailleurs ont demandé à l'Inspection générale du travail qu'elle s'assure que les voies de recours administratives sont épuisées afin qu'ils puissent poursuivre la procédure judiciaire engagée devant les tribunaux du travail en lien avec la résiliation de leurs contrats de travail. Rappelant 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], le comité veut croire que la requête d'épuisement des voies de recours administratives adressée à l'inspection du travail a été satisfaite et que, si des procédures judiciaires ont été engagées contre la résiliation des contrats de travail de membres du comité ad hoc, celles-ci ont été résolues rapidement et dans le respect de la liberté syndicale.*

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité veut croire que la requête d'épuisement des voies de recours administratives adressée à l'inspection du travail a été satisfaite et que, si des procédures judiciaires ont été engagées contre la résiliation des contrats de travail de membres du comité ad hoc, celles-ci ont été résolues rapidement et dans le respect de la liberté syndicale.*
- b) *Le comité considère que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.*

Cas n° 3383

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Honduras présentée par

- la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH) et
- le Syndicat des travailleurs du sucre, du miel, de l'alcool et des industries similaires du Honduras (SITIAMASH)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent une série de violations de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective à la suite de la fusion entre deux organisations syndicales de l'industrie du sucre

- 139.** La plainte figure dans une communication du Syndicat des travailleurs du sucre, du miel, de l'alcool et des industries similaires du Honduras (SITIAMASH) datée du 28 janvier 2020 et dans des communications de la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH) datées du 7 mai et du 30 novembre 2021.
- 140.** Le gouvernement du Honduras a fait parvenir ses observations sur les allégations dans des communications datées du 6 août 2020 et du 12 janvier 2022.
- 141.** Le Honduras a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 142.** Dans une communication datée du 28 janvier 2020, le SITIAMASH indique que, de leur propre initiative, le Syndicat des travailleurs des exploitations sucrières du Nord et d'autres entreprises connexes du secteur Guanchias (SITRAZUNOSASG) et le SITIAMASH ont décidé de

procéder à une fusion à l'issue de laquelle le premier syndicat, établi dans une entreprise et ses filiales (ci-après «le syndicat de groupe»), est devenu une branche du second, qui est un syndicat sectoriel. L'organisation ajoute à cet égard que: i) le SITIAMASH, principal syndicat des travailleurs du sucre du pays, a été créé en 1959 et est affilié à la Fédération unie des travailleurs du Honduras, à la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH) et à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA); ii) la fusion a été conforme à toutes les procédures internes des deux organisations et réalisée dans le respect des formalités administratives correspondantes, telles qu'énoncées dans la résolution n° 012/2018 du 14 mars 2018 émise par le secrétariat d'État aux Bureaux du travail et de la sécurité sociale (STSS); iii) à l'occasion de cette fusion, le SITIAMASH et le syndicat de groupe se sont mis d'accord sur l'objectif consistant à conclure des conventions collectives visant à garantir une vie digne et décente aux travailleurs du sucre et à lutter pour la mise en place d'une seule convention collective dans l'industrie du sucre du Honduras; et iv) avec l'accompagnement de l'inspection du travail et du représentant légal chargé de la fusion, l'entreprise Azunosa (ci-après «l'entreprise») a été informée de ladite fusion, afin que celle-ci produise tous ses effets, notamment en ce qui concerne la négociation collective et la déduction des cotisations syndicales au sein de l'entreprise.

143. L'organisation plaignante déclare ensuite que, le 10 décembre 2018, le syndicat de groupe a informé le STSS de sa scission unilatérale du SITIAMASH. Elle précise à cet égard que: i) à aucun moment le SITIAMASH n'a été mis au courant de cette démarche de scission, qui n'est pas régie par la législation du travail; ii) en violation de la législation du travail, l'administration du travail, par la résolution n° 143/2018 du 10 décembre 2018 a immédiatement acté ladite scission sans que celle-ci ne soit précédée d'aucune procédure administrative et sans exiger le respect de toutes les obligations et formalités correspondantes, ce qui avait pourtant été imposé pour la fusion; et iii) l'administration du travail a immédiatement reconnu un nouveau comité exécutif pour le syndicat de groupe.
144. L'organisation plaignante fait en outre valoir que: i) les travailleurs qui se sont opposés à ladite scission ont été licenciés; ii) l'entreprise a refusé de recevoir la visite d'un inspecteur du travail à la suite de la réclamation déposée par le SITIAMASH alléguant l'illégalité de ladite scission et des licenciements; iii) l'entreprise n'a jamais respecté son obligation de remettre au SITIAMASH les cotisations syndicales des travailleurs syndiqués à la suite de la fusion réalisée le 14 mars 2018; iv) dans ce contexte, le président du SITIAMASH a été persécuté et son domicile a été placé sous surveillance; et v) l'avocate engagée par le SITIAMASH pour mener à bien les démarches administratives et judiciaires liées à la procédure de fusion syndicale et aux licenciements en question a été la cible d'une attaque le 11 janvier 2020, à l'occasion de laquelle plusieurs coups de feu ont été tirés sur son véhicule et sa maison, sans qu'aucun dommage physique, fort heureusement, ne soit à déplorer.
145. Dans une communication datée du 7 mai 2021, la CUTH fournit des éléments supplémentaires concernant les allégations présentées par le SITIAMASH. Elle indique en particulier que: i) la fusion entre le syndicat de groupe et le SITIAMASH, officiellement enregistrée par l'administration du travail le 14 mars 2018, résulte d'une décision de l'assemblée générale du syndicat de groupe prise le 26 août 2017, qui, à ce moment-là, n'a suscité aucune opposition ni de la part de l'entreprise ni de la part de l'administration du travail; ii) à l'issue de la fusion, le syndicat de groupe est devenu la section Guanchias du SITIAMASH; iii) le 21 mai 2018, la section Guanchias du SITIAMASH a soumis à l'entreprise un cahier de revendications concernant tous les travailleurs exerçant leurs fonctions sur le site de l'entreprise, c'est-à-dire à la fois ceux employés directement par l'entreprise et ceux employés par l'intermédiaire d'entreprises de sous-traitance; iv) comme indiqué dans plusieurs

rapports d'inspection, l'entreprise a refusé d'engager les pourparlers demandés à plusieurs reprises par le SITIAMASH; v) en violation de la loi, l'administration du travail a refusé de désigner un médiateur, contrairement à ce que demandait le SITIAMASH; vi) le 4 novembre 2018, l'entreprise, avec la complicité de certains travailleurs de confiance et sans chercher à négocier avec le SITIAMASH, a créé un comité exécutif parallèle pour le syndicat de groupe qui n'existait plus, en faisant valoir que ce comité avait été nommé par l'assemblée générale du syndicat, qui avait pourtant déjà fusionné avec le SITIAMASH, conformément à une décision prise, justement, par son assemblée générale; vii) par la suite, le nouveau comité exécutif parallèle, sans l'autorisation de l'assemblée générale, a entamé une procédure de scission, sans en informer dûment le SITIAMASH et en dissimulant cette démarche aux membres de la section Guanchias de ce dernier; viii) en l'espace de trois mois, l'entreprise a négocié avec ce comité exécutif cinq conventions collectives, qui ont été enregistrées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale comme des conventions collectives conclues avec des entreprises sous-traitantes de l'entreprise; ix) le 9 juillet 2019, l'entreprise a licencié MM. Gustavo Alberto Quiroz Baquedano, Francisco Enrique Mendoza Canales, Rubén Darío Umazor, Maynor José Ponce, Rony Alexis Cruz et José Magdaleno Benítez, travailleurs qui composaient justement le comité exécutif de la section Guanchias du SITIAMASH; x) près de deux ans après avoir déposé plainte pour non-respect de l'immunité syndicale des dirigeants susmentionnés, les sanctions prévues par la loi relative à l'inspection du travail ne sont toujours pas appliquées; xi) les membres de la section Guanchias du SITIAMASH ont fait l'objet de pressions, de menaces de licenciement, ainsi que d'offres d'emploi et d'avantages économiques pour qu'ils se désaffilient et rejoignent le syndicat géré par l'entreprise, dans le cadre d'une campagne permanente d'intimidation consistant notamment à placer des gardes de sécurité armés dans les zones de travail afin qu'ils surveillent et harcèlent les membres de la section Guanchias; et xii) le 30 août 2019, le STSS a été saisi d'une réclamation visant à s'opposer à l'enregistrement des conventions collectives susmentionnées au motif que le syndicat de groupe manquait de représentativité juridique et constituait une organisation syndicale parrainée par l'employeur.

- 146.** Sur la base des faits décrits ci-dessus, l'organisation plaignante fait valoir que: i) étant donné que le syndicat de groupe a légalement et dûment fusionné avec le SITIAMASH, l'élection d'un nouveau comité exécutif pour ce syndicat de groupe, qui n'existe alors plus, constitue un mécanisme de création d'un syndicat parallèle, contraire aux intérêts des travailleurs défendus au sein de l'assemblée qui a autorisé la fusion en question; et ii) l'élection du comité exécutif du syndicat parrainé par l'entreprise et agissant parallèlement à la section Guanchias du SITIAMASH, ainsi que l'enregistrement des conventions collectives constituent des actes administratifs illégaux puisque le SITIAMASH n'a jamais été convoqué ni par le syndicat de groupe ni par le STSS et que la négociation des conventions collectives s'est déroulée sans la présence de représentants de la section Guanchias du SITIAMASH.
- 147.** Dans une communication datée du 30 novembre 2021, la CUTH dénonce une escalade des actes de harcèlement, d'intimidation, de menaces et de persécution à l'encontre des dirigeants de la section du SITIAMASH présente au sein de l'entreprise. Elle dénonce en particulier: i) le licenciement injustifié, le 29 octobre 2021, de M. Carlos Rivera, secrétaire général de la section du SITIAMASH au sein de l'entreprise; et ii) les menaces de licenciement à l'encontre des autres travailleurs de l'entreprise s'ils restent affiliés au SITIAMASH.

B. Réponse du gouvernement

- 148.** Dans une communication datée du 6 novembre 2020, le gouvernement déclare que l'État du Honduras respecte les conventions nos 87 et 98 et qu'il s'abstient d'interférer dans tout type d'activité menée par des organisations syndicales. Le gouvernement note en particulier que:

i) le STSS a enregistré la fusion du syndicat de groupe et du SITIAMASH, par la résolution n° 012/2018 du 14 mars 2018, et que les informations correspondantes figurent dans les registres de la Direction générale du travail, au département des organisations sociales; ii) toutefois, les registres de cet organisme ne contiennent pas de renseignements sur les lieux où le SITIAMASH dispose de sections; iii) la Direction générale du travail ne dispose pas non plus d'éléments attestant de l'annulation de la personnalité juridique du syndicat de groupe, de sorte que ladite personnalité juridique reste en vigueur; iv) le 29 novembre 2018, M. Montenegro Orellana s'est présenté devant la Direction générale du travail pour communiquer la composition du nouveau comité exécutif du syndicat de groupe; v) étant entendu que les pouvoirs publics doivent s'abstenir de toute intervention susceptible de limiter le droit des organisations de gérer leur administration, la Direction générale du travail a acté la composition du nouveau comité exécutif du syndicat de groupe au moyen de la résolution n° 143/2018 du 10 décembre 2018; vi) par un courrier recommandé daté du 15 décembre 2018, le comité exécutif du syndicat a porté à la connaissance de la Direction générale du travail sa décision de se séparer du SITIAMASH; et vii) par un arrêté daté du 17 janvier 2019, la Direction générale du travail a pris acte de la décision du syndicat et, compte tenu du type de demande et dans le strict respect de l'autonomie syndicale, aucune procédure administrative n'a été engagée.

- 149.** Le gouvernement déclare ensuite que le syndicat de groupe a enregistré et déposé six conventions collectives conclues avec différentes entreprises (Servicios Agrícolas de Soldaduras y Derivados de Montajes Estructuras Metálicas; Empresa Agrícola EMMODEI; Servicios Múltiples Tilos; Empresa de Operaciones de Industrias Metálicas; Servicios Múltiples Martínez, et Empresa Agrícola (ESAO)). Il indique que le SITIAMASH a déposé des recours contre trois de ces conventions collectives, lesquels sont actuellement examinés dans le cadre des procédures administratives applicables. Dans la mesure où les conventions collectives susmentionnées ont été conclues dans le cadre de négociations directes, le STSS n'est jamais intervenu dans la négociation entre le syndicat de groupe et les entreprises concernées. Le gouvernement ajoute enfin que les licenciements présumés de dirigeants du SITIAMASH et la persécution dont le président de cette organisation aurait été victime font actuellement l'objet d'une enquête et qu'il n'a pas connaissance des éléments concernant les cotisations syndicales évoqués dans les allégations.
- 150.** Par une communication datée du 12 janvier 2022, le gouvernement confirme que la fusion entre le syndicat de groupe et le SITIAMASH résulte d'une décision de l'assemblée générale du syndicat de groupe prise le 26 août 2017 et enregistrée par l'administration du travail le 14 mars 2018. Il souligne que cette fusion constitue un acte propre à l'organisation syndicale. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le STSS a rejeté la demande présentée par le SITIAMASH en vue de la désignation d'un médiateur chargé de lancer les négociations avec l'entreprise sur le cahier de revendications soumis par le SITIAMASH, le gouvernement indique que les requérants n'ont pas rempli les conditions juridiques requises pour engager une médiation, puisqu'il faut d'abord démontrer que la procédure de règlement direct a été épuisée.
- 151.** S'agissant de l'enregistrement du nouveau comité exécutif du syndicat de groupe, le gouvernement indique à nouveau que, bien que le STSS ait été informé de la fusion du syndicat de groupe avec le SITIAMASH, il n'est fait aucune mention dans les registres de la Direction générale du travail de l'annulation de la personnalité juridique du syndicat de groupe, ce qui explique que la demande d'enregistrement du nouveau comité exécutif n'ait pas pu être refusée. Il ajoute que, pour ce qui est des conventions collectives signées par le syndicat de groupe, le STSS n'est aucunement intervenu et, conformément au principe de bonne foi et

d'autonomie collective, s'est contenté d'enregistrer les conventions collectives signées, car elles étaient conformes à la législation en vigueur.

- 152.** Le gouvernement réaffirme ensuite que, de la même manière, il n'a fait que prendre acte de la décision du syndicat de groupe de se séparer du SITIAMASH, soulignant que le STSS ne fait preuve d'ingérence dans aucune organisation syndicale. Il indique que, dans le présent cas, la scission est la conséquence d'un conflit interne à l'organisation syndicale et que le règlement de ce type de différend relève de la compétence des conseils de conciliation et d'arbitrage.
- 153.** En ce qui concerne les licenciements des membres du comité exécutif de la section Guanchias du SITIAMASH, le gouvernement signale que, conformément à l'article 516 du Code du travail, toute violation de l'immunité syndicale doit être prouvée devant le tribunal du travail correspondant. Il ajoute que l'organisation plaignante présente des allégations contradictoires puisque, d'une part, elle mentionne que l'inspection du travail a constaté les licenciements en question et, d'autre part, elle allègue des retards dans l'action entreprise par le STSS. S'agissant des allégations de pressions et de menaces à l'encontre des membres de la section Guanchias du SITIAMASH, le gouvernement déclare que les plaignants n'indiquent pas précisément qui sont les auteurs de ces pressions et comment celles-ci ont été exercées.

C. Conclusions du comité

- 154.** *Le comité observe que le présent cas porte sur des allégations de violations de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans une entreprise du secteur sucrier à la suite de la fusion entre une organisation syndicale établie dans une société du secteur et ses filiales (ci-après le «syndicat de groupe») et une organisation syndicale sectorielle, le SITIAMASH. Le comité note que les organisations plaignantes dénoncent notamment: i) la création d'un syndicat parallèle qui bénéficie du soutien de l'entreprise, moyennant l'enregistrement irrégulier d'un comité exécutif du syndicat de groupe alors que ce dernier avait déjà fusionné avec le SITIAMASH et, par la suite, la séparation irrégulière du syndicat de groupe du SITIAMASH; ii) l'entrave à la négociation collective menée par la section du SITIAMASH et l'enregistrement irrégulier de conventions collectives signées par le nouveau comité exécutif du syndicat de groupe; iii) le licenciement des dirigeants de la section du SITIAMASH et de son secrétaire général; et iv) les menaces et les actes de violence antisyndicale à l'encontre du président du SITIAMASH et de l'avocate qui conseille le SITIAMASH. Le comité note par ailleurs que le gouvernement déclare qu'il respecte pleinement l'autonomie des syndicats, que l'administration du travail n'a procédé à aucun acte d'ingérence en faveur de l'un des syndicats concernés par le présent cas et que l'inspection du travail a rempli ses obligations en ce qui concerne les faits allégués.*
- 155.** *S'agissant des relations entre le syndicat de groupe et le SITIAMASH, le comité note que, sur la base des éléments communiqués par les parties, les faits se seraient déroulés selon la chronologie suivante: i) réuni en assemblée générale le 24 août 2017, le syndicat de groupe a décidé de fusionner avec le SITIAMASH; ii) ladite fusion a été enregistrée par l'administration du travail au moyen d'une résolution datée du 14 mars 2018; iii) le 21 mai 2018, la section du SITIAMASH a soumis à l'entreprise un cahier de revendications concernant les conditions de travail de tous les travailleurs exerçant leurs fonctions sur le site de l'entreprise; iv) en novembre 2018, la composition d'un comité exécutif pour le syndicat de groupe a été communiquée, alors que celui-ci avait fusionné avec le SITIAMASH, fusion enregistrée par le STSS au titre de la résolution n° 143/2018 du 10 décembre 2018; v) le 15 décembre 2018, le syndicat de groupe a informé le STSS de sa séparation du SITIAMASH et l'administration du travail a pris acte de cette décision moyennant un arrêté daté du 17 janvier 2019; et vi) le syndicat de groupe a conclu au cours des mois suivants une série de conventions collectives avec plusieurs entreprises sous-traitantes de l'entreprise.*

156. Le comité note que les organisations plaignantes font notamment valoir que: i) la réactivation du syndicat de groupe par des travailleurs de confiance de l'entreprise avait pour but de créer, avec le soutien de l'administration du travail, un syndicat contrôlé par l'entreprise, parallèlement à la section du SITIAMASH; ii) l'administration du travail n'aurait pas dû enregistrer le nouveau comité exécutif du syndicat de groupe puisque celui-ci n'existait plus après sa fusion avec le SITIAMASH; et iii) la démarche de scission du syndicat de groupe, dont le SITIAMASH n'a pas été informé et qui a été immédiatement enregistrée par l'administration du travail, n'a pas été soumise aux exigences qui avaient encadré la fusion entre les deux organisations syndicales.
157. Le comité note que, pour sa part, le gouvernement déclare que: i) si l'administration du travail a enregistré la fusion du syndicat de groupe avec le SITIAMASH, ses registres ne font pas état ni de l'annulation de la personnalité juridique du syndicat de groupe ni des lieux où le SITIAMASH dispose de sections; ii) conformément au principe de non-ingérence, le gouvernement s'est contenté d'enregistrer les différentes décisions qui lui ont été transmises par les organisations syndicales; iii) l'administration du travail a été informée de la décision de se séparer du SITIAMASH prise par l'assemblée générale du syndicat de groupe; et iv) compte tenu du type de demande dont elle avait été saisie et dans le strict respect de l'autonomie syndicale, l'administration du travail a considéré avoir été informée de cette décision et aucune procédure administrative de quelque nature que ce soit n'a été engagée à cet égard.
158. Le comité observe que, d'après les éléments ci-dessus, il existe un différend sur la légitimité et la validité de la désignation d'un comité exécutif pour le syndicat de groupe après sa fusion avec le SITIAMASH et sur la séparation du syndicat de groupe du syndicat sectoriel en question. Le comité observe que de l'avis du gouvernement, la situation en question reflète l'existence d'un conflit interne au mouvement syndical alors que les organisations plaignantes estiment que celle-ci traduit l'existence d'ingérences ayant pour but de promouvoir la mise en place d'un syndicat contrôlé par l'entreprise, dans un contexte marqué par des actes antisyndicaux visant les dirigeants du SITIAMASH. Le comité rappelle, d'une part, qu'il a insisté sur le principe fondamental de libre choix des organisations par les travailleurs et la non-ingérence de l'entreprise en faveur d'un syndicat et que le respect des principes de la liberté syndicale suppose que les autorités publiques fassent preuve d'une grande retenue en ce qui concerne toute intervention dans les affaires internes des syndicats. Il est plus important encore que les employeurs se comportent avec circonspection à cet égard. Ils ne devraient rien faire, par exemple, qui puisse être interprété comme favorisant un groupe au détriment d'un autre au sein d'un syndicat. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1190 et 1193.] Le comité rappelle, d'autre part, qu'il a considéré qu'il n'appartient pas au comité de se prononcer sur des conflits internes à une organisation syndicale, sauf si le gouvernement est intervenu d'une manière qui pourrait affecter l'exercice des droits syndicaux et le fonctionnement normal d'une organisation et que, lorsqu'il se produit des conflits internes au sein d'une organisation syndicale, ils doivent être réglés par les intéressés eux-mêmes (par exemple par un vote), par la désignation d'un médiateur indépendant avec l'accord des parties intéressées, ou par les instances judiciaires. [Voir **Compilation**, paragr. 1613 et 1621.] Tout en constatant qu'il n'a pas été informé d'initiatives visant à trouver une solution interne aux organisations concernées, le comité observe qu'il ressort des annexes fournies par les organisations plaignantes que le SITIAMASH a intenté une action en justice pour obtenir la dissolution du syndicat de groupe. Le comité prie donc le gouvernement et les organisations plaignantes de l'informer de l'issue de cette démarche, ainsi que de toute autre action en justice éventuelle que le SITIAMASH aurait entreprise au sujet des allégations d'irrégularités concernant la séparation du syndicat de groupe du SITIAMASH, soulevées par les organisations plaignantes.
159. En ce qui concerne les allégations relatives à la négociation collective avec l'entreprise et ses filiales, le comité note que les organisations plaignantes font valoir que: i) l'entreprise a refusé de négocier

le cahier de revendications soumis en mai 2018 par le SITIAMASH en vue de réglementer les conditions de travail de tous les travailleurs exerçant leurs fonctions sur le site de l'entreprise, qu'ils soient employés directement par l'entreprise ou par ses filiales; ii) l'administration du travail a refusé de désigner un médiateur, contrairement à ce que demandait le SITIAMASH; iii) au lieu de cela, l'administration du travail a enregistré au début de l'année 2019 une série de conventions collectives conclues par le syndicat de groupe avec plusieurs filiales de l'entreprise sans que le SITIAMASH et sa section n'aient été associés à la procédure de négociation collective; et iv) le SITIAMASH a saisi l'administration du travail pour s'opposer à l'enregistrement des conventions collectives susmentionnées au motif que le syndicat de groupe manquait de représentativité juridique et constituait une organisation parrainée par l'employeur. Le comité note que, pour sa part, le gouvernement déclare que: i) le SITIAMASH n'a pas rempli les conditions juridiques requises pour la désignation d'un médiateur, car il n'a pas démontré qu'il avait épuisé la procédure de règlement direct avec l'entreprise; ii) le SITIAMASH a déposé des recours administratifs pour s'opposer à trois des six conventions collectives négociées et signées par le syndicat de groupe; et iii) conformément au principe de l'autonomie collective et après avoir vérifié la légalité des conventions collectives signées par le syndicat de groupe, l'administration du travail a procédé à leur enregistrement.

- 160.** Le comité prend bonne note des éléments communiqués tant par les organisations plaignantes que par le gouvernement. Il note en particulier que: i) les organisations plaignantes font valoir que le SITIAMASH n'a pas été associé aux démarches de négociation collective entamées au début de l'année 2019 par le syndicat de groupe, une organisation qui, selon elles, manque de représentativité juridique et de l'indépendance nécessaire; et ii) les organisations plaignantes déclarent que le SITIAMASH a présenté, en août 2018, un cahier de revendications concernant les travailleurs de l'entreprise et de ses filiales, un élément qui n'a pas été réfuté par le gouvernement. À cet égard, le comité rappelle qu'il a considéré que la détermination des organisations susceptibles de signer seules des conventions collectives devrait être établie sur la base d'un double critère, celui de la représentativité et celui de l'indépendance. Selon le comité, les organisations répondant à ces critères devraient être déterminées par un organisme présentant toutes garanties d'indépendance et d'objectivité. [Voir **Compilation**, paragr. 1374.] Le comité observe également que, conformément à l'article 54 du Code du travail du Honduras, si plusieurs syndicats sont présents au sein d'une même entreprise, la convention collective doit être conclue avec celui qui compte le plus grand nombre de travailleurs. Notant que le gouvernement indique que le STSS a constaté la légalité des conventions collectives dont l'enregistrement a donné lieu à un recours administratif de la part du SITIAMASH, le comité prie le gouvernement de préciser les critères retenus par le STSS pour établir la plus grande représentativité et indépendance du syndicat de groupe. Il prie en outre les organisations plaignantes d'indiquer si les décisions susmentionnées de l'administration du travail ont été contestées devant les tribunaux.
- 161.** En ce qui concerne l'allégation de licenciements antisyndicaux des dirigeants de la section Guanchias du SITIAMASH, le comité note que l'organisation syndicale soutient que: i) six dirigeants de la section Guanchias ont été licenciés le 9 juillet 2021; ii) deux ans après avoir déposé plainte pour violation de l'immunité syndicale, les sanctions prévues par la loi ne sont toujours pas appliquées; et iii) Carlos Rivera, secrétaire général de la section Guanchias, a été licencié de manière injustifiée le 29 octobre 2021. Le comité note en outre que le gouvernement: i) a indiqué dans sa première communication que les licenciements de juillet 2019 faisaient l'objet d'une enquête; ii) a fait savoir dans sa deuxième communication que l'inspection du travail avait constaté les licenciements et que, étant donné qu'il s'agissait d'une plainte pour violation de l'immunité syndicale, la question relevait des tribunaux du travail; et iii) n'a pas fait mention du prétendu licenciement injustifié du secrétaire général de la section du SITIAMASH. Le comité observe en outre qu'il ressort des documents et annexes fournis par les organisations plaignantes que: i) dans un courrier daté du 10 août 2019 adressé à l'inspection du travail, l'avocate des responsables syndicaux licenciés a, d'une part, achevé la procédure

administrative relative aux licenciements afin qu'une procédure judiciaire puisse être engagée et, d'autre part, demandé à l'inspection du travail de procéder à des investigations afin de vérifier l'éventuelle violation de l'article 469 du Code du travail, qui prévoit l'imposition d'une amende en cas de violation du droit d'association syndicale; et ii) une action en justice a été intentée le 7 octobre 2019 pour obtenir la réintégration des six travailleurs licenciés. Le comité rappelle que nul ne devrait faire l'objet de discrimination antisyndicale en raison de ses activités syndicales légitimes, et la possibilité d'être réintégré dans leur poste de travail devrait être ouverte aux personnes qui ont été l'objet de discrimination antisyndicale, et que lorsqu'elles sont saisies de plaintes en discrimination antisyndicale, les instances compétentes doivent mener immédiatement une enquête et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences des actes de discrimination antisyndicale qui auront été constatés. [Voir **Compilation**, paragr. 1163 et 1159.] Observant en outre que les actions intentées en justice à la suite des licenciements qui ont eu lieu en juillet 2019 n'auraient toujours pas fait l'objet de décisions, 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.] Sur la base de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de: i) l'informer de la conduite des enquêtes demandées par le SITIAMASH pour violation du droit d'association syndicale à la suite du licenciement de plusieurs de ses dirigeants en juillet 2019 et des résultats de celles-ci; et ii) de lui faire part de ses observations sur le licenciement présumé du secrétaire général de la section du SITIAMASH en octobre 2021. Le comité prie également les autorités de prendre les mesures nécessaires pour que les procédures judiciaires relatives aux licenciements susmentionnés soient rapidement menées à bien dans le respect de la liberté syndicale et prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- 162.** En ce qui concerne les allégations de menaces, de pressions et de violences antisyndicales dans le contexte de la fusion et de la scission susmentionnées entre les deux syndicats, le comité note que les organisations plaignantes dénoncent en particulier: i) des menaces de licenciement et des offres d'emploi et d'avantages économiques visant à inciter les membres de la section Guanchias du SITIAMASH à se désaffilier de cette organisation et à rejoindre le syndicat géré par l'entreprise; ii) la présence de gardes de sécurité armés dans les zones de travail pour surveiller et harceler les membres du SITIAMASH; iii) la persécution du président du SITIAMASH et la surveillance de son domicile; et iv) le 11 janvier 2020, l'attaque à l'occasion de laquelle plusieurs coups de feu ont été tirés contre le véhicule et la maison de l'avocate chargée par le SITIAMASH de s'occuper des dossiers relatifs au présent cas. Le comité note que, de son côté, le gouvernement déclare que les allégations de menaces et de pressions à l'encontre des membres du SITIAMASH ne sont pas suffisamment précises sur leurs modalités et leurs auteurs. Il constate également que le gouvernement: i) a indiqué dans sa première communication qu'une enquête était en cours sur la persécution dont le président du SITIAMASH aurait fait l'objet et qu'il n'a pas fourni d'autres informations à cet égard dans sa deuxième communication; et ii) n'a pas communiqué ses observations sur les allégations concernant l'attaque qui aurait été commise contre l'avocate de l'organisation. Rappelant que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et qu'il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe [voir **Compilation**, paragr. 84], le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des personnes qui auraient été victimes de violence antisyndicale et pour enquêter sur les faits dénoncés par les organisations plaignantes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

Recommandations du comité

163. 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 et les organisations plaignantes de l'informer des résultats de la procédure judiciaire engagée par le SITIAMASH pour obtenir la dissolution du syndicat de groupe, ainsi que sur toute autre action en justice éventuelle que le SITIAMASH aurait entreprise au sujet des allégations des organisations plaignantes concernant les irrégularités qui se seraient produites au cours de la séparation du syndicat de groupe du SITIAMASH.
- b) S'agissant de l'enregistrement des conventions collectives conclues par le syndicat de groupe, le comité prie le gouvernement de préciser les critères retenus par le STSS pour établir la plus grande représentativité et indépendance de l'organisation en question. Le comité prie en outre les organisations plaignantes d'indiquer si les décisions susmentionnées de l'administration du travail ont été contestées devant les tribunaux.
- c) Le comité prie le gouvernement de:
 - i) l'informer de la conduite des enquêtes demandées par le SITIAMASH pour violation du droit d'association syndicale à la suite du licenciement de plusieurs de ses dirigeants en juillet 2019 et des résultats de celles-ci;
 - ii) et de lui faire part de ses observations sur le licenciement présumé du secrétaire général de la section du SITIAMASH en octobre 2021.
- d) Le comité prie les autorités de prendre les mesures nécessaires pour que les procédures judiciaires relatives aux licenciements susmentionnés soient rapidement menées à bien dans le respect de la liberté syndicale et prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- e) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des personnes qui auraient été victimes de violence antisyndicale et pour enquêter sur les faits dénoncés par les organisations plaignantes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

Cas n° 3396

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Kenya présentée par

- l'Internationale de l'Éducation (IE) et
- le Syndicat national des enseignants du Kenya (KNUT)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent la décision unilatérale de la Commission du service de l'enseignement (TSC) de suspendre une convention collective signée, ainsi que son refus de mettre à exécution des décisions de justice. Elles dénoncent également de nombreux actes antisyndicaux qui auraient été commis par la TSC: discrimination en matière de promotion et de rémunération, ingérence dans l'élection de représentants syndicaux et refus de percevoir les cotisations syndicales

- 164.** La plainte figure dans une communication de l'Internationale de l'Éducation (IE) et du Syndicat national des enseignants du Kenya (KNUT) en date du 17 décembre 2020. Le KNUT a envoyé des informations dans une communication reçue le 31 mai 2022.
- 165.** En l'absence de réponse du gouvernement, le comité s'est vu contraint de reporter à deux reprises l'examen du présent cas. À sa réunion de mars 2022 [voir 397^e rapport, paragr. 7], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement en lui indiquant que, conformément aux règles de procédure énoncées au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration, il serait en mesure de présenter un rapport sur le fond de ce cas dans le cadre de sa prochaine réunion, même s'il ne recevait pas à temps les informations ou observations demandées. À ce jour, le gouvernement n'a toujours pas communiqué d'observations.
- 166.** Le Kenya a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Il n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 167.** Dans une communication du 17 décembre 2020, l'IE et le KNUT indiquent que ce dernier a été créé en 1957 et est membre de l'IE. Jusqu'en mai 2019, il représentait plus de 187 000 membres enregistrés, tous issus d'écoles publiques.
- 168.** L'IE et le KNUT indiquent que des réclamations ont déjà été formulées, sans succès, pour inciter le gouvernement à régler les questions litigieuses découlant des décisions de la Commission du service de l'enseignement (TSC), notamment le fait que, depuis le mois de mai 2019, elle ne procède ni à l'encaissement ni au versement des cotisations syndicales au KNUT, dans le but d'asphyxier le syndicat. Les attaques visant ce dernier constituent une grave violation des conventions de l'OIT et du droit national, notamment la loi sur les relations professionnelles

(2007), la loi sur la Commission du service de l'enseignement (2012) et la convention collective établie pour la période 2017-2021. Elles contreviennent également aux décisions de justice rendues par le tribunal du travail et des relations professionnelles.

- 169.** L'IE et le KNUT considèrent que, compte tenu du litige opposant le syndicat et la TSC, le gouvernement aurait dû envisager les moyens susceptibles d'aider à surmonter les obstacles, comme le recours à des mécanismes de conciliation ou de médiation ou à un arbitrage effectué par un organisme indépendant bénéficiant de la confiance des parties. La plainte porte sur les points suivants.

Décision unilatérale de la TSC de suspendre la convention collective signée (2017-2021)

- 170.** Les organisations plaignantes dénoncent la décision unilatérale prise par la TSC de suspendre la convention collective du corps enseignant, convention collective qui a été signée en octobre 2016 et enregistrée en novembre 2016. Selon les organisations plaignantes, la TSC a suspendu la convention collective en juillet 2019, bien que le certificat d'enregistrement de cette convention n'ait jamais été annulé.
- 171.** Les organisations plaignantes affirment que la TSC a élaboré des politiques et des programmes sans la participation du KNUT, ce qui contrevient aux dispositions de la Constitution, du Code des dispositions réglementaires régissant la profession enseignante (CORT) et de la convention collective. Dans un premier temps, la TSC a remplacé cette dernière par un système non négocié fondé sur la performance et comportant l'évaluation et l'amélioration de la performance des membres du personnel enseignant (système désigné ci-après par le sigle TPAD). La TSC a également imposé de manière unilatérale un corpus de directives (ci-après désigné par le sigle CPG) appelées à régir les progressions de carrière dans le service de l'enseignement (circulaire n° 7 du 2 mai 2018). Dans le jugement qu'il a rendu le 12 juillet 2019, le tribunal du travail et des relations professionnelles a déclaré nulles et non avenues tant la décision d'introduire le TPAD que la circulaire publiée en vue d'imposer le CPG. Le tribunal a déclaré que le TPAD mis en œuvre par la TSC serait annulé si des réglementations pertinentes n'étaient pas élaborées conformément à la loi sur les instruments statutaires (2013). Il a en outre fait observer que, dans la mesure où le CPG n'avait pas fait l'objet d'une négociation entre les parties, seul le CORT avait vocation à s'appliquer en matière de promotion des enseignants. Les organisations plaignantes dénoncent également le fait que la TSC ait instauré deux régimes de rémunération parallèles, l'un pour les membres du KNUT, l'autre pour les enseignants non affiliés à ce dernier.
- 172.** Les organisations plaignantes dénoncent en outre le fait que la TSC a transmis ses propres recommandations à la Commission des salaires et des rémunérations de l'organe législatif sans consulter les parties par voie de négociation collective, comme le prévoit la loi sur les relations professionnelles (articles 54-60). Le KNUT a réagi en adressant un courrier à la Commission des salaires et des rémunérations. Enfin, le KNUT aurait réclamé à plusieurs reprises l'engagement de négociations en vue de l'établissement d'une nouvelle convention collective pour la période 2021-2023, avant la mise en œuvre du régime de retraite appelé à avoir une incidence sur les pensions des enseignants en janvier 2021. Cette réclamation est restée lettre morte.

Refus de la TSC de percevoir et de verser les cotisations syndicales au KNUT

- 173.** Les organisations plaignantes affirment que, dans le but d'affaiblir encore davantage le KNUT, la TSC a mis en place sur son portail Web un procédé numérique de validation de l'affiliation

syndicale mais que le bouton qui y est clairement mis en évidence porte la mention «Démission du syndicat», et qu'elle a publié en juin 2019 une circulaire (TSC/IPPD/UN/20/VOL III/47) exigeant des membres du KNUT qu'ils valident leur affiliation syndicale avant septembre 2019. Cette exigence, imposée en dehors de toute procédure et contraire aux dispositions de l'article 48 de la loi sur les relations professionnelles, a fait perdre au KNUT un nombre important de membres. Les organisations plaignantes rappellent que la loi dispose que, lorsqu'un membre d'un syndicat souhaite résilier son adhésion, il doit à cet effet adresser une notification écrite à l'employeur, ce dernier étant ensuite tenu de transmettre au syndicat une copie de cette notification de démission. Cette démission prend effet un mois après la notification. Les organisations plaignantes allèguent qu'en septembre 2019 plus de 86 000 enseignants de l'enseignement primaire et post-primaire, dont certains dirigeants syndicaux élus du KNUT, ont vu leur adhésion à ce dernier supprimée de manière illégale, au motif qu'ils n'avaient pas validé leur adhésion au syndicat dans le délai de trois mois prescrit.

- 174.** Les organisations plaignantes allèguent par ailleurs que la TSC a également mené dans l'ensemble du pays une campagne destinée à inciter les enseignants à quitter le KNUT s'ils souhaitaient être couverts par la convention collective, et ce malgré le fait que le KNUT satisfait toujours à l'obligation qui lui incombe de représenter une majorité simple d'enseignants pour être officiellement reconnu.
- 175.** Selon les organisations plaignantes, le nombre de membres affiliés au KNUT a chuté, passant de plus de 187 000 en 2019 à 28 015 en novembre 2020, ce qui a paralysé les activités du syndicat ainsi que la fourniture de services à ses membres. Le déficit financier du syndicat a été tel qu'il n'a plus été en mesure de verser les salaires de son personnel, d'effectuer le transfert mensuel de fonds à ses 110 sections locales, de rembourser ses prêts, d'assurer le financement de divers programmes et projets ni de faire face à ses autres dépenses administratives.
- 176.** Les organisations plaignantes dénoncent le fait que, passant outre une directive du tribunal et la volonté du ministère du Travail, la TSC a retenu les frais d'agence destinés au KNUT tout en continuant de verser les montants correspondants aux autres syndicats de l'éducation.

Discrimination à l'encontre des membres du KNUT

- 177.** Selon les organisations plaignantes, la TSC s'est employée à faire en sorte que les membres du KNUT ne soient plus couverts par les dispositions de la convention collective établie pour la période 2017-2021, convention qui est toujours en vigueur, et a privé l'ensemble des membres du syndicat de toute forme de droit en matière de promotion. Des enseignants ayant amélioré leur niveau de qualification et remplissant toutes les conditions requises se sont vu refuser une promotion du seul fait de leur affiliation au syndicat.
- 178.** Selon les organisations plaignantes, l'un des préjudices les plus manifestes dont le KNUT est victime ressort clairement du fait que la TSC a établi deux régimes de rémunération parallèles au sein du service public de l'enseignement: les enseignants non affiliés au KNUT ont ainsi perçu des salaires et des indemnités plus élevés et certains ont été promus sur la base du CPG; les membres du KNUT ont quant à eux subi une discrimination à cet égard. Il est également établi que les enseignants du KNUT se sont vu refuser des promotions et des reclassements. Les organisations plaignantes affirment qu'un nombre croissant d'enseignants et de membres du personnel du KNUT n'ayant pas reçu leur salaire complet pendant des mois ont été inscrits par la société d'information financière sur la liste des personnes insolvables. La mise en place de deux régimes de rémunération parallèles dans le service public de l'enseignement exerce une fonction punitive et équivaut à une discrimination. Elle vise également, par la contrainte, à radier les enseignants du registre des membres du KNUT. En mettant en œuvre une telle

mesure, la TSC viole ses propres règles et règlements, sachant que l'article 16 du CORT stipule que, en matière d'emploi, la commission est tenue de n'exercer aucune discrimination, pour quelque motif que ce soit, à l'encontre de quiconque. La mesure de la TSC consistant à ne pas offrir une rémunération identique à des enseignants détenteurs du même statut et des mêmes qualifications constitue également une violation de l'article 19 de la convention collective 2017-2021, qui dispose que les parties à l'accord sont liées par les dispositions relatives à la non-discrimination figurant dans la réglementation n° 16 du CORT.

- 179.** Dans une requête dirigée contre le KNUT (requête 151 de 2018), la TSC a avancé l'argument selon lequel les directeurs d'école et les chefs d'établissement n'étaient pas «syndicables» et que si le tribunal devait reconnaître leur droit d'adhérer à un syndicat, ils n'en devraient pas moins rester des membres ordinaires et ne pas occuper des postes électifs au sein du syndicat concerné. Les organisations plaignantes maintiennent que tous les enseignants peuvent adhérer à des syndicats, conformément à la Constitution du Kenya, à la loi sur les relations professionnelles et au CORT. Elles rappellent également que le tribunal a considéré que les administrateurs jouissaient de l'égalité de droits en matière de syndicalisation.

Refus de la TSC d'appliquer les décisions de justice et les décisions des institutions

- 180.** Les organisations plaignantes estiment que la TSC est tenue de respecter et d'appliquer strictement les droits des enseignants consacrés par le CORT, la convention collective couvrant la période 2017-2022, la loi sur la Commission du service de l'enseignement de 2012, la loi sur les relations professionnelles de 2007, la Constitution de 2010 et l'ensemble des traités et conventions internationaux ratifiés par le pays, notamment la convention n° 98 de l'OIT, ratifiée en 1964. Les organisations plaignantes dénoncent le fait que la TSC a malgré tout refusé systématiquement de respecter ou d'appliquer les décisions de justice suivantes:

- a) la décision n° 151 du 12 juillet 2019 du tribunal du travail et des relations professionnelles par laquelle le tribunal ordonnait: i) que la TSC procède à la mutation des enseignants membres mais non dirigeants du KNUT, conformément aux dispositions du CORT, et que les enseignants faisant partie des dirigeants du KNUT mais n'ayant pas le statut d'administrateurs institutionnels soient mutés dans les zones géographiques qu'ils ont été élus pour représenter; ii) que la TSC assure la promotion des enseignants conformément aux dispositions pertinentes du CORT et aux régimes de service applicables à l'ensemble des enseignants remplissant les conditions requises pour adhérer au syndicat défendeur, étant entendu que la circulaire opérationnelle du 2 mai 2018 sur le CPG visant à abolir et remplacer les trois régimes de service en vigueur n'aura dès lors pas vocation à s'appliquer; iii) que la TSC consulte le KNUT au sujet du développement et de la mise en œuvre du TPAD; iv) que les modules de perfectionnement professionnel des enseignants qui constituent l'enjeu du litige ne soient pas mis en œuvre, dans la mesure où ils sont loin d'équivaloir aux programmes de perfectionnement professionnel susceptibles d'être prescrits par le demandeur par voie réglementaire et conformément à l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 35 de la loi sur la Commission du service de l'enseignement de 2012;
- b) la décision n° 158 du 20 août 2019 du tribunal du travail et des relations professionnelles par laquelle le tribunal ordonnait (en attendant l'audience au cours de laquelle il statuerait au sujet de la procédure principale): i) que la TSC encaisse et verse au KNUT les cotisations syndicales pour le mois d'août 2019; ii) la suspension de la circulaire de la TSC portant la référence TSC/IPPD/UN/20/VOL III/47 du 10 juin 2019, en l'attente d'autres ordonnances du tribunal.

Non-respect du droit des membres du KNUT d'élire leurs représentants

- 181.** Les organisations plaignantes dénoncent enfin le fait que la TSC a souvent exprimé ouvertement l'opinion selon laquelle le remplacement du secrétaire général du KNUT permettrait de résoudre le conflit avec ce dernier. La pression qui s'exerce ainsi sur les membres et les dirigeants du syndicat pour qu'ils désignent un autre responsable constitue une grave ingérence dans l'administration des affaires internes du syndicat. Alors que l'assemblée des délégués du KNUT doit avoir lieu en avril 2021, une campagne visant les actuels dirigeants du syndicat est menée sur les médias et les réseaux sociaux. Les organisations plaignantes rappellent que le droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs propres représentants constitue un préalable indispensable pour qu'elles puissent agir en toute liberté et promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres. Pour que ce droit soit pleinement reconnu, il est essentiel que les pouvoirs publics s'abstiennent de toute intervention susceptible d'en entraver l'exercice. Les organisations plaignantes rappellent également l'avis du Comité de la liberté syndicale, selon lequel les jugements à l'emporte-pièce d'un employeur public mettant en doute l'intégrité des dirigeants syndicaux ne sont nullement de nature à favoriser le développement de relations professionnelles harmonieuses et portent atteinte au droit d'élire des dirigeants syndicaux en toute liberté.
- 182.** Pour conclure, l'IE et le KNUT souhaitent se prévaloir de la présente plainte pour rappeler au gouvernement qu'il lui appartient de défendre les normes internationales du travail et de s'acquitter des obligations qui lui incombent en matière de respect et de garantie de l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

B. Conclusions du comité

- 183.** *Le comité constate avec un profond regret que, malgré le temps qui s'est écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'a pas fourni en temps voulu les observations et informations demandées, bien qu'il ait été à plusieurs reprises invité à le faire, notamment par un appel pressant lancé lors de la réunion de mars 2022 du comité. Par conséquent, conformément aux règles de procédure applicables [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session (1972)], le comité est tenu de présenter un rapport sur le fond du cas sans pouvoir s'appuyer sur les informations qu'il avait espéré recevoir du gouvernement.*
- 184.** *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen des allégations de violations de la liberté syndicale vise à assurer le respect des droits syndicaux dans le droit comme dans la pratique. Si cette procédure protège les gouvernements contre des accusations déraisonnables, ceux-ci doivent reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir le premier rapport du comité, 1952, paragr. 31.] Le comité invite instamment le gouvernement à faire preuve d'une plus grande coopération à l'avenir.*
- 185.** *Le comité prend note des graves allégations formulées par l'IE et la KNUT au sujet des questions problématiques découlant de décisions prises par la TSC, notamment sa décision de suspendre une convention collective signée avec le KNUT en juillet 2019, ainsi que le fait que depuis cette date la TSC n'a ni encaissé ni versé les cotisations syndicales au KNUT, dans le but d'asphyxier le syndicat. Les autres allégations concernent des actes antisyndicaux commis par la TSC, à savoir une discrimination en matière de promotion et de rémunération des membres du KNUT et une ingérence dans l'élection de ses représentants.*
- 186.** *S'appuyant sur les informations communiquées par les organisations plaignantes, le comité retrace la chronologie des événements. Le TSC et la KNUT ont signé en octobre 2016 une convention collective (2017-2021) du corps enseignant. Au cours de l'année 2018, la TSC aurait remplacé cette*

convention par un ensemble de politiques et de programmes élaborés sans la pleine participation du KNUT, notamment un système fondé sur la performance (Teachers Performance Appraisal and Development (TPAD)) et aurait imposé unilatéralement un corpus de directives (CPG) comme cadre de référence pour les promotions dans le service de l'enseignement. En ce qui concerne la modification unilatérale présumée de la convention collective et l'absence de concertation avec le KNUT au sujet des nouvelles modalités de fonctionnement proposées, le comité rappelle avec fermeté que les accords doivent être contraignants pour les parties et que le respect mutuel des engagements pris dans les accords collectifs est un élément important du droit de négociation collective et doit être sauvegardé pour fonder les relations professionnelles sur des bases solides et stables. Le comité rappelle en outre qu'il importe que toutes les organisations syndicales concernées soient consultées au sujet des questions touchant à leurs intérêts ou à ceux de leurs membres. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1334, 1336 et 1521.]

- 187.** Selon les organisations plaignantes, ces diverses initiatives ont conduit le KNUT à notifier un arrêt de travail en décembre 2018. La TSC a déposé une requête auprès du tribunal du travail et des relations professionnelles le 31 décembre 2018. Le 2 janvier 2019, le tribunal a rendu un premier jugement au sujet de la demande interlocutoire du requérant. Le 12 juillet 2019, le tribunal du travail et des relations professionnelles a prononcé son verdict final (décision n° 151) prévoyant la suppression du TPAD mis en place par la TSC si des réglementations appropriées n'étaient pas élaborées conformément à la loi sur les instruments statutaires (2013). Le tribunal a par ailleurs déclaré que, puisque le CPG n'avait pas fait l'objet d'une négociation entre les parties, seul le CORT avait vocation à s'appliquer en matière de promotion des enseignants. Le comité note avec préoccupation l'allégation selon laquelle la TSC a refusé de déférer aux décisions de l'instance judiciaire.
- 188.** Le comité prend note de l'allégation selon laquelle, suite à la décision du tribunal, la TSC est allée encore plus loin, en instaurant deux régimes de rémunération parallèles, l'un pour les membres du KNUT, dans le cadre des conditions de service en vigueur, l'autre pour les non-membres du KNUT, dans le cadre du CPG. Selon les organisations plaignantes, l'introduction de deux régimes de rémunération parallèles dans le service public de l'enseignement exerce une fonction punitive et équivaut à une discrimination, sachant que les personnes non affiliées au KNUT ont perçu des salaires et des indemnités plus élevés et que certaines d'entre elles ont bénéficié d'une promotion dans le cadre du CPG, contrairement aux membres du KNUT, lesquels auraient été privés de toute forme de droit en matière de promotion. Selon les organisations plaignantes, une telle mesure vise également à radier par la contrainte les enseignants du registre des membres du KNUT. Le comité prend note de l'affirmation selon laquelle la mesure de la TSC consistant à ne pas proposer un salaire identique à des enseignants détenteurs du même statut et des mêmes qualifications constitue également une violation de l'article 19 de la convention collective 2017-2021 qui stipule que les parties à l'accord sont liées par les dispositions de l'article 16 du CORT relatives à la non-discrimination. Le comité rappelle à cet égard avec fermeté que nul ne devrait faire l'objet de discrimination dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes, présentes ou passées. [Voir **Compilation**, paragr. 1074.]
- 189.** Le comité note en outre l'allégation selon laquelle, dans le but d'affaiblir le KNUT, la TSC a mis en place sur son portail Web un procédé numérique de validation de l'affiliation syndicale mais que le bouton qui y est clairement mis en évidence porte la mention «Démission du syndicat» et a publié en juin 2019 une circulaire exigeant des membres du KNUT qu'ils valident leur appartenance syndicale avant septembre 2019. Selon les organisations plaignantes, cette exigence de validation de l'adhésion syndicale a fait perdre au KNUT un nombre important de membres. Les organisations plaignantes ont rappelé que, aux termes de la loi sur les relations professionnelles, le membre d'un syndicat qui souhaite renoncer à son adhésion doit adresser une notification écrite à l'employeur, lequel est tenu de transmettre au syndicat une copie de cette notification de démission. La démission

devient effective un mois après la notification. Les organisations plaignantes allèguent que ce système de validation en ligne est responsable du fait qu'en septembre 2019 plus de 86 000 enseignants du primaire et du post-primaire, parmi lesquels certains dirigeants élus du KNUT, se sont vu privés en toute illégalité de leur adhésion syndicale, uniquement parce qu'ils n'avaient pas validé cette adhésion dans le délai de trois mois. Le comité note avec préoccupation l'allégation selon laquelle, dans le même temps, le TSC a également mené à l'échelle nationale une campagne visant à inciter les enseignants à quitter le KNUT.

190. Le comité note que le KNUT a déposé une requête auprès du tribunal du travail et des relations professionnelles contre la décision unilatérale de la TSC de suspendre l'encaissement et le versement au KNUT des cotisations syndicales. Il note que, le 20 août 2019, par une décision rendue d'urgence en attendant l'audience au cours de laquelle il statuerait au sujet de la procédure principale (décision n° 158), le tribunal a ordonné à la TSC de déduire et de verser au KNUT les cotisations syndicales pour le mois d'août 2019 et suspendu la circulaire du TSC du 10 juin 2019 concernant la validation en ligne de l'affiliation syndicale. Le comité sait, sur la base d'informations rendues publiques, que, par un arrêt du 7 août 2020, le tribunal a rejeté la demande du KNUT, jugeant satisfaisants les arguments avancés par la TSC au sujet du versement des cotisations syndicales ainsi que la bonne volonté dont cette dernière a fait preuve à cet égard, sauf pour le mois de décembre 2019, le manquement constaté à cet égard ayant été imputé à des problèmes techniques. Le tribunal a refusé de donner son aval pour le paiement de la somme de 599 082 312 shillings kényans réclamée par le KNUT, jugeant que cette réclamation ne figurait ni dans les prétentions formulées dans la requête initiale ni dans les décisions constituant l'objet de l'instance.
191. Le comité prend toutefois note avec préoccupation de l'allégation selon laquelle les agissements de la TSC ont entraîné une baisse du nombre d'adhérents du KNUT (les effectifs, supérieurs à 187 000 en juin 2019, sont passés à 28 015 en novembre 2020) qui a eu pour effet de paralyser les activités du syndicat et la fourniture de services à ses membres. Le comité relève en particulier, sur la base de la correspondance adressée par le KNUT au ministère du Travail, que la TSC n'a pas versé les cotisations au syndicat aux mois juillet, août et décembre 2019, et que, pour les mois restants, les cotisations versées étaient amputées par la baisse constante des effectifs syndiqués. Le syndicat n'était dès lors plus en mesure de verser les salaires de son personnel, d'assurer les versements mensuels à ses 110 sections, de rembourser ses prêts, de financer divers programmes et projets et de faire face à ses autres dépenses administratives.
192. Tout en rappelant que l'exigence du consentement écrit pour la retenue à la source des cotisations ne serait pas contraire aux principes de la liberté syndicale [voir **Compilation**, paragr. 693], le comité constate avec préoccupation le fait qu'en l'espèce, selon les allégations du syndicat, un système de confirmation d'affiliation en ligne a été mis en place sans que le syndicat ait été dûment consulté à ce sujet et que le conflit qui en est résulté, qui a débouché sur le retrait de ce dispositif pendant plusieurs mois, semblent avoir contribué à la chute drastique des effectifs du syndicat ainsi qu'aux graves difficultés financières qui l'ont affecté. Le syndicat s'est retrouvé dans l'impossibilité de mener ses activités au profit de ses membres, situation qui n'est guère propice au développement de relations professionnelles harmonieuses et qui aurait dû être évitée.
193. Le comité prend également note avec une vive préoccupation de l'allégation selon laquelle la TSC a souvent exprimé ouvertement l'opinion selon laquelle le remplacement du secrétaire général du syndicat permettrait de résoudre le conflit avec le KNUT; la pression ainsi exercée sur les membres et les dirigeants du syndicat pour qu'ils désignent un autre responsable constitue une grave ingérence dans la gestion des affaires internes du syndicat. À ce sujet, le comité rappelle avec fermeté que toute intervention des pouvoirs publics dans les élections des organisations syndicales ou patronales risque de paraître arbitraire et de constituer de ce fait une ingérence dans le fonctionnement de ces organisations, ingérence incompatible avec le principe de la liberté syndicale qui leur reconnaît le droit

*d'élire leurs représentants en toute liberté. 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 librement leurs représentants. Par ailleurs, les jugements à l'emporte-pièce d'un employeur public mettant en doute l'intégrité des dirigeants syndicaux ne sont nullement de nature à favoriser le développement de relations professionnelles harmonieuses et portent atteinte au droit d'élire des dirigeants syndicaux en toute liberté. [Voir **Compilation**, paragr. 640 et 642.]*

- 194.** *De manière générale, le comité se doit d'exprimer sa profonde préoccupation du fait que, malgré la décision unilatérale de la TSC d'annuler une convention collective et son refus d'appliquer les décisions de justice qui annulaient les diverses initiatives qu'elle avait prises et qui étaient contestées par le KNUT, le gouvernement n'a fourni aucune information quant aux mesures prises pour garantir que la TSC respecte pleinement la liberté syndicale et les droits de négociation collective du KNUT. Ce manquement a eu pour conséquence de restreindre les capacités du syndicat à organiser ses activités, à élaborer ses programmes, et l'a mis dans l'impossibilité de participer à des négociations fructueuses en vue de l'établissement d'une nouvelle convention collective.*
- 195.** *Enfin, le comité a pris connaissance, sur la base d'informations rendues publiques, de l'évolution de la situation concernant le KNUT, notamment le changement de direction survenu en 2021. Le comité prend également note d'une communication reçue du KNUT le 31 mai 2022 indiquant que le syndicat a travaillé sans relâche avec la TSC pour rétablir les relations professionnelles harmonieuses qui prévalaient avant l'année turbulente de 2019 et qu'ils ont réussi à résoudre toutes les questions en suspens. Le KNUT ajoute que tous les recours judiciaires en instance ont été clos et les questions y afférentes soumises à des négociations. Le KNUT considère donc que la plainte peut être considérée comme réglée. À la lumière de ces dernières informations, le comité considère que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.*

Recommandations du comité

- 196.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a)** **Le comité constate avec un profond regret que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas communiqué à temps les observations et informations demandées, alors qu'il avait été invité à le faire à plusieurs reprises. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve d'une plus grande coopération à l'avenir.**
 - b)** **À la lumière des dernières informations reçues du KNUT, le comité considère que le présent cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.**

Cas n° 3275

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de Madagascar présentée par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Allégations: L'organisation plaignante allègue des actes de discrimination antisyndicale de la part d'une entreprise du secteur portuaire, en particulier: i) le refus de reconnaître le Syndicat général maritime de Madagascar (SYGMMA) comme le représentant légitime de son personnel; et ii) la pénalisation et le licenciement de dirigeants syndicaux à titre de représailles pour avoir exercé des activités syndicales légitimes

- 197.** Le comité a examiné ce cas (présenté en 2017) pour la dernière fois à sa réunion de mars 2021 et a présenté à cette occasion un nouveau rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 393^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 341^e session (mars 2021), paragr. 572 à 580.]
- 198.** Le comité a dû ajourner l'examen du cas à deux reprises, en l'absence de réponse du gouvernement. À sa réunion de mars 2022 [voir 397^e rapport, paragr. 7], le comité a regretté l'absence persistante de coopération et lancé un appel pressant au gouvernement indiquant qu'il présenterait un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. À ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.
- 199.** Madagascar 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. Elle n'a pas ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

- 200.** Lors du dernier examen du cas en mars 2021, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 393^e rapport, paragr. 580]:
- a) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que, conformément à la décision du conseil d'arbitrage du tribunal de première instance du 26 juillet 2013, les droits syndicaux soient respectés au port de Toamasina, permettant ainsi au SYGMMA d'exercer ses activités syndicales en toute liberté.
 - b) Le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la situation des 43 travailleurs licenciés, ainsi que sur l'issue de l'appel interjeté en septembre 2015 contre la décision du tribunal de première instance. S'il est établi que des actes de discrimination antisyndicale ont été commis par l'entreprise, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures de réparation nécessaires, y compris en assurant

la réintégration des travailleurs concernés sans perte de salaire et, si une réintégration s'avère impossible, le gouvernement devrait veiller à ce que soit versée aux travailleurs concernés une indemnisation adéquate.

B. Conclusions du comité

- 201.** *Le comité regrette profondément que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, dont les faits remontent à une dizaine d'années, le gouvernement à ce jour n'ait pas fourni de réponse aux recommandations du comité, alors qu'il a été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant.*
- 202.** *Dans ces conditions, et conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session], le comité se voit dans l'obligation de présenter un nouveau rapport sur le fond de l'affaire, sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*
- 203.** *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport, 1952, paragr. 31.] Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir, d'autant qu'il a récemment bénéficié de l'assistance technique du Bureau.*
- 204.** *Le comité rappelle que la présente plainte concerne des allégations d'actes de discrimination antisyndicale de la part d'une entreprise du secteur portuaire, en particulier: i) le refus de reconnaître le Syndicat général maritime de Madagascar (SYGMMA) comme le représentant légitime de son personnel; et ii) la pénalisation et le licenciement de dirigeants et de membres syndicaux à titre de représailles pour avoir exercé des activités syndicales légitimes.*
- 205.** *Le comité regrette profondément que le gouvernement n'ait pas fourni les informations demandées s'agissant de la reconnaissance du SYGMMA et du respect des droits syndicaux dans le port de Toamasina, ainsi que de la situation des 43 travailleurs licenciés en 2012 et de l'issue des procédures judiciaires y relatives. Le comité tient à rappeler que les dockers, compte tenu de leur statut et de leurs conditions d'engagement, peuvent s'avérer particulièrement vulnérables à la discrimination antisyndicale, et qu'il considère que l'absence d'informations sur l'issue des procédures judiciaires relatives au licenciement des 43 travailleurs, renforcée par le silence du gouvernement quant aux moyens mis en œuvre pour assurer la protection des responsables syndicaux et le libre exercice des activités syndicales, pourrait être de nature à corroborer les allégations plus générales de non-respect des droits syndicaux dans le pays.*
- 206.** *Dans ces conditions, le comité se voit contraint de renvoyer le gouvernement aux conclusions formulées lors de son dernier examen du cas [voir 393^e rapport, paragr. 577 à 580] et de rappeler l'intégralité de ses recommandations antérieures.*

Recommandations du comité

- 207.** **Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a)** **Le comité regrette profondément que le gouvernement n'ait pas fourni de réponse à ses recommandations, alors qu'il y a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, et le prie instamment de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.**

- b) Le comité exhorte le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin que, conformément à la décision du conseil d'arbitrage du tribunal de première instance du 26 juillet 2013, les droits syndicaux soient respectés au port de Toamasina, permettant ainsi au SYGMMA d'exercer ses activités syndicales en toute liberté.
- c) Le comité exhorte le gouvernement à fournir des informations détaillées sur la situation des 43 travailleurs licenciés, ainsi que sur l'issue de l'appel interjeté en septembre 2015 contre la décision du tribunal de première instance. S'il est établi que des actes de discrimination antisyndicale ont été commis par l'entreprise, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures de réparation nécessaires, y compris en assurant la réintégration des travailleurs concernés sans perte de salaire et, si une réintégration s'avère impossible, le gouvernement devrait veiller à ce que soit versée aux travailleurs concernés une indemnisation adéquate.

Cas n° 3409

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Malaisie présentée par IndustriALL Global Union

Allégations: L'organisation plaignante allègue le licenciement de membres et de dirigeants syndicaux par un constructeur automobile en raison de leur participation à une réunion syndicale, ainsi que le manquement du gouvernement à leur fournir une protection adéquate contre les actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales en droit et en pratique

- 208. La plainte figure dans une communication d'IndustriALL Global Union en date du 27 mai 2021.
- 209. Le gouvernement a fourni ses observations dans une communication en date du 30 septembre 2021.
- 210. La Malaisie a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, mais pas la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 211. Dans sa communication en date du 27 mai 2021, l'organisation plaignante allègue le licenciement de 32 syndicalistes, dont cinq dirigeants syndicaux, de son organisation affiliée – le Syndicat national des travailleurs des équipements de transport et des industries connexes de Malaisie (NUTEAIW) – par la société Hicom Automotive Manufacturers (Malaysia) Sdn Bhd (ci-après «la société») sous prétexte de leur participation à une réunion syndicale. Elle dénonce également le manquement du gouvernement à fournir aux syndicalistes une protection

adéquate contre les actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales, tant en droit qu'en pratique.

- 212.** Présentant le contexte du litige, l'organisation plaignante précise que de juin 2014 à novembre 2015 le NUTEAIW et la société ont mené des négociations en vue d'une quatrième convention collective, sans parvenir à un consensus. En décembre 2015, le NUTEAIW a alors envoyé par fax une déclaration faisant état du blocage des négociations à la société, mais celle-ci a affirmé ne pas l'avoir reçue. Le secrétaire général du NUTEAIW, M. Gopal Kishnam Nadesan, a fait savoir aux membres du syndicat qu'une réunion d'information serait organisée, après les heures de travail et en dehors des locaux de la société, pour les tenir au courant de l'état des négociations. L'organisation plaignante allègue que la direction de la société a mis en garde les travailleurs contre leur participation éventuelle à la réunion d'information proposée sous peine de licenciement. Le 4 décembre 2015, après les heures de travail, quelque 110 membres du NUTEAIW ont quitté les locaux, se sont rassemblés sur le parking à l'extérieur de la société et ont tenu, pendant une heure, une réunion d'information pacifique dirigée par le secrétaire général du syndicat, sans bloquer l'entrée de l'usine.
- 213.** L'organisation plaignante allègue que, un mois après cette réunion, la société a émis des lettres de sommation à l'intention de 32 membres du NUTEAIW et accusé cinq dirigeants syndicaux d'avoir poussé les 110 ouvriers à se rassembler à l'extérieur des locaux de l'usine. Selon la société, en attirant l'attention du public et en donnant l'image de relations professionnelles inharmonieuses en son sein, les syndicalistes ont enfreint sa politique et ses procédures disciplinaires, entraînant ainsi une perception négative du public envers elle; aussi a-t-elle sommé les syndicalistes d'expliquer pourquoi aucune mesure disciplinaire ne devrait être prise à leur encontre. Les 32 syndicalistes ont répondu aux lettres de sommation, en réfutant les accusations, mais à l'issue d'une enquête nationale qui les a reconnus coupables, ils ont été licenciés en février 2016. Suite à une plainte pour licenciement abusif déposée auprès du Département des relations du travail en application de l'article 20 de la loi sur les relations de travail de 1967 (IRA), 27 syndicalistes ont été réintégrés. Néanmoins, la société a refusé de réintégrer cinq dirigeants syndicaux (membres du comité exécutif national et du comité de chantier du NUTEAIW), à savoir Muhamad Sukeri Bin Mahudin, Rozaimi Bin Mohammad, Mohamad Yusry Bin Othman, Kaikhidil Bin Jamaludin et Nurdin Bin Muda, qui avaient chacun entre vingt et vingt-six années d'ancienneté. L'organisation plaignante allègue que l'ingérence de l'employeur dans l'exercice du droit à la liberté de réunion et les sanctions imposées par la suite ont eu un effet paralysant sur les travailleurs, les dissuadant de chercher librement à débloquer les négociations avec l'employeur, et qu'elles constituent une violation du principe de la liberté syndicale.
- 214.** L'organisation plaignante fournit un aperçu des procédures nationales engagées pour examiner le licenciement antisyndical présumé des cinq syndicalistes qui n'ont pas été réintégrés, indiquant que le ministre des Ressources humaines a d'abord transmis la plainte au tribunal du travail, qui a jugé, en mars 2019, que les licenciements étaient justifiés. Considérant que le rassemblement avait attiré l'attention du public et terni l'image de la société, le tribunal a jugé que, puisque le syndicat n'avait pas communiqué de déclaration faisant état du blocage des négociations à la société (aucun document écrit n'a été fourni à ce sujet) ni soumis sa plainte au directeur général des relations du travail pour conciliation en application de l'article 18 (1) de l'IRA, il n'existait aucune preuve d'un conflit du travail; le syndicat n'avait donc pas le droit de recourir au piquetage et la réunion d'information du syndicat était un piquetage illégal auquel les syndicalistes avaient participé. En septembre 2019, la Haute Cour a confirmé le jugement du tribunal du travail, en déclarant que les syndicalistes avaient participé à un piquet de grève illégal dans l'intention d'obtenir un soutien

de l'extérieur et, ce faisant, avaient jeté le discrédit sur la société. En novembre 2020, la Cour d'appel a rejeté la demande de contrôle judiciaire des syndicalistes au motif qu'aucun point d'illégalité, d'irrationalité, d'irrégularité procédurale ni de disproportionnalité n'était soulevé, et en décembre 2020 la Cour fédérale (la plus haute juridiction du pays) a également rejeté leur demande d'autorisation de former recours auprès de la Cour.

- 215.** De l'avis du NUTEAIW, les décisions des tribunaux sont entachées d'erreur étant donné que: i) ces licenciements vont à l'encontre du droit de réunion des cinq syndicalistes, tel qu'il est inscrit dans la Constitution; ii) il n'est pas nécessaire de demander l'autorisation de la société pour assister à une réunion d'information syndicale en dehors des heures de travail et du lieu de travail; iii) les tribunaux n'ont pas tenu compte de l'article 4 (1) de l'IRA, qui interdit l'ingérence dans le droit de participer à des activités syndicales licites; iv) le président du tribunal du travail a outrepassé sa compétence en considérant la réunion d'information du syndicat comme un piquet de grève illégal, car ni la société ni la direction n'ont accusé les dirigeants syndicaux de participer à un piquet de grève illégal; v) quand bien même la réunion d'information syndicale aurait été un piquet de grève, il n'y avait aucune obligation de soumettre un différend au directeur général des relations du travail avant de la convoquer, puisque selon le libellé de l'article 18 (1) de l'IRA un différend non résolu «peut être soumis» au directeur général; vi) conformément à l'article 40 (1) de l'IRA, les syndicats ont le droit de participer à des piquets de grève pacifiques; et vii) le licenciement pour participation à des activités syndicales licites est illégal. Le NUTEAIW affirme que les tribunaux n'ont pas pris en considération les pratiques antisyndicales de l'employeur et, par leur interprétation erronée de l'IRA, n'ont pas sauvegardé le droit des responsables syndicaux à participer à des activités syndicales, ce qui a entraîné le licenciement abusif de cinq dirigeants syndicaux. Il allègue également que les syndicats ont reçu très peu d'aide leur permettant d'invoquer la procédure de sanctions pénales dans le cas d'allégations de pratiques antisyndicales prévues à l'article 59 de l'IRA, comme l'ont souligné la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (commission d'experts) et la Commission de l'application des normes de la Conférence; de ce fait, ils ne peuvent que se prévaloir de l'article 20 de l'IRA, qui manque de clarté quant à la réintégration et aux mesures d'exécution concernant l'employeur.
- 216.** Selon l'organisation plaignante, le gouvernement a manqué, tant en droit qu'en pratique, à protéger les syndicalistes de leur licenciement abusif découlant de leur participation à des activités syndicales légitimes. C'est pourquoi elle demande au gouvernement de mener une enquête sur le licenciement des cinq syndicalistes, de convoquer une réunion de conciliation entre le syndicat et la société afin de les réintégrer, et de sanctionner la société pour ingérence illégale dans des activités syndicales légitimes. Elle avance également que le gouvernement devrait veiller au respect strict des principes consacrés par la convention n° 98 afin de s'assurer que les lois nationales sur le travail protègent réellement les travailleurs des discriminations antisyndicales, et qu'il devrait se concerter avec les syndicats, notamment le NUTEAIW, pour réformer l'IRA de manière à ce que les dispositions relatives à la discrimination antisyndicale des articles 4, 5 et 59 puissent être appliquées avec des sanctions appropriées, afin de garantir l'accès des travailleurs à des voies de recours et de prévenir les violations de leurs droits.

B. Réponse du gouvernement

- 217.** Dans sa communication en date du 30 septembre 2021, le gouvernement indique, s'agissant de son manquement présumé à protéger les membres de NUTEAIW d'ingérences et de licenciements antisyndicaux, que le ministère des Ressources humaines, par l'intermédiaire du Département des relations du travail, a mis sur pied des réunions de conciliation en mars et avril 2016, à la suite desquelles l'employeur a accepté de réintégrer 16 syndicalistes. La société

a toutefois refusé de réintégrer cinq dirigeants syndicaux, qui ont déposé une plainte en application de l'article 20 de l'IRA, faisant valoir qu'ils avaient été licenciés sans motif valable et demandant leur réintégration. D'autres conciliations ont été organisées, en vain, et ces affaires ont été renvoyées devant le tribunal du travail, qui a rejeté la plainte en 2019, estimant qu'il n'y avait pas eu violation des articles 4 et 5 de l'IRA (interdiction de la discrimination et de l'ingérence antisyndicales). Selon le gouvernement, la décision du tribunal se fondait sur l'équité, la bonne conscience et le fond de l'affaire.

- 218.** Le gouvernement soutient en outre que, par son article 8 (procédures concernant les affaires non pénales d'antisyndicalisme) et son article 59 (procédures concernant les affaires semi-pénales), l'IRA fournit une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale en matière d'emploi. Selon lui, des enquêtes sont menées lorsqu'il existe un problème de discrimination antisyndicale et qu'une plainte est déposée en application de l'article 59 de l'IRA. Or, aucune plainte en la matière n'a encore été déposée dans le cadre du présent litige; le NUTEAIW a uniquement fait valoir les allégations ci-dessus concernant les licenciements abusifs en application de l'article 20 de l'IRA, et demandé la réintégration des syndicalistes. S'agissant du manque présumé de clarté des procédures de réparation pour discrimination antisyndicale, le gouvernement ajoute que l'IRA a été modifiée en janvier 2021, afin de prévoir une protection accrue contre l'antisyndicalisme et une indemnisation adéquate pour les cas de discrimination antisyndicale. En particulier, le tribunal du travail est désormais habilité à exclure les restrictions visées dans la deuxième annexe de l'IRA (facteurs à prendre en considération pour rendre une décision concernant une plainte pour licenciement abusif renvoyée au tribunal en application de l'article 20 (3)) dans les cas de licenciements impliquant des mesures antisyndicales.
- 219.** Le gouvernement conclut en réitérant son engagement à protéger les droits des travailleurs et des employeurs en prônant la justice sociale et des relations harmonieuses sur le lieu de travail.

C. Conclusions du comité

- 220.** *Le comité observe que le cas présent concerne des allégations d'ingérence antisyndicale et de licenciement de membres et de dirigeants syndicaux du NUTEAIW par un constructeur automobile, ainsi que des allégations selon lesquelles le gouvernement aurait manqué de fournir une protection adéquate contre ces actes, tant en droit qu'en pratique.*
- 221.** *Le comité note, d'après les informations fournies par l'organisation plaignante et le gouvernement, que les faits à l'origine du cas sont incontestés par les parties et, en particulier, que la société et le NUTEAIW n'ont pas été en mesure de conclure une convention collective malgré des négociations prolongées et qu'en décembre 2015 le syndicat a organisé, en dehors des locaux de la société et après les heures de travail, une réunion à laquelle quelque 110 travailleurs ont participé et qui, selon lui, visait à informer les membres du syndicat du blocage des négociations. Il est également incontesté que la société a licencié 32 syndicalistes en raison de leur participation à la réunion, dont 27 ont été réintégrés suite à des conciliations menées par le Département des relations du travail, mais que la société a refusé de réintégrer cinq dirigeants syndicaux, sur les licenciements desquels le tribunal du travail s'est prononcé et a considéré qu'ils étaient justifiés – une décision confirmée par la Haute Cour, la Cour d'appel et la Cour fédérale.*
- 222.** *Le comité observe que, si les points ci-dessus ne sont pas contestés, l'organisation plaignante soulève de sérieuses préoccupations quant à la nature antisyndicale des actes de la société et au manquement du gouvernement à en protéger les membres du NUTEAIW, alléguant en particulier que la société s'est immiscée dans des activités syndicales légitimes en dissuadant son personnel de*

participer à la réunion d'information syndicale prévue, sous la menace de mesures disciplinaires, que le licenciement des 32 syndicalistes consécutivement à la réunion constitue une discrimination antisyndicale, et que ces actes ont eu un effet paralysant sur les travailleurs, les empêchant de poursuivre les négociations avec leur employeur. Le comité note que le gouvernement réfute l'allégation portant sur son manquement à fournir une protection aux travailleurs contre les actes antisyndicaux, souligne les réunions de conciliation qu'il a initiées en mars et avril 2016, à la suite desquelles l'employeur a accepté de réintégrer certains syndicalistes, et affirme en outre qu'il a saisi la justice des cas des cinq dirigeants syndicaux licenciés. À cet égard, le comité note, à la lecture du jugement du tribunal du travail, que le fait que la société ait émis des rappels et des avertissements à l'intention de son personnel pour le dissuader de participer à la réunion d'information syndicale proposée n'a pas été contesté par l'employeur, et observe que le tribunal ne semble pas avoir examiné cette question sous l'angle d'une ingérence potentielle dans les affaires syndicales, comme allégué par l'organisation plaignante. En outre, le tribunal a considéré que, en l'absence de preuve d'un conflit du travail existant (aucune trace d'une communication à la société faisant état du blocage des négociations), le rassemblement organisé par le syndicat était un piquet de grève illégal qui a attiré l'attention du public et terni l'image de la société; en participant à ces activités, les dirigeants syndicaux ont enfreint les règles de la société et commis une faute grave, qui justifiait leur licenciement. Le comité observe que, si le gouvernement soutient que la décision du tribunal du travail était fondée sur l'équité, la bonne conscience et le fond de l'affaire, l'organisation plaignante allègue quant à elle que les tribunaux ont procédé à une évaluation erronée de la situation (selon l'organisation plaignante, la réunion n'était pas un piquet de grève, et il n'est nullement nécessaire d'obtenir une autorisation de l'employeur pour tenir une réunion syndicale après les heures de travail et en dehors des locaux de la société). Selon l'organisation plaignante, les tribunaux n'ont pas accordé l'attention nécessaire aux dispositions de l'IRA relatives à la discrimination et l'ingérence antisyndicales et, partant, n'ont pas sauvegardé le droit des responsables syndicaux à participer à des activités syndicales, ce qui a conduit au licenciement abusif de cinq dirigeants syndicaux.

223. Le comité croit comprendre de ce qui précède que la question centrale dans ce cas est de déterminer si les mesures prises par la société – la mise en garde des travailleurs contre leur participation à une réunion syndicale et le licenciement des syndicalistes y ayant participé – constituent ou non des actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales, comme l'invoque l'organisation plaignante. Observant que la situation factuelle à l'origine de ce cas a été examinée par des procédures juridiques nationales, le comité tient à souligner d'emblée qu'il ne prend pas position sur le fait de savoir si l'interprétation de la législation nationale par les tribunaux est fondée à la lumière de circonstances particulières; il se limite plutôt à évaluer si la situation faisant l'objet de la plainte soulève ou non des questions de liberté syndicale et, dans ce cas particulier, de discrimination antisyndicale. Le comité tient à rappeler à cet égard que la discrimination antisyndicale est l'une des violations les plus graves de la liberté syndicale, puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats. 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. En ce qui concerne les motifs de licenciement, les activités des dirigeants syndicaux doivent être examinées dans le contexte des situations particulières qui peuvent être spécialement tendues et difficiles en cas de différend du travail et de grève. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1072, 1104 et 1132.] Il rappelle également que le droit de réunion est un élément essentiel pour que les organisations syndicales puissent mener à bien leurs activités et il appartient aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs de fixer d'un commun accord les modalités d'exercice de ce droit. Le respect des principes de la liberté syndicale suppose que les employeurs fassent preuve d'une grande retenue en ce qui concerne toute intervention dans les affaires internes des syndicats. [Voir **Compilation**, paragr. 1585 et 1192.]

224. *Au vu de ce qui précède, le comité estime que le recours au licenciement de membres et de dirigeants syndicaux au motif qu'ils ont organisé ou participé à une réunion syndicale, qui aurait attiré l'attention du public et donné une image négative de la société, n'est pas conforme à la liberté syndicale et peut constituer une intimidation empêchant l'exercice de leurs fonctions syndicales, indépendamment du fait que la réunion puisse être qualifiée ou non de piquet de grève (une évaluation pour laquelle le comité ne dispose pas d'informations suffisantes), dans la mesure où cette action reste pacifique et que le droit de la direction de pénétrer dans les locaux de la société est garanti. Dans ces circonstances, le comité prie le gouvernement de continuer à faciliter la discussion entre la société et le syndicat, comme il l'a fait pour les autres travailleurs licenciés, en vue de garantir que les travailleurs et leurs dirigeants syndicaux dans la société puissent exercer sans entraves leurs activités, notamment la tenue de réunions syndicales, et d'étudier des solutions envisageables aux préoccupations en suspens soulevées par l'organisation plaignante concernant les cinq dirigeants syndicaux licenciés, y compris la réintégration au poste de travail comme mesure corrective efficace.*
225. *Le comité observe en outre que l'organisation plaignante et le gouvernement ont des avis divergents sur l'état général du droit et de la pratique s'agissant de la protection adéquate contre des actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales, ainsi que de l'accès aux recours et aux sanctions pour de tels actes. Alors que l'organisation plaignante invoque le recours insuffisant à l'article 59 de l'IRA, qui prévoit des procédures semi-pénales dans le cas d'allégations de pratiques antisyndicales, ainsi qu'un manque d'aide apportée aux syndicats pour qu'ils puissent se prévaloir de cette disposition, et souligne le manque de clarté concernant les mesures de réintégration et d'application visées à l'article 20 de l'IRA, le gouvernement soutient que ladite loi fournit une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale en matière d'emploi, que des enquêtes sont menées à chaque fois qu'une plainte est déposée en application de l'article 59, mais qu'aucune plainte en la matière n'a été déposée par le NUTEAIW, et que depuis les modifications apportées à l'IRA en 2021 le tribunal du travail a des pouvoirs plus étendus pour rendre des décisions liées aux plaintes de licenciements antisyndicaux en application de l'article 20.*
226. *Prenant dûment note des préoccupations soulevées par l'organisation plaignante à cet égard, ainsi que de la réponse apportée par le gouvernement, le comité rappelle que ces questions ont été traitées par la commission d'experts qui, dans ses derniers commentaires sur l'application de la convention n° 98, a accueilli favorablement les modifications apportées à l'IRA, grâce auxquelles le tribunal du travail peut désormais accorder un éventail complet de réparations à un travailleur licencié pour des motifs de discrimination antisyndicale lorsqu'il traite des plaintes relevant de l'article 20 de l'IRA, et a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les sanctions et les mesures d'indemnisation accordées dans la pratique. Rappelant que le gouvernement doit assurer un système de protection adéquat et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale qui devrait inclure des sanctions suffisamment dissuasives et des moyens de réparation rapides, en insistant sur la réintégration au poste de travail comme mesure corrective efficace [voir **Compilation**, paragr. 1165], le comité veut croire que les modifications apportées à l'IRA mentionnées par le gouvernement contribueront à garantir l'existence d'indemnisations adéquates et de sanctions suffisamment dissuasives pour les actes de discrimination antisyndicale, et invite l'organisation plaignante et le NUTEAIW à formuler toute demande de formation ou d'orientation sur les dispositions applicables de l'IRA auprès des autorités compétentes, afin de garantir que les syndicats bénéficient de tous les moyens disponibles pour agir efficacement dans le cas d'allégations de discrimination antisyndicale.*
227. *Le comité renvoie l'aspect législatif de ce cas à la commission d'experts.*
228. *Compte tenu de ce qui précède, le comité estime que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.*

Recommandations du comité

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

- a) Le comité prie le gouvernement de continuer à faciliter la discussion entre la société et le syndicat, comme il l'a fait pour les autres travailleurs licenciés, en vue de garantir que les travailleurs et leurs dirigeants syndicaux dans la société puissent exercer sans représailles leurs activités, notamment la tenue de réunions syndicales, et d'étudier des solutions envisageables aux préoccupations en suspens soulevées par l'organisation plaignante concernant les cinq dirigeants syndicaux licenciés, y compris la réintégration au poste de travail comme mesure corrective efficace.
- b) Le comité veut croire que les modifications apportées à la loi sur les relations de travail mentionnées par le gouvernement contribueront à garantir l'existence d'indemnités adéquates et de sanctions suffisamment dissuasives pour les actes de discrimination antisyndicale, et invite l'organisation plaignante et le NUTEAIW à formuler toute demande de formation ou d'orientation sur les dispositions applicables de ladite loi auprès des autorités compétentes, afin de garantir que les syndicats bénéficient de tous les moyens disponibles pour agir efficacement dans le cas d'allégations de discrimination antisyndicale.
- c) Le comité renvoie l'aspect législatif de ce cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.
- d) Le comité estime que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.

Cas n° 3375

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

Plainte contre le gouvernement du Panama présentée par la Confédération unifiée des travailleurs du Panama (CUTP)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce une ingérence du gouvernement, qui a imposé que la négociation collective d'une nouvelle convention dans une entreprise transnationale d'exportation d'ananas soit menée avec un syndicat considéré comme complaisant

230. La plainte figure dans une communication en date du 18 novembre 2019.

231. Le gouvernement a adressé ses observations dans des communications datées du 30 août 2021 et du 25 avril 2022.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

233. Dans sa communication datée du 18 novembre 2019, l'organisation plaignante dénonce une ingérence du gouvernement, qui a imposé dans l'entreprise agricole d'exportation d'ananas Ananas Trading INC Panamá S.A. (ci-après «l'entreprise»), basée au Panama, que la négociation collective d'une nouvelle convention se fasse avec un syndicat «complaisant» vis-à-vis de l'entreprise (le Syndicat des travailleurs d'Ananas Trading INC (SITRAATI)), au détriment du Syndicat de l'industrie agroalimentaire et activités connexes du Panama (SITAIP), qui est affilié à la Confédération unifiée des travailleurs du Panama.
234. L'organisation plaignante allègue que, le 11 juin 2019, quelques semaines avant l'expiration de la convention collective en vigueur dans l'entreprise, le SITRAATI a essayé de faire enregistrer, de manière irrégulière, une convention collective. Le 12 juin, le SITAIP a présenté un cahier de revendications en vue de la négociation d'une nouvelle convention avec l'entreprise, qui lui a été renvoyé sur résolution de la Direction régionale du travail du Panama-Ouest (DRTPO) en date du 29 juin 2019. Le 3 juillet 2019, le SITAIP a contesté la décision devant le ministère du Travail et du Développement social (MITRADEL), mais comme celui-ci tardait à résoudre le conflit, les travailleurs ont entamé une grève, qui a été suivie par plus de 360 membres du personnel de l'entreprise. Le 18 juillet, la ministre du Travail a annulé la résolution de la DRTPO et a mis les deux syndicats en concurrence, alors que, selon l'organisation plaignante, il était établi que le SITAIP est le syndicat majoritaire dans l'entreprise, comme le montre le fait que plus de 137 travailleurs ont fait une déclaration sur l'honneur, signée et accompagnée du numéro de leur pièce d'identité, attestant qu'ils n'avaient jamais été membres du SITRAATI.
235. L'organisation plaignante allègue que le MITRADEL n'a pas tenu compte du fait que le SITAIP était majoritaire et s'est prononcé en faveur du SITRAATI, dans l'intention délibérée de favoriser une organisation proche de l'entreprise, perpétuant ainsi de mauvaises pratiques qui sont contraires à la démocratie syndicale et bafouent les droits des travailleurs de l'industrie agroalimentaire.
236. L'organisation plaignante allègue en outre que le SITAIP a présenté dans l'intervalle un deuxième cahier de revendications, cette fois pour violation de la loi, et qu'il a accompli les formalités de dépôt d'un préavis de grève pour le 8 novembre 2019. Le 7 novembre 2019, cependant, la direction du MITRADEL au Panama-Ouest, sur instruction des services centraux du ministère, a pris une décision de suspension du processus, en violation du droit de grève des travailleurs.
237. L'organisation plaignante indique enfin que, compte tenu des mesures prises par le MITRADEL, elle a demandé au Bureau du médiateur du Panama d'organiser une réunion, au cours de laquelle il a été décidé que cette institution enquêterait sur ce cas, qui serait parallèlement porté devant d'autres instances.

B. Réponse du gouvernement

238. Dans sa communication du 30 août 2021, le gouvernement transmet ses observations selon lesquelles: i) le SITAIP a présenté à la DRTPO, le 12 juin 2019, un cahier de revendications en vue de la négociation d'une convention collective; ii) par décision n° 0.14-MC-DRTPO-19, la DRTPO a renvoyé le cahier de revendications présenté par le SITAIP et ordonné le classement du dossier au motif qu'une convention collective était en train d'être négociée directement avec le SITRAATI; iii) en désaccord avec la décision de la DRTPO, le SITAIP a présenté un recours

contre celle-ci auprès du bureau supérieur du MITRADEL; iv) par la résolution n° DM-312-2019 du 17 juillet 2019, la ministre du Travail a révoqué dans sa totalité la décision n° 0.14-MC-DRTP0-19 et ordonné l'application des règles énoncées à l'article 402 du Code du travail ainsi que le renvoi du dossier à la direction d'origine (la DRTP0), aux fins de traitement; v) faisant valoir que le SITAIP avait présenté un cahier de revendications alors qu'une convention collective était en train d'être négociée directement par le SITRAATI, la DRTP0 (section de la médiation collective), par la note n° 2172-DRTP0-MC-19 du 2 août 2019, a constaté la présence concomitante de plusieurs cahiers de revendications, situation relevant de l'article 402 du Code du travail, et demandé que soit déterminé lequel des deux syndicats comptait le plus grand nombre de membres, en vue de son accréditation pour l'ouverture de la négociation; vi) par la note n° 2524-MC-DRTP0-19 du 16 septembre 2019, la DRTP0 a indiqué que le département des organisations sociales avait communiqué l'information demandée le 10 septembre 2019 et que le SITAIP et le SITRAATI comptaient respectivement 61 et 132 membres dans l'entreprise; le SITRAATI a par conséquent été désigné pour mener la négociation des cahiers de négociations rassemblés en un seul, en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective; vii) à la suite du recours présenté par le SITAIP contre la note mentionnée, la DRTP0 a réaffirmé sa décision antérieure et confirmé que la responsabilité de négocier le cahier de revendications présenté par le SITAIP le 12 juin 2019 et celui présenté par le SITRAATI le 11 juin 2019 revenait au SITRAATI; et viii) dans le procès-verbal de la séance d'ouverture des négociations, le 18 septembre 2019, dans les locaux de la DRTP0, il est mentionné que le SITRAATI, fort de 132 membres, pouvait de ce fait réactiver la convention collective existante et la faire enregistrer auprès du département des organisations sociales de la Direction du travail du MITRADEL. Dans sa communication du 25 avril 2022, le gouvernement précise que la convention collective est enregistrée auprès de la direction générale du travail sous le numéro 60/19 du 12 novembre 2019.

- 239.** Le gouvernement indique en outre que, le 27 septembre 2019, le SITAIP a présenté un autre cahier de revendications contre l'entreprise, pour violation et non-respect du Code du travail, et qu'il a déposé le 30 octobre 2019 un préavis de grève à partir du 8 novembre 2019. Alors que le dialogue avec le SITAIP se poursuivait et que le département de l'inspection était sollicité pour apporter son appui sur le point du préavis, la grève a été suspendue sur décision du MITRADEL.

C. Conclusions du comité

- 240.** *Le comité observe que ce cas concerne d'une part une situation de présence concomitante de plusieurs cahiers de revendications et de conflit de représentativité dans une entreprise d'exportation d'ananas et, d'autre part, la suspension d'une grève à laquelle avait appelé l'un des deux syndicats concernés.*
- 241.** *Sur la présence concomitante de plusieurs cahiers de revendications, le comité note que l'organisation plaignante dénonce une ingérence du gouvernement, qui a imposé que la négociation d'une nouvelle convention collective dans l'entreprise se fasse avec un syndicat (le SITRAATI) que l'organisation plaignante considère comme «complaisant» vis-à-vis de cette entreprise, au détriment du syndicat de branche, le SITAIP. Le comité note que l'organisation plaignante allègue en particulier que: i) le 12 juin 2019, le SITAIP a présenté un cahier de revendications en vue de la négociation d'une nouvelle convention collective avec l'entreprise et que celui-ci lui a été renvoyé sur résolution de la DRTP0 en date du 29 juin 2019, alors que, dans le même temps, le SITRAATI essayait de son côté de faire enregistrer, de manière irrégulière, une convention collective dans l'entreprise; ii) le 3 juillet 2019, le SITAIP a contesté la décision devant le MITRADEL, mais comme celui-ci tardait à résoudre le conflit, les travailleurs ont entamé une grève, qui a été suivie par plus de 360 membres du personnel de l'entreprise; et iii) le 18 juillet, la ministre du Travail a annulé la résolution de la*

DRTPO et a mis les deux syndicats en concurrence, alors que, selon l'organisation plaignante, il était établi que le SITAIP est le syndicat majoritaire dans l'entreprise.

- 242.** *Le comité note que, de son côté, le gouvernement indique que: i) la DRTPO, par décision n° 0.14-MC-DRTPO-19, a renvoyé le cahier de revendications présenté par le SITAIP en juin 2019, au motif qu'une convention collective était en train d'être négociée directement avec le SITRAATI; ii) en réponse au recours présenté par le SITAIP contre la décision susmentionnée, la ministre du Travail, par la résolution n° DM-312-2019 du 17 juillet 2019, a révoqué la décision n° 0.14-MC-DRTPO-19; iii) faisant valoir que le SITAIP avait présenté un cahier de revendications alors qu'une convention collective était en train d'être négociée directement par le SITRAATI, la DRTPO (section de la médiation collective), par une note du 2 août 2019, a constaté la présence concomitante de plusieurs cahiers de revendications, situation relevant de l'article 402 du Code du travail, et demandé que soit déterminé lequel des deux syndicats comptait le plus grand nombre de membres, en vue de son accréditation pour l'ouverture de la négociation; et iv) sur la base des informations communiquées par le département des organisations sociales de la Direction du travail du MITRADEL, selon lesquelles le SITAIP et le SITRAATI comptaient respectivement 61 et 132 membres dans l'entreprise, la DRTPO a considéré en deux occasions qu'il revenait au SITRAATI de négocier le cahier de revendications qu'il avait présenté le 11 juin 2019 ainsi que celui présenté par le SITAIP le 12 juin 2019, et aussi que ce syndicat pouvait, en tant que syndicat majoritaire, réactiver la convention collective existante et la faire enregistrer auprès du département des organisations sociales de la Direction du travail du MITRADEL.*
- 243.** *Le comité prend note de ces éléments. Il observe que le présent cas porte sur un conflit intersyndical entre le SITAIP et le SITRAATI à l'occasion de la renégociation de la convention collective en vigueur, un mois avant qu'elle ne vienne à expiration. Le comité rappelle qu'une situation qui n'implique pas de différend entre le gouvernement et les organisations syndicales, mais ne résulte que d'un conflit au sein même du mouvement syndical, est du seul ressort des parties intéressées. Le comité rappelle également que, dans des cas de conflits internes à une organisation syndicale, le comité a signalé que l'intervention de la justice permettrait de clarifier la situation du point de vue légal et de normaliser la gestion et la représentation de l'organisation en cause. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1610 et 1615.] Le comité observe d'une part que l'organisation plaignante allègue que le MITRADEL n'a pas tenu compte du fait que le SITAIP était majoritaire et s'est prononcé en faveur du SITRAATI, dans l'intention de favoriser une organisation proche de l'entreprise, et d'autre part que le gouvernement déclare n'avoir fait qu'appliquer les dispositions pertinentes du Code du travail, à savoir celles de l'article 402 relatif à la présence concomitante de plusieurs cahiers de revendications, et avoir agi sur la base des informations fournies par le département des organisations sociales, selon lesquelles le SITRAATI, avec plus du double du nombre de membres, est plus représentatif que le SITAIP. Le comité observe à cet égard que le MITRADEL a annulé la décision par laquelle la DRTPO avait initialement renvoyé le cahier de revendications présenté par le SITAIP, en attendant que la représentativité des syndicats soit établie, mais que les chiffres relatifs aux effectifs des deux organisations sur lesquels le MITRADEL s'est fondé pour déclarer que le SITRAATI était plus représentatif continuent d'être contestés par le SITAIP.*
- 244.** *Le comité rappelle que sont compatibles avec la convention n° 98 tant le système du négociateur unique (l'organisation la plus représentative) que celui d'une délégation composée de toutes les organisations ou seulement des plus représentatives en fonction de critères clairs définis au préalable pour déterminer les organisations habilitées à négocier. Le comité rappelle également que là où, selon les systèmes en vigueur, le syndicat le plus représentatif jouit de droits préférentiels ou exclusifs de négociation, il importe que ce syndicat soit déterminé d'après des critères objectifs et fixés d'avance, afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus. Il rappelle également que des*

critères objectifs, précis et préétablis pour déterminer la représentativité d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs doivent exister dans la législation, et que cette appréciation ne saurait être laissée à la discrétion des gouvernements. [Voir **Compilation**, paragr. 1360, 1369 et 530.] À cet égard, le comité observe que l'article 402 du Code du travail prévoit que lorsque plusieurs cahiers de revendications sont présentés concomitamment et que les syndicats ne se mettent pas d'accord, la responsabilité de négocier collectivement revient au syndicat comptant le plus grand nombre de membres dans l'entreprise. Le comité rappelle aussi que la volonté de s'assurer du caractère représentatif d'un syndicat ou de le vérifier se concrétise le mieux lorsqu'il existe de fortes garanties en matière de secret et d'impartialité. Par conséquent, la vérification du caractère représentatif d'un syndicat doit être effectuée par un organe indépendant et impartial. [Voir **Compilation**, paragr. 533.] Compte tenu du fait que l'organisation plaignante remet en cause l'évaluation du caractère représentatif réalisée par l'administration du travail, le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de préciser si le SITAIP a eu la possibilité de contester devant les tribunaux la décision du MITRADEL relative à ce conflit de représentativité et, si cela est le cas, de communiquer des informations sur le résultat de cette procédure. Notant aussi que l'organisation plaignante indique qu'elle s'est adressée au Bureau du médiateur à propos des allégations selon lesquelles le gouvernement aurait favorisé le SITRAATI, le comité prie également le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des informations sur le résultat des investigations menées.

- 245.** En ce qui concerne le préavis de grève déposé par le SITAIP le 30 octobre 2019 dans le cadre de son cahier de revendications pour violation de la loi, le comité note que l'organisation plaignante allègue que le SITAIP a accompli les formalités de dépôt de préavis pour la grève fixée au 8 novembre 2019 mais que, le 7 novembre 2019, la direction du MITRADEL au Panama-Ouest, sur instruction des services centraux du ministère, a pris une décision de suspension du processus de grève. Le comité prend note du fait que le gouvernement confirme les faits exposés et indique que, alors que le dialogue sur le cahier de revendications pour violation de la loi présenté par le SITAIP se poursuivait avec le syndicat et que le département de l'inspection était sollicité pour apporter son appui sur le point du préavis, la grève a été suspendue sur décision du MITRADEL.
- 246.** Tout en observant qu'il ne dispose pas d'informations sur les raisons pour lesquelles le MITRADEL a ordonné la suspension du mouvement de grève susmentionné, le comité rappelle d'une part qu'il a considéré que le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne, et d'autre part que la responsabilité de la suspension d'une grève ne devrait pas incomber au gouvernement mais à un organe indépendant qui ait la confiance de toutes les parties concernées. [Voir **Compilation**, paragr. 830 et 914.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement d'indiquer les raisons pour lesquelles le MITRADEL a décidé de suspendre le processus de grève engagé par le SITAIP.

Recommandations du comité

- 247.** Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a)** Le comité prie le gouvernement et l'organisation plaignante de préciser si le SITAIP a eu la possibilité de contester devant les tribunaux la décision de l'administration du travail relative à ce conflit de représentativité et, si cela est le cas, de communiquer des informations sur le résultat de cette procédure; le comité prie également le gouvernement et l'organisation plaignante de fournir des

informations sur le résultat des investigations menées par le Bureau du médiateur à propos des allégations selon lesquelles le SITRAATI aurait été favorisé.

- b) Le comité prie le gouvernement d'indiquer les raisons pour lesquelles le MITRADEL a décidé de suspendre le processus de grève engagé par le SITAIP.**

Cas n° 3351

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Paraguay présentée par

- le Syndicat national des travailleurs de la presse (SITRAPREN) et
- la Centrale unitaire des travailleurs Authentique (CUT-AUTENTICA)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que deux entreprises refusent d'appliquer les résolutions du ministère du Travail fixant les salaires minima des travailleurs du secteur du graphisme de presse et que l'une des entreprises refuse de conclure une convention collective

- 248.** La plainte figure dans une communication du Syndicat national des travailleurs de la presse (SITRAPREN) et de la Centrale unitaire des travailleurs Authentique (CUT-AUTENTICA) du 29 novembre 2018.
- 249.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication du 7 septembre 2020.
- 250.** Le Paraguay 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

- 251.** Dans sa communication du 29 novembre 2018, le SITRAPREN et la CUT-AUTENTICA indiquent que: i) le décret n° 7351 de 2017 du pouvoir exécutif prévoit le réajustement des traitements et salaires minima des travailleurs du secteur privé; ii) dans sa résolution n° 550 du 10 août 2017, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MTESS) régleme l'augmentation des traitements et salaires minima des travailleurs de la presse; iii) la résolution n° 597 du 29 août 2017 a étendu l'article 3 de la résolution n° 550 susmentionnée; iv) le décret n° 9088 du 22 juin 2018 du pouvoir exécutif prévoit le réajustement des traitements et salaires minima des travailleurs du secteur privé; et v) dans sa résolution n° 384 du 27 juin 2018, le MTESS régleme le réajustement des traitements et salaires minima des travailleurs de la presse.
- 252.** Les organisations plaignantes font valoir que: i) pour la deuxième année consécutive, les entreprises Editorial AZETA S.A. - ABC Color (ci-après, l'entreprise A) et Editorial El País S.A., Diarios Última Hora y Extra (ci-après, l'entreprise B) ont refusé d'appliquer les résolutions susmentionnées, lesquelles fixent les salaires minima des travailleurs du secteur du graphisme

de presse, et que le MTESS ne s'est pas acquitté de la mission de contrôle dans le domaine du travail qui lui incombe de par la loi; ii) les entreprises n'ont pas participé aux réunions de travail de la Commission nationale des salaires minima et ont de ce fait minimisé l'importance de ce sujet si délicat; iii) sans justifier d'aucun argument et au détriment des travailleurs, l'entreprise A a déposé un recours en inconstitutionnalité de la résolution n° 550 de 2017; et iv) en dépit du fait que, depuis sept ans, le SITRAPREN négocie une convention collective régissant les conditions de travail avec l'entreprise A, cette dernière n'a, à ce jour, toujours pas accepté de la signer.

B. Réponse du gouvernement

- 253.** Le gouvernement a transmis ses observations ainsi que celles de l'entreprise A dans sa communication du 7 septembre 2020. Il déclare tout d'abord que les allégations relatives à l'application du salaire minimum des travailleurs du secteur du graphisme de presse ne relèvent pas de la compétence du Comité de la liberté syndicale. Il indique en outre que: i) si le Conseil national des salaires minima est un organe tripartite, les représentants des entreprises mentionnées en l'espèce n'en sont pas formellement membres; ii) l'entreprise A a déposé un recours en inconstitutionnalité des résolutions ministérielles n°s 550/17, 597/17 et 384/18 (toujours en instance) et que la majorité des travailleurs du secteur de la presse percevaient déjà, avant ces résolutions, un salaire supérieur au minimum légal, établi d'un commun accord avec l'employeur; iii) le MTESS ayant étendu la résolution n° 550/17 au moyen de la résolution n° 597/19, la réclamation est sans objet; et iv) le MTESS ayant adopté, le 1^{er} juillet 2019, la résolution n° 2309 portant réglementation du réajustement des traitements et salaires minima des travailleurs de la presse, la réclamation des organisations plaignantes est sans objet (ladite réclamation porte sur les décret n°s 7351/17 et 9088/18 et sur les résolutions du MTESS n°s 550/17, 597/17 et 384/18).
- 254.** Le gouvernement indique de plus que: i) le 17 octobre 2018, le SITRAPREN a présenté au MTESS une plainte dénonçant le non-respect par l'entreprise A et l'entreprise B de la résolution n° 384/18 du 27 juin 2018 modifiant l'échelle salariale du secteur du graphisme de presse, dans laquelle le SITRAPREN indiquait que, en 2017, il avait déjà informé le MTESS du non-respect des résolutions n°s 550/17 et 597/17, qui faisaient l'objet d'un recours en inconstitutionnalité; ii) suite à cette plainte, le 22 février 2018, le Service de médiation des conflits collectifs de la Direction du travail du MTESS a convoqué les parties à une réunion tripartite devant se tenir le 28 février 2019; iii) une note du Service de médiation du 16 mars 2019 a indiqué que le délai s'était écoulé sans que les parties concernées ne se soient manifestées pour engager une procédure, ce qui montre qu'elles n'avaient pas d'intérêt dans l'affaire.
- 255.** Le gouvernement fait savoir que, bien qu'aucune convention collective régissant les conditions de travail ne soit enregistrée concernant l'entreprise A, il existe une convention collective entre le Syndicat des journalistes du Paraguay (SPP) et la Radio Ñanduti AM, et une autre entre l'Association des entités journalistiques et le SPP, ce qui montre que la négociation collective existe dans le pays. Le gouvernement signale que la majorité des travailleurs de la presse sont membres du SITRAPREN, du SPP et de l'Association des reporters graphistes du Paraguay (ARGP), ce qui démontre la réalité de la liberté syndicale et de la liberté d'association. Le gouvernement insiste en outre sur le fait que la négociation collective et le contenu d'une convention collective régissant les conditions de travail dépendent de la volonté des parties (employeurs et travailleurs), comme l'énoncent l'article 4 de la convention n° 98 de l'OIT et l'article 326 du Code du travail du Paraguay.
- 256.** Le gouvernement présente ensuite les observations de l'entreprise A, laquelle déclare que: i) le MTESS dispose de processus d'inspection régis par la législation en vigueur, ce qui assure la transparence et l'efficacité du contrôle des entreprises en matière de respect des droits au

travail; ii) le comité a conclu en diverses occasions que la législation paraguayenne du travail offrait un niveau de protection élevé et promouvait suffisamment les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective; et iii) s'il est vrai que la négociation collective est un droit fondamental, le principe directeur sur lequel reposent les conventions de l'OIT est la négociation libre et volontaire, ce qui suppose que la négociation ne peut être imposée par aucune partie.

C. Conclusions du comité

257. *Le comité observe que, dans le présent cas, les organisations plaignantes allèguent que deux entreprises refusent d'appliquer les résolutions de 2017 et 2018 du MTESS qui fixent les salaires minima des travailleurs du secteur du graphisme de presse et qu'une entreprise dudit secteur refuse de conclure une convention collective régissant les conditions de travail.*
258. *Concernant le non-respect allégué des résolutions ministérielles relatives aux salaires, le comité rappelle que son mandat consiste à déterminer si, concrètement, telle ou telle législation ou pratique est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 9.] Observant que l'allégation en question se réfère uniquement au non-respect supposé de décisions adoptées par le pouvoir exécutif pour fixer les salaires minima d'un secteur d'activité et qu'aucune question relative à la liberté syndicale n'est soulevée, le comité ne poursuivra pas son examen.*
259. *Concernant l'allégation selon laquelle le SITRAPREN aurait négocié pendant sept ans avec l'entreprise A, qui n'aurait pas accepté de signer la convention collective régissant les conditions de travail, le comité note que tant le gouvernement que l'entreprise A se réfèrent au caractère libre et volontaire de la négociation collective. Le comité rappelle que la négociation volontaire des conventions collectives, et donc l'autonomie des partenaires sociaux à la négociation, constitue un aspect fondamental des principes de la liberté syndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 1313.] Observant par ailleurs que le gouvernement cite plusieurs exemples de conventions collectives conclues entre d'autres organisations syndicales et entreprises du secteur, et rappelant que des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi [voir **Compilation**, paragr. 1313 et 1231], le comité encourage le gouvernement à prendre toutes les mesures en son pouvoir pour promouvoir la négociation collective entre les parties.*

Recommandations du comité

260. **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) **Rappelant que des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi, le comité encourage le gouvernement à prendre toutes les mesures en son pouvoir pour promouvoir la négociation collective entre les parties.**
 - b) **Le comité considère que ce cas n'appelle pas un examen plus approfondi et qu'il est clos.**

Cas n° 3067

Rapport intérimaire

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

- la Centrale congolaise du travail (CCT)
- le Syndicat Espoir (ESPOIR)
- le Syndicat national des enseignants des écoles catholiques conventionnées (SYNECAT)
- le Syndicat des agents et fonctionnaires publics de l'État (SYAPE)
- le Syndicat national pour la mobilisation des agents et fonctionnaires de l'État congolais (SYNAMAFEC)
- le Syndicat pionnier des cadres et travailleurs (SYPICAT)
- l'Union des travailleurs – Agents et fonctionnaires de l'État (UTAFE)
- le Syndicat national des agents et fonctionnaires du secteur agrirural (SYNAFAR)
- l'Association syndicale du personnel de l'administration publique (ASPAP)
- le Syndicat national de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (SYNESURS)
- le Syndicat national des agents et fonctionnaires du Congo (SYNAFOC)
- le Syndicat général des administrations de l'État des finances, paraétatiques et banques (SYGEMIFIN)
- le Syndicat des travailleurs du Congo (SYNTRACO)
- le Renouveau syndical du Congo (RESYCO)
- le Syndicat des fonctionnaires et agents publics de l'État (SYFAP)
- le Directoire national des agents et fonctionnaires de l'État (DINAFET)

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

- 261.** Le comité a examiné ce cas émanant de plusieurs syndicats de la fonction publique pour la dernière fois à sa réunion de juin 2021 et a présenté à cette occasion un nouveau rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 395^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 342^e session (juin 2021), paragr. 359 à 368.]
- 262.** Le comité a dû ajourner l'examen du cas à deux reprises, en l'absence de réponse du gouvernement. À sa réunion de mars 2022 [voir 397^e rapport, paragr. 7], le comité a regretté l'absence persistante de coopération et lancé un appel pressant au gouvernement indiquant qu'il présenterait un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les

informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. À ce jour, le gouvernement n'a pas envoyé les informations attendues.

- 263.** La République démocratique du Congo a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Examen antérieur du cas

- 264.** Lors du dernier examen du cas en juin 2021, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 395^e rapport, paragr. 368]:

- a) Le comité déplore que le gouvernement n'ait toujours pas fourni les informations attendues, a fortiori au regard du temps écoulé depuis la présentation de la plainte en 2014, et en dépit d'un nouvel appel pressant. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir et souhaite rappeler fermement que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. Le comité prie en outre l'organisation plaignante de fournir toute information pertinente concernant l'état d'avancement des nombreuses questions soulevées dans ce cas.
- b) Le comité veut croire que le gouvernement prendra sans délai les dispositions nécessaires pour que les arrêtés contestés de 2013 pris par le ministère de la Fonction publique soient revus en consultation avec les organisations de travailleurs concernées.
- c) Le comité ne peut qu'exhorter une nouvelle fois le gouvernement à entreprendre sans délai des consultations avec toutes les organisations représentatives de travailleurs concernées, y compris l'Intersyndicale nationale du secteur public (INSP) et les Syndicats indépendants de l'administration publique (SIAP), sur les modalités de la représentation des intérêts des travailleurs en vue de la négociation collective dans l'administration publique. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de communiquer le procès-verbal de constitution de l'Intersyndicale nationale de l'administration publique (INAP) ainsi que le procès-verbal de remise et reprise entre l'ancienne intersyndicale (INSP) et l'INAP et de transmettre ses observations à cet égard.
- e) Le comité veut croire que le gouvernement donnera des instructions urgentes pour que des syndicalistes exerçant leurs fonctions syndicales légitimes dans l'administration publique ne puissent plus subir de préjudice dans l'emploi et pour que les responsables de tels actes soient punis. Aussi, le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de diligenter des enquêtes sur les cas cités d'actions disciplinaires à l'encontre de dirigeants syndicaux afin de déterminer si ces actions ont sanctionné l'exercice légitime d'activités syndicales et, le cas échéant, de prévoir le versement d'une indemnisation suffisamment dissuasive.
- f) Notant que M. Muhimanyi et M. Endole Yalele ont porté plainte devant la cour d'appel pour violation du délai légal de clôture de dossier disciplinaire, le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé du résultat des plaintes.
- g) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête sur les circonstances de l'arrestation et de la détention de dirigeants syndicaux en juillet 2013 et novembre 2014 et de le tenir informé des résultats et des suites données.
- h) Le comité prie une nouvelle fois le gouvernement et le plaignant d'indiquer si le recours judiciaire formé par M. Modeste Kayombo-Rashidi est toujours en instance et, le cas échéant, de le tenir informé de la décision une fois rendue.

- i) Le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer les suites données aux recours administratifs et judiciaires formés par les organisations plaignantes.
- j) Rappelant fermement que les dirigeants syndicaux ne devraient pas être soumis à des mesures de rétorsion, et notamment des arrestations et des détentions, pour avoir exercé des droits découlant des instruments de l'OIT sur la liberté syndicale, y compris pour avoir déposé plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, et soulignant l'importance de veiller à ce que les droits syndicaux puissent s'exercer normalement, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de pressions, de menaces et de craintes de tous ordres, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les motifs et l'état des mesures de révocation et disciplinaires à l'encontre des dirigeants syndicaux et syndicalistes suivants: M. NKungi Masewu, président du SYAPE; M. Embusa Endole, président du Syndicat Espoir; M. Gongwaka, dirigeant syndical; M. Kaleba, président du comité de base CCT/Finances; et M. Kalambay, coordinateur du COSSA. Notant avec préoccupation les allégations additionnelles de harcèlement à l'encontre des responsables syndicaux, le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur la situation de MM. Mulangu Ntumba, secrétaire général de SAFE, et Tshimanga Musungay, secrétaire général du Renouveau syndical du Congo (RESYCO).
- k) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse aux allégations selon lesquelles des dirigeants syndicaux dans la fonction publique feraient l'objet de mesures disciplinaires, notamment la révocation, et en particulier sur les motifs retenus pour justifier la révocation en mai 2016 du président du Syndicat des agents et fonctionnaires publics de l'État (SYAPE), M. NKungi Masewu.
- l) Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut solliciter l'assistance technique du Bureau afin de donner suite aux recommandations de longue date formulées sur ce cas.

B. Conclusions du comité

- 265.** *Le comité déplore que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, dont les faits remontent à une dizaine d'années, le gouvernement à ce jour n'ait toujours pas fourni de réponse aux recommandations du comité, alors qu'il a été invité à le faire à plusieurs reprises, y compris par un nouvel appel pressant.*
- 266.** *Dans ces conditions, et conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session], le comité se voit dans l'obligation de présenter un nouveau rapport sur le fond de l'affaire, sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*
- 267.** *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport, 1952, paragr. 31.] Le comité exhorte le gouvernement à faire preuve de plus de coopération à l'avenir, d'autant qu'il a bénéficié à plusieurs reprises de l'assistance technique du Bureau et qu'il vient d'adhérer à un programme de coopération pour le développement axé sur les normes.*
- 268.** *Rappelant que le présent cas, soumis par plusieurs organisations syndicales de la fonction publique, porte sur l'ingérence présumée, dans l'impunité, du gouvernement en tant qu'employeur dans les activités des organisations syndicales, en particulier des mesures d'intimidation et des mesures disciplinaires à l'encontre de dirigeants syndicaux, et l'adoption d'une réglementation contestée*

concernant l'organisation d'élections syndicales dans l'administration publique visant à mettre en place une intersyndicale (INAP) sous contrôle comme interlocuteur unique du gouvernement, le comité se voit dans l'obligation de renvoyer, une nouvelle fois, aux conclusions et aux recommandations qu'il a formulées lors de l'examen du présent cas à sa réunion de juin 2021. [Voir 395^e rapport, paragr. 363 à 368.] En outre, le comité prie instamment les plaignants de fournir toute information pertinente concernant l'état d'avancement des nombreuses questions soulevées dans ce cas. Enfin, compte tenu des difficultés à obtenir les informations attendues de la part du gouvernement comme des organisations plaignantes, le comité invite le gouvernement à accepter une mission consultative pour faciliter la compréhension et la résolution des questions en suspens.

Recommandations du comité

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

- a) Le comité déplore que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, dont les faits remontent à une dizaine d'années, le gouvernement à ce jour n'ait toujours pas fourni de réponse aux recommandations du comité. Le comité exhorte le gouvernement à faire preuve de plus de coopération à l'avenir. Le comité prie en outre instamment les plaignants de fournir toute information pertinente concernant l'état d'avancement des nombreuses questions soulevées dans ce cas.**
- b) Le comité veut croire que le gouvernement prendra sans délai les dispositions nécessaires pour que les arrêtés contestés de 2013 pris par le ministère de la Fonction publique soient revus en consultation avec les organisations de travailleurs concernées.**
- c) Le comité exhorte de nouveau le gouvernement à entreprendre sans délai des consultations avec toutes les organisations représentatives de travailleurs concernées, y compris l'Intersyndicale nationale du secteur public (INSP) et les Syndicats indépendants de l'administration publique (SIAP), sur les modalités de la représentation des intérêts des travailleurs en vue de la négociation collective dans l'administration publique. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de communiquer le procès-verbal de constitution de l'Intersyndicale nationale de l'administration publique (INAP) ainsi que le procès-verbal de remise et reprise entre l'ancienne intersyndicale (INSP) et l'INAP et de transmettre ses observations à cet égard.**
- e) Le comité veut croire que le gouvernement donnera des instructions urgentes pour que des syndicalistes exerçant leurs fonctions syndicales légitimes dans l'administration publique ne puissent plus subir de préjudice dans l'emploi et pour que les responsables de tels actes soient punis. Aussi, le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de diligenter des enquêtes sur les cas cités d'actions disciplinaires à l'encontre de dirigeants syndicaux afin de déterminer si ces actions ont sanctionné l'exercice légitime d'activités syndicales et, le cas échéant, de prévoir le versement d'une indemnisation suffisamment dissuasive.**
- f) Notant que M. Muhimanyi et M. Endole Yalele ont porté plainte devant la cour d'appel pour violation du délai légal de clôture de dossier disciplinaire, le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé du résultat des plaintes.**

- g) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête sur les circonstances de l'arrestation et de la détention de dirigeants syndicaux en juillet 2013 et novembre 2014 et de le tenir informé des résultats et des suites données.**
- h) Le comité prie instamment le gouvernement d'indiquer les suites données aux recours administratifs et judiciaires formés par les organisations plaignantes.**
- i) Rappelant fermement que les dirigeants syndicaux ne devraient pas être soumis à des mesures de rétorsion, et notamment des arrestations et des détentions, pour avoir exercé des droits découlant des instruments de l'OIT sur la liberté syndicale, y compris pour avoir déposé plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, et soulignant l'importance de veiller à ce que les droits syndicaux puissent s'exercer normalement, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de pressions, de menaces et de craintes de tous ordres, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les motifs et l'état des mesures de révocation et disciplinaires à l'encontre des dirigeants syndicaux et syndicalistes suivants: M. NKungi Masewu, président du SYAPE; M. Embusa Endole, président du Syndicat Espoir; M. Gongwaka, dirigeant syndical; M. Kaleba, président du comité de base CCT/Finances; et M. Kalambay, coordinateur du COSSA. Notant avec préoccupation les allégations additionnelles de harcèlement à l'encontre des responsables syndicaux, le comité prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur la situation de MM. Mulangu Ntumba, secrétaire général de SAFE, et Tshimanga Musungay, secrétaire général du Renouveau syndical du Congo (RESYCO).**
- j) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées en réponse aux allégations selon lesquelles des dirigeants syndicaux dans la fonction publique feraient l'objet de mesures disciplinaires, notamment la révocation, et en particulier sur les motifs retenus pour justifier la révocation en mai 2016 du président du Syndicat des agents et fonctionnaires publics de l'État (SYAPE), M. NKungi Masewu.**
- k) Compte tenu des difficultés à obtenir les informations attendues de la part du gouvernement comme des organisations plaignantes, le comité invite le gouvernement à accepter une mission consultative pour faciliter la compréhension et la résolution des questions en suspens.**

Cas n° 3412

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

Plainte contre le gouvernement de Sri Lanka présentée par

- le Syndicat des enseignants de Ceylan (CTU)
- le Syndicat des travailleurs des zones franches et des services généraux (FTZGSEU)
- le Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya
- le Syndicat des employés du secteur bancaire de Ceylan
- le Syndicat national des gens de mer
- le Syndicat des travailleurs du commerce, de l'industrie et autres de Ceylan
- la Fédération unie du travail
- la Fédération des syndicats de Ceylan et
- le Syndicat du personnel des plantations de Ceylan (CESU)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent l'arrestation et la détention de syndicalistes et de dirigeants syndicaux suite à l'exercice légitime de leur droit de réunion pacifique, des actes de violence et d'intimidation dirigés contre des manifestants, ainsi que l'ingérence du gouvernement dans l'indépendance du pouvoir judiciaire et les activités syndicales

- 270.** La plainte figure dans des communications du Syndicat des enseignants de Ceylan (CTU) datées du 21 août et du 21 septembre 2021. Dans une autre communication en date du 21 septembre 2021, le Syndicat des travailleurs des zones franches et des services généraux (FTZGSEU), le Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya, le Syndicat des employés du secteur bancaire de Ceylan, le Syndicat national des gens de mer, le Syndicat des travailleurs du commerce, de l'industrie et autres de Ceylan, la Fédération unie du travail, la Fédération des syndicats de Ceylan et le Syndicat du personnel des plantations de Ceylan (CESU) se sont associés à la plainte et ont fourni des informations supplémentaires.
- 271.** Le gouvernement de Sri Lanka a fait part de ses observations concernant les allégations dans une communication en date du 28 janvier 2022.
- 272.** Sri Lanka 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

- 273.** Dans leur première communication, en date du 21 août 2021, les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a violé le droit de la liberté syndicale au cours de plusieurs incidents récents survenus en juillet et août 2021. Elles affirment que des syndicalistes ont été arrêtés, détenus et confinés contre leur gré après avoir participé à des manifestations, que des actes d'ingérence ont été commis par des fonctionnaires agissant sous l'égide ou sur ordre du gouvernement, et qu'une culture d'intimidation et d'impunité se perpétue.
- 274.** Les organisations plaignantes indiquent que le 7 juillet 2021, au cours d'une manifestation pacifique et non violente contre la State Engineering Corporation visant à obtenir le paiement de salaires impayés, un dirigeant du Centre pour la lutte des travailleurs et cinq autres militants syndicaux ont été arrêtés au prétexte fallacieux que ladite manifestation constituait une infraction à la législation relative à la quarantaine. Selon les organisations plaignantes, les manifestants: i) ont été brutalement agressés par les forces de police et conduits dans un centre de quarantaine situé à plusieurs dizaines de kilomètres après avoir été libérés sous caution par un magistrat; ii) ont été confinés pour une durée initialement prévue de 14 jours bien que les tests de dépistage au COVID-19 effectués dans le cadre de l'examen médical auquel ils ont été soumis se soient révélés négatifs; et iii) ont été libérés après neuf jours en raison de la pression croissante de l'opinion publique.
- 275.** Les organisations plaignantes indiquent en outre que le 8 juillet 2021, des membres du CTU, ainsi que des étudiants militants et des groupes de défense de la société civile, ont organisé une manifestation contre un projet de loi qui visait à donner toute latitude à une académie de défense appartenant à l'État pour qu'elle entre dans la sphère de l'enseignement supérieur public. Elles déclarent que la manifestation s'est déroulée de manière pacifique et non violente et qu'au vu de la pandémie de COVID-19, les manifestants, dont le nombre ne dépassait pas la centaine, ont respecté les règles de distanciation physique. Les organisations plaignantes indiquent que, sur ordre du gouvernement, la police a recouru à la force et à la violence pour arrêter 33 manifestants, dont le secrétaire général du CTU, M. Joseph Staline. Elles indiquent que les manifestants: i) ont subi un traitement dégradant et inhumain lorsque la police les a conduits au commissariat pour recueillir leur déposition; ii) ont été déférés devant le tribunal de première instance de Colombo pour répondre des chefs de violation de la législation relative aux manifestations et de non-respect des mesures de précaution face à la pandémie; iii) ont été embarqués de force dans des fourgons de la police et conduits dans un camp militaire situé à 300 kilomètres de Colombo au prétexte qu'ils devaient observer une quarantaine de 14 jours après avoir été libérés sous caution par un magistrat; iv) ont été confinés sans qu'il soit pourvu à leurs nécessités de base et qu'il leur soit donné la possibilité de changer de vêtements, bien que le test de dépistage au COVID-19 effectué dans le cadre de l'examen médical auquel ils ont été soumis dès leur arrivée se soit révélé négatif; et v) ont été libérés après huit jours en raison de la pression croissante de l'opinion publique.
- 276.** Les organisations plaignantes indiquent que le 3 août 2021, ou aux alentours de cette date, une alliance réunissant des syndicats, des mouvements étudiants et des organisations de la société civile a organisé une manifestation pacifique et non violente pour réclamer le rejet du projet de loi susmentionné qui visait à donner toute latitude à une académie de défense appartenant à l'État pour qu'elle entre dans la sphère de l'enseignement supérieur public. Selon les organisations plaignantes, la police: i) a recouru à la force pour disperser les manifestants et réprimer la mobilisation publique; ii) a arrêté quelques dirigeants de mouvements étudiants le lendemain de la manifestation, en l'absence de tout mandat d'arrêt, sur la base d'accusations forgées de toutes pièces selon lesquelles ils auraient causé des

dégâts matériels et blessé un policier au doigt; et iii) s'est rendue à plusieurs reprises au domicile et sur le lieu de travail de deux dirigeants syndicaux, dont M. Chathura Samarasinghe, président du CESU, pour tenter de les localiser alors qu'ils ne faisaient l'objet d'aucun mandat d'arrêt.

- 277.** Les organisations plaignantes indiquent également que le 4 août 2021, plusieurs centaines d'enseignants ont pris part à une manifestation pacifique et non violente qui visait à obtenir du secrétariat présidentiel qu'il rectifie les anomalies persistantes affectant leur rémunération. Elles déclarent que la police a de nouveau invoqué de manière abusive la législation relative à la quarantaine en interpellant 45 enseignants et militants syndicaux au moment où ceux-ci rentraient chez eux à l'issue de la manifestation. Les organisations plaignantes indiquent que les manifestants ont été confinés pendant près de 24 heures et privés de représentation légale pendant leur séjour au commissariat. Elles indiquent en outre que les manifestants ont été libérés sous caution par un magistrat et que le test de dépistage au COVID-19 effectué dans le cadre de l'examen médical auquel ils ont été soumis s'est révélé négatif.
- 278.** À l'appui de leur position, les organisations plaignantes signalent que, dans une lettre du 10 juillet 2021 adressée à l'inspecteur général de la police et au directeur général des services de santé, le Barreau de Sri Lanka s'est dit gravement préoccupé par les arrestations et la détention des manifestants au motif que ceux-ci auraient ostensiblement enfreint les règles sanitaires relatives au COVID-19, et profondément préoccupé par le fait qu'il ait été décidé de les placer en quarantaine contre leur gré. Les organisations plaignantes se réfèrent également à une résolution spéciale adoptée le 10 juin 2021 par le Parlement européen, dans laquelle celui-ci constate avec inquiétude l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la détérioration de la situation des droits du travail à Sri Lanka.
- 279.** Selon les organisations plaignantes, le gouvernement a empêché des organisations de travailleurs de manifester et d'exprimer publiquement leurs vues concernant des questions de politique nationale qui les touchent directement, a mis en péril le droit à la vie et à la sécurité personnelle de leurs membres, et n'a pas instauré un climat exempt de peur, de représailles, d'arrestations, de détentions et d'intimidations, indispensable à la promotion et à l'exercice du droit à la liberté syndicale.
- 280.** Les organisations plaignantes déclarent également qu'après le refus par des juges de plusieurs juridictions d'accéder aux demandes de la police tendant à faire interdire certaines manifestations publiques et à autoriser l'arrestation des manifestants, la Commission de la magistrature a ordonné à tous les juges d'assister à un séminaire obligatoire intitulé «Questions relatives aux procédures judiciaires dans le contexte de la pandémie de COVID-19». D'après les organisations plaignantes, il était précisé dans la lettre adressée par la Commission de la magistrature aux juges que la non-participation de ces derniers au séminaire serait prise en considération dans les recommandations relatives à l'augmentation de leur rémunération annuelle, à la formation à l'étranger et leur nomination à la Haute Cour. Les organisations plaignantes estiment qu'au cours de ce séminaire obligatoire, qui a eu lieu le 13 août 2021, le Juge en chef de Sri Lanka et trois autres juges de la Cour suprême ont exhorté les magistrats à se prononcer en faveur de la police et à invoquer les articles 98 et 106 du Code de procédure pénale pour restreindre les manifestations et les rassemblements publics en raison de la situation liée au COVID-19, ce qui constitue une violation grave du protocole judiciaire et une atteinte directe à l'indépendance des juridictions de première instance. À l'appui de ces allégations, les organisations plaignantes indiquent que le Barreau de Sri Lanka, dans une lettre adressée au Juge en chef et à deux autres juges de la Cour suprême sur cette question, a fait part de sa préoccupation concernant le séminaire susmentionné et ses répercussions sur l'indépendance du pouvoir judiciaire. Selon les organisations plaignantes, les syndicats ne

peuvent plus compter sur les instances judiciaires pour les protéger contre les arrestations illégales et leur permettre de continuer à manifester.

- 281.** Dans la seconde communication, en date du 21 septembre 2021, les organisations plaignantes indiquent que durant la première semaine de septembre 2021 ou aux alentours de cette période, sur ordre de la direction des enquêtes criminelles de la police de Sri Lanka, des commissariats locaux ont tenté d'obtenir des informations sur des organisateurs et des militants ayant participé à des manifestations publiques et des rassemblements organisés par des enseignants et des directeurs d'école en lien avec leurs préoccupations professionnelles les 25 juillet et 5 août 2021. Les organisations plaignantes soulignent qu'il n'existait aucune allégation ou preuve vérifiable selon lesquelles des incidents seraient venus troubler l'ordre public lors de ces manifestations. Elles considèrent qu'une telle surveillance illicite constitue un acte de harcèlement et une entrave sérieuse à l'exercice par les syndicats et leurs membres de leurs fonctions légitimes.
- 282.** En rapport avec leurs allégations, les organisations plaignantes signalent que dans sa mise à jour du 13 septembre 2021 au Conseil des droits de l'homme sur la situation des droits de l'homme à Sri Lanka, la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a dénoncé la prévalence des actes de surveillance, d'intimidation et de harcèlement judiciaire par le gouvernement, ainsi que le recours excessif à la force, et l'arrestation ou la détention de manifestants dans des centres de quarantaine.
- 283.** Les organisations plaignantes allèguent également que, dans le contexte d'une grève déclarée par tous les principaux syndicats d'enseignants du secteur public du pays, le ministre de la Sécurité publique, nullement concerné par la situation, a proféré des menaces et commis des actes d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des enseignants, contribuant ainsi à leur victimisation. Elles indiquent que le 17 septembre 2021, ce dernier a fait la déclaration publique suivante: «Vous savez que nous avons détruit le terrorisme. En détruisant le terrorisme, notre vision était que nous ne justifierons jamais le terrorisme, que la cause qu'il sert soit légitime ou non, car il a coûté la vie à des innocents. De même pour la grève des enseignants, que la raison de cette grève soit juste ou injuste, nous ne la justifions pas, car des écoliers innocents en souffrent. C'est pourquoi je demande amicalement à ceux qui y participent de ne pas faire la grève sous l'influence d'une ou deux personnes, car cela perturbe l'éducation des enfants». Les organisations plaignantes indiquent également que, sur ordre du ministre susmentionné, deux syndicalistes ont été convoqués pour un interrogatoire par la direction des enquêtes criminelles de la police le 21 septembre 2021, malgré l'absence de toute preuve vérifiable de méfait ou d'infraction.
- 284.** Dans la troisième communication, en date du 21 septembre 2021, les organisations plaignantes déclarent que le 4 septembre 2021, ou aux alentours de cette date, un membre du FTZGSEU a été convoqué par la direction des enquêtes criminelles du commissariat de Galle et interrogé sur son affiliation au syndicat et sur les raisons pour lesquelles ce dernier cherchait, selon les dires de la police, à perturber l'activité de 1 500 personnes, ainsi que sur son implication dans un conflit du travail en cours d'examen par l'organisme d'inspection du travail. Les organisations plaignantes indiquent que la police a également interrogé le syndicaliste à propos d'un message qu'il avait publié sur les réseaux sociaux, lui a demandé son numéro de téléphone privé et lui a dit que le secrétaire général conjoint du FTZGSEU serait également convoqué. Selon les organisations plaignantes, l'incident constitue un acte d'ingérence dans les fonctions légitimes d'une organisation de travailleurs. Elles soulignent que le conflit n'est manifestement pas du ressort de la police. Elles signalent en outre que le FTZGSEU a évoqué cette question dans une lettre adressée au ministre de la Sécurité publique mais qu'il n'a reçu aucune réponse de sa part.

- 285.** Les organisations plaignantes déclarent que la menace d'arrestation illégale, d'intimidation et de harcèlement a contraint les militants syndicaux à se désengager de leurs fonctions syndicales. Les organisations plaignantes signalent également que les syndicats ont adressé une communication conjointe datée du 24 août 2021 au Président de Sri Lanka afin que celui-ci intervienne pour faire cesser la répression contre les syndicalistes et les militants de la société civile.

B. Réponse du gouvernement

- 286.** Dans sa communication en date du 28 janvier 2022, le gouvernement indique que la Cour suprême est saisie d'une plainte déposée par le CTU pour violation des droits fondamentaux à la suite des événements invoqués dans le présent cas. Le gouvernement fait donc valoir qu'il importe de chercher à obtenir justice auprès des systèmes nationaux disponibles avant de saisir des instances internationales et suggère que le présent cas ne soit examiné qu'après qu'un jugement définitif aura été rendu par le tribunal national.
- 287.** Le gouvernement déclare que le 6 juillet 2021, le directeur général des services de santé a émis une directive par laquelle il informait l'inspecteur général de la police que les rassemblements publics et les manifestations ne devraient pas être autorisés en raison du risque élevé de transmission du COVID-19. Il indique que la directive susmentionnée a été émise en application de l'ordonnance sur la quarantaine et les maladies, dans le but de prévenir et de maîtriser la maladie, qui constituait le principal problème de santé publique du pays. Selon le gouvernement, le fait d'autoriser des rassemblements publics et des manifestations aurait favorisé la propagation de la maladie à d'autres régions du pays puisque les participants ne seraient pas venus d'un seul endroit mais du pays tout entier.
- 288.** Le gouvernement déclare également que: i) un résultat négatif à un test de réaction en chaîne par polymérase (PCR) effectué peu après qu'une personne ait été exposée à un risque élevé de contamination n'exclut pas la possibilité que cette personne soit infectée; ii) toute personne suspectée d'être infectée ou à risque de contracter la maladie suite à un possible contact avec des personnes atteintes du COVID-19 doit être placée en quarantaine; iii) il peut se trouver parmi les participants à de grands rassemblements des personnes asymptomatiques susceptibles de transmettre le virus; iv) certains comportements adoptés par des participants à des rassemblements ou manifestations (par exemple, le fait de ne pas maintenir une distance physique, l'entassement, le fait de ne pas porter de masque ou de ne pas le porter correctement, etc.) favorisent la transmission de la maladie; et v) les personnes présentant un comportement à haut risque doivent être placées en quarantaine et devraient être autorisées à en sortir à l'issue de la période de quarantaine obligatoire, après avoir obtenu un test négatif au COVID-19.
- 289.** Le gouvernement indique qu'il consulte toujours les syndicats sur les questions relatives à la discipline du travail, comme l'atteste la création par le ministère du Travail d'un groupe de travail tripartite chargé de prendre des mesures proactives pour réduire au minimum l'impact du COVID-19 sur les travailleurs et les entreprises. Il déclare en outre qu'il a toujours respecté la liberté syndicale des syndicats, mais insiste sur le fait que ceux-ci sont tenus de respecter la législation nationale et que le CTU et les manifestants n'ont pas tenu compte des mesures mises en place pour protéger la santé publique.
- 290.** S'agissant de la manifestation du 7 juillet 2021, le gouvernement déclare que: i) dix personnes ont été arrêtées pour avoir manifesté et s'être comportées de manière indisciplinée lors du rassemblement organisé devant la State Engineering Corporation, violant ainsi les articles 140, 146 et 264 du Code pénal et l'alinéa 1) de l'article 59 de la loi relative à la voirie nationale, ainsi

que les consignes de quarantaine contenues dans la directive du 6 juillet 2021 émise par le directeur général des services de santé et punissable en vertu des articles 4 et 5 de l'ordonnance sur la quarantaine et les maladies; ii) les manifestants ont été déférés devant le tribunal de première instance de Fort; et iii) l'affaire est toujours en cours.

- 291.** S'agissant de la manifestation du 8 juillet 2021, le gouvernement indique que: i) elle a été organisée conjointement par le CTU, la Fédération interuniversitaire des étudiants (IUSF), le Centre pour la lutte des travailleurs, et le Mouvement populaire pour la protection de l'éducation libre, et a rassemblé environ 70 personnes venues de différentes régions du pays à un moment où l'épidémie du virus Delta se propageait rapidement; ii) les manifestants ont ignoré les messages verbaux et les demandes de la police, bloqué la principale voie d'accès au Parlement, défilé à proximité les uns des autres et scandé des slogans sans porter de masques; iii) 33 personnes, dont le secrétaire général du CTU, M. Staline, ont été arrêtées pour rassemblement illégal, trouble de l'ordre public, et non-respect des consignes de quarantaine contenues dans la directive du 6 juillet 2021 émise par le directeur général des services de santé; iv) les manifestants ont été déférés devant le tribunal de première instance de Colombo et libérés sous caution; v) à aucun moment il n'a été demandé au tribunal d'ordonner leur mise en quarantaine; vi) au moment où les manifestants allaient être transférés vers un centre de quarantaine sur ordre de l'inspecteur de la santé publique de Battaramulla, certains sont parvenus à échapper à la vigilance de la police et se sont enfuis; vii) 16 manifestants ont été conduits dans un centre de quarantaine à Mulativu, où leur ont été remis des articles de première nécessité tels que des serviettes de toilette, des assiettes et des tasses, des brosses à dents et du savon; et viii) l'affaire est toujours en cours et le CTU a déposé deux recours contre les poursuites engagées.
- 292.** S'agissant de la manifestation du 3 août 2021, le gouvernement indique que: i) elle a été organisée près du Parlement par plusieurs membres de syndicats d'enseignants, de syndicats étudiants et de la société civile à un moment où la réglementation relative à la quarantaine était en vigueur; ii) les manifestants ont refusé d'obtempérer lorsque la police leur a ordonné de se disperser et se sont livrés à des actes de violence collective; iii) 13 manifestants ont été arrêtés et déférés devant le tribunal de première instance de Kaduwela; et iv) l'affaire est toujours en cours.
- 293.** S'agissant de la manifestation du 4 août 2021, le gouvernement déclare que: i) elle s'est en réalité déroulée le 3 août 2021; ii) 44 manifestants ont été arrêtés pour avoir enfreint les consignes de quarantaine contenues dans la directive du 6 juillet 2021 émise par le directeur général des services de santé; iii) les manifestants ont été déférés devant le tribunal de première instance de Fort; et iv) l'affaire est toujours en cours.
- 294.** Le gouvernement fait savoir que, avant la tenue de deux des manifestations susmentionnées, la police a demandé des ordonnances préventives au tribunal de première instance de Colombo et au tribunal de première instance de Fort conformément à l'alinéa 1) de l'article 106 du Code de procédure pénale mais que les deux demandes ont été rejetées. Le gouvernement fait valoir que ces décisions démontrent le caractère infondé des allégations et déclare qu'en tout état de cause, les organisations plaignantes et toute autre partie s'estimant lésée restent entièrement libres d'intenter des recours devant la justice.
- 295.** S'agissant des allégations relatives à l'indépendance du pouvoir judiciaire, le gouvernement confirme que le séminaire intitulé «Questions relatives aux procédures judiciaires dans le contexte de la pandémie de COVID-19» a bien eu lieu le 13 août 2021. Il indique que les magistrats sont régulièrement conviés à participer à ce type de séminaire et que la Commission de la magistrature a émis plus de 15 circulaires sur la conduite des activités judiciaires dans le contexte de la pandémie. Le gouvernement précise que, bien que les invitations aient été

envoyées par la Commission de la magistrature, le séminaire a été organisé par l'Institut des magistrats de Sri Lanka, dont la principale fonction, décrite à l'article 5 de la loi sur l'Institut des magistrats de Sri Lanka, consiste à organiser et à tenir des réunions, des conférences, des cours, des ateliers et des séminaires visant à renforcer les compétences professionnelles et les connaissances des officiers de justice, et à fournir des installations pour favoriser l'échange de vues et d'idées sur des questions judiciaires et juridiques. Le gouvernement indique que le format de la lettre d'invitation qui a été envoyée aux magistrats est utilisé depuis dix ans et que l'insertion du paragraphe dans lequel il était précisé que la non-participation des juges au séminaire serait prise en considération dans les recommandations relatives à l'augmentation de leur rémunération annuelle, à la formation à l'étranger et à leur nomination à la Haute Cour, date également d'il y a dix ans. Le gouvernement signale que le séminaire a été organisé avec des fonds publics, d'où l'importance d'un taux de participation élevé.

- 296.** Le gouvernement indique que le séminaire du 13 août 2021 comprenait les conférences suivantes: i) les aspects médicaux et les répercussions sociales de la pandémie de COVID-19, par des représentants du ministère de la Santé; ii) les mesures spéciales concernant les procédures judiciaires et l'administration de la justice en période de pandémie, par le Juge en chef de Sri Lanka et deux autres juges de la Cour suprême; et iii) les atteintes à l'ordre public dans le contexte de la pandémie de COVID-19, par un juge de la Cour suprême. Le gouvernement déclare qu'à aucun moment durant le séminaire, il n'a été fait état ou mention d'une ordonnance ou d'un jugement récent concernant des troubles de l'ordre public ou de la procédure à suivre par la police pour obtenir des tribunaux qu'ils émettent des injonctions. Le gouvernement souligne que tous les conférenciers ont insisté sur le fait que les juges devaient rendre leurs jugements et leurs ordonnances en toute indépendance, à la lumière des éléments de droit et de fait soumis à leur examen.
- 297.** S'agissant des allégations relatives à la grève menée par tous les principaux syndicats d'enseignants du secteur public, le gouvernement indique que la direction des enquêtes criminelles de la police a reçu une plainte d'un groupe d'enseignants faisant état d'actes d'intimidation par téléphone commis par deux individus, une infraction visée à l'article 468 du Code pénal. Il indique en outre que la direction des affaires criminelles a convoqué les individus en question et recueilli leurs dépositions le 21 septembre 2021.
- 298.** S'agissant de l'incident dont auraient été victimes des membres du FTZGSEU, le gouvernement indique que la plainte a été déposée auprès de la police pour des motifs personnels et n'était pas fondée sur une relation employeur-employé, un directeur d'usine ayant allégué avoir été menacé par des employés via des messages publiés sur les réseaux sociaux. Le gouvernement indique en outre qu'en septembre, la direction des enquêtes criminelles du commissariat de Galle a convoqué deux employés pour les interroger et a recueilli leur déposition. Le gouvernement informe que l'affaire fait actuellement l'objet d'une enquête.

C. Conclusions du comité

- 299.** *Le comité note que, en l'espèce, huit organisations syndicales allèguent que des syndicalistes ont été arrêtés, détenus et confinés contre leur gré après avoir participé à des manifestations pacifiques pendant la pandémie de COVID-19. Elles allèguent en outre des actes de violence et d'intimidation dirigés contre des manifestants, ainsi que des actes d'ingérence dans l'indépendance du pouvoir judiciaire et dans les activités syndicales commis par des fonctionnaires agissant sous l'égide ou sur les instructions du gouvernement.*
- 300.** *Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le CTU a saisi la Cour suprême pour violation des droits fondamentaux eu égard aux événements évoqués dans le présent cas. Il*

note en outre que le gouvernement insiste sur l'importance de chercher à obtenir justice au niveau national avant de saisir des instances internationales et suggère que le cas ne soit examiné qu'après qu'un jugement définitif aura été rendu par la Cour suprême. À cet égard, le comité rappelle que, si le recours à la procédure judiciaire interne, quel qu'en soit le résultat, constitue un élément qui doit, certes, être pris en considération, il a toujours estimé, étant donné la nature de ses responsabilités, que sa compétence pour examiner les allégations n'est pas subordonnée à l'épuisement des procédures nationales de recours. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 12.] À la lumière de ce qui précède, le comité poursuivra l'examen du présent cas.

- 301.** S'agissant de l'arrestation et de la détention de syndicalistes, le comité note que les organisations plaignantes allèguent que: i) entre le 7 juillet et le 4 août 2021, plus de 80 manifestants, dont le secrétaire général du CTU et d'autres membres de ce syndicat, ont été arrêtés pour avoir participé à des manifestations pacifiques et non violentes visant à défendre leurs intérêts professionnels; ii) le non-respect des dispositions législatives régissant les manifestations et des mesures liées à la pandémie de COVID-19 a été invoqué comme prétexte fallacieux pour justifier les arrestations; iii) les manifestants ont été placés en détention avant d'être libérés sous caution; iv) à l'issue de deux des manifestations susmentionnées, les participants arrêtés ont été conduits vers des centres de quarantaine parfois situés à plusieurs centaines de kilomètres et soumis à une quarantaine obligatoire pour une durée prévue de 14 jours à compter de leur libération sous caution, en dépit de tests négatifs au COVID-19; et v) des organisations de travailleurs ont donc été empêchées d'organiser des manifestations sur des questions de politique nationale qui les touchent directement.
- 302.** Le comité note que le gouvernement, dans sa réponse, déclare que: i) le 6 juillet 2021, le directeur général des services de santé a émis une directive par laquelle il informait l'inspecteur général de la police que les rassemblements publics et les manifestations ne devraient pas être autorisés en raison du risque élevé de transmission du COVID-19; ii) des manifestations ont eu lieu, et les mesures qui avaient été mises en place pour protéger la santé publique n'ont pas été respectées par les manifestants; iii) lors de certaines manifestations, les participants ont eu un comportement indiscipliné, ont refusé d'obéir aux ordres de la police ou se sont livrés à des actes de violence collective; iv) les consignes de quarantaine contenues dans la directive du 6 juillet 2021 émise par le directeur général des services de santé, qui ont été invoquées pour justifier l'arrestation des manifestants, sont punissables en vertu de l'ordonnance sur la quarantaine et les maladies; v) les procédures relatives aux manifestants arrêtés sont toujours en cours et le CTU a déposé deux recours en lien avec la manifestation du 8 juillet 2021; et vi) avant la tenue de deux des manifestations évoquées par les organisations plaignantes, la police a tenté d'obtenir des ordonnances préventives mais les tribunaux ont rejeté ses demandes.
- 303.** Le comité prend dûment note du fait que la directive du 6 juillet 2021, qui contient les consignes de quarantaine ayant conduit à l'arrestation et à la détention des manifestants, a été émise dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Le comité rappelle que, si des personnes menant des activités syndicales ou exerçant des fonctions syndicales ne peuvent prétendre à l'immunité vis-à-vis de la législation pénale ordinaire, les activités syndicales ne devraient pas en elles-mêmes servir de prétexte aux pouvoirs publics pour arrêter ou détenir arbitrairement des syndicalistes. [Voir **Compilation**, paragr. 132.] Il rappelle également que les travailleurs devraient bénéficier du droit d'organiser des manifestations pacifiques pour défendre leurs intérêts professionnels. [Voir **Compilation**, paragr. 208.] À cet égard, il souligne l'importance du principe affirmé en 1970 par la Conférence internationale du Travail dans sa résolution concernant les droits syndicaux et leur relation avec les libertés civiles, qui reconnaît que «les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles, qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international

relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence des libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux». [Voir **Compilation**, paragr. 68.] Le comité observe que les instructions de quarantaine ont été motivées par la menace pour la santé publique que représentait le COVID-19. Il observe en outre que, bien que les tribunaux aient rejeté deux tentatives de la police d'obtenir des ordonnances préventives contre des manifestations, les instructions de quarantaine ont été invoquées à quatre reprises dans le mois qui a suivi leur publication pour arrêter et détenir des manifestants, y compris le secrétaire général du CTU et d'autres membres de ce syndicat qui affirment avoir manifesté pour défendre leurs intérêts professionnels, et que certaines des arrestations ont eu lieu pendant des manifestations dont la nature pacifique n'est pas contestée par le gouvernement. Afin d'assurer la pleine prise en compte des droits fondamentaux, tels que le droit de réunion pacifique, qui peuvent être affectés par l'adoption de mesures d'urgence, le comité souligne la grande importance qu'il attache au dialogue social et à la consultation tripartite pour tout ce qui touche à la législation du travail, mais aussi lors de l'élaboration des politiques publiques du travail, sociales ou économiques [voir **Compilation**, paragr. 1525], et considère que les mesures qui pourraient être prises pour faire face à des circonstances exceptionnelles devraient être de nature temporaire, compte tenu de leurs conséquences négatives sur les droits des travailleurs. Dans le cas où les instructions de quarantaine contenues dans la directive du 6 juillet 2021 seraient toujours en vigueur, le comité prie le gouvernement d'engager des discussions avec les partenaires sociaux concernés sur l'application pratique de ces instructions afin de permettre aux travailleurs de manifester pacifiquement pour défendre leurs intérêts professionnels. Notant que les procédures légales concernant les manifestants arrêtés sont toujours en cours, le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de leur issue.

- 304.** Le comité note également que, en ce qui concerne les événements susmentionnés, les organisations plaignantes allèguent que la police: i) a recouru plusieurs fois à la force et à la violence pour arrêter les manifestants et les conduire dans des commissariats et des centres de quarantaine parfois situés à plusieurs centaines de kilomètres; ii) s'est rendue à plusieurs reprises au domicile et sur le lieu de travail de deux dirigeants syndicaux, dont le président du CESU, pour tenter de les localiser alors qu'ils ne faisaient l'objet d'aucun mandat d'arrêt; et iii) a cherché à obtenir des informations sur les organisateurs et les participants impliqués dans certaines manifestations plusieurs semaines après qu'elles ont eu lieu, en dépit de l'absence d'allégations ou de preuves faisant état d'un quelconque incident. Notant avec préoccupation que le gouvernement ne répond pas de manière spécifique à ces allégations, le comité rappelle qu'un mouvement syndical libre et indépendant ne peut se développer que dans un climat exempt de violences, de menaces et de pression et qu'il incombe au gouvernement de garantir que les droits syndicaux puissent se développer normalement. [Voir **Compilation**, paragr. 87.] Le comité prie le gouvernement d'adopter les mesures nécessaires pour veiller à ce que les syndicalistes puissent à l'avenir exercer leurs activités légitimes dans un climat exempt de violence, de peur et d'intimidation de toute sorte.
- 305.** S'agissant des allégations d'ingérence du gouvernement dans l'indépendance du pouvoir judiciaire visant à restreindre le droit de réunion pacifique, le comité note que les organisations plaignantes indiquent que: i) suite au refus des magistrats de plusieurs tribunaux de rendre des ordonnances empêchant les manifestations publiques, tous les magistrats ont été conviés par la Commission de la magistrature à assister, le 13 août 2021, à un séminaire intitulé «Questions relatives aux procédures judiciaires dans le contexte de la pandémie de COVID-19»; ii) durant ce séminaire, le Juge en chef de Sri Lanka et trois autres juges de la Cour suprême ont exhorté les magistrats à se prononcer en faveur de la police afin de restreindre les manifestations et les rassemblements publics en raison de la pandémie de COVID-19; et iii) les syndicats ne peuvent plus compter sur les instances judiciaires pour les protéger contre les arrestations illégales et leur permettre de continuer à manifester. Le comité prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle: i) bien que les magistrats aient été invités par la Commission de la magistrature sur la base de lettres types

utilisées depuis dix ans, le séminaire a été organisé par l'Institut des magistrats de Sri Lanka afin de renforcer les compétences professionnelles de ces derniers et de faciliter l'échange de vues et d'idées sur des questions judiciaires et juridiques; ii) les magistrats sont régulièrement conviés à de tels séminaires; iii) à aucun moment durant le séminaire, il n'a été fait état ou mention d'une ordonnance ou d'un jugement récent concernant des troubles de l'ordre public; et iv) tous les conférenciers ont expressément insisté sur le fait que les juges devaient rendre leurs jugements et leurs ordonnances en toute indépendance. Tout en rappelant l'importance qu'il attache à l'indépendance totale dont les autorités judiciaires doivent jouir pour faire pleinement respecter la liberté syndicale, le comité considère qu'il ne dispose pas d'informations lui permettant de conclure qu'il y a eu ingérence dans l'indépendance du pouvoir judiciaire en vue de restreindre l'exercice des droits de liberté syndicale et veut croire que le gouvernement maintiendra l'indépendance du pouvoir judiciaire.

- 306.** S'agissant des allégations de harcèlement de syndicalistes et d'ingérence dans les affaires d'organisations de travailleurs, le comité note que les organisations plaignantes déclarent que: i) le 4 septembre 2021, la police a convoqué un membre du FTZGSEU afin de l'interroger sur un message qu'il avait publié sur les réseaux sociaux, sur son appartenance au FTZGSEU, et sur l'implication du syndicat dans un conflit du travail, y compris les raisons pour lesquelles il cherchait à perturber l'activité de 1 500 personnes; ii) le syndicaliste a été informé du fait que le secrétaire général conjoint du FTZGSEU serait également convoqué; et iii) le conflit du travail n'est manifestement pas du ressort de la police. Le comité note la réponse fournie par le gouvernement, à savoir que: i) les deux employés ont été convoqués à propos d'une plainte déposée par un directeur d'usine qui prétendait avoir été menacé par des messages publiés sur les réseaux sociaux; et ii) les allégations étaient fondées sur des motifs personnels et non sur une relation employeur-employé. Observant les différentes versions de la nature de la plainte déposée par le directeur d'usine, le comité se limitera à rappeler que des allégations de comportement criminel ne devraient pas être utilisées pour harceler des syndicalistes à cause de leur affiliation ou de leurs activités syndicales. [Voir **Compilation**, paragr. 80.] Le comité invite les organisations plaignantes à fournir de plus amples informations sur la nature de la plainte déposée auprès de la police contre les deux membres du FTZGSEU et son lien avec la liberté syndicale, ainsi que sur son issue.
- 307.** Le comité note en outre que les organisations plaignantes allèguent que: i) le 17 septembre 2021, dans le cadre d'une grève de tous les principaux syndicats d'enseignants du pays, le ministre de la Sécurité publique a déclaré publiquement que la grève des enseignants était injustifiable, l'a comparée au terrorisme et a déconseillé la participation à celle-ci; et ii) le 21 septembre 2021, sur les instructions du ministre susmentionné, la police a convoqué deux syndicalistes pour les interroger sans disposer de la moindre preuve vérifiable que ceux-ci avaient commis des actes répréhensibles. Le comité prend également note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles les individus susmentionnés ont été convoqués à la suite d'une plainte déposée par un groupe d'enseignants alléguant des actes d'intimidation par le biais d'appels téléphoniques. Le comité observe toutefois que le gouvernement ne répond pas à l'allégation des organisations plaignantes concernant la déclaration publique du ministre de la Sécurité publique. Le comité rappelle à cet égard 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. [Voir **Compilation**, paragr. 752.] Au vu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les organisations de travailleurs et leurs membres pourront exercer leurs activités légitimes sans aucun acte de harcèlement ou d'ingérence de la part des autorités publiques.

Recommandations du comité

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

- a) Dans le cas où les instructions de quarantaine contenues dans la directive du 6 juillet 2021 seraient toujours en vigueur, le comité prie le gouvernement d'engager des discussions avec les partenaires sociaux concernés sur l'application pratique de ces instructions afin de permettre aux travailleurs de manifester pacifiquement pour défendre leurs intérêts professionnels. Le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures légales en cours concernant les manifestants arrêtés.
- b) Le comité prie le gouvernement d'adopter les mesures nécessaires pour garantir que les syndicalistes pourront exercer à l'avenir leurs activités légitimes dans un climat exempt de violence, de peur et d'intimidation de toute sorte.
- c) Le comité invite les organisations plaignantes à fournir de plus amples informations sur la nature de la plainte déposée auprès de la police contre les deux membres du FTZGSEU et son lien avec la liberté syndicale, ainsi que sur son issue.
- d) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les organisations de travailleurs et leurs membres pourront exercer leurs activités légitimes sans aucun acte de harcèlement et d'ingérence de la part des autorités publiques.

Cas n° 3410

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

Plainte contre le gouvernement de la Türkiye 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 que la législation nationale ne protège pas suffisamment contre les licenciements antisyndicaux. Elle allègue également des actes d'ingérence et de discrimination antisyndicale, dont des licenciements, de la part de sociétés de l'industrie alimentaire

309. La plainte figure dans une communication datée du 12 juillet 2021 soumise par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA).

- 310.** Le gouvernement de la Türkiye a communiqué ses observations concernant les allégations dans des communications datées du 1^{er} et du 20 septembre 2021, ainsi que du 27 octobre 2021.
- 311.** La Türkiye 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

- 312.** Dans sa communication datée du 12 juillet 2021, l'organisation plaignante allègue que la législation et la pratique turques ne protègent pas suffisamment contre les licenciements antisyndicaux et ne prévoient pas de recours effectif dans ces cas, les employeurs ayant la possibilité de verser une indemnité plus élevée à un travailleur illégalement licencié, ce qu'ils font souvent, plutôt que de respecter une décision de réintégration rendue par la justice. Selon l'organisation plaignante, la facilité avec laquelle les employeurs peuvent congédier illégalement des dirigeants ou des militants syndicaux en s'acquittant simplement d'une indemnité supplémentaire porte atteinte au droit à la liberté syndicale.
- 313.** L'organisation plaignante indique que l'article 25(5) de la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail prévoit que lorsque la justice conclut à un licenciement abusif lié aux activités syndicales du travailleur et ordonne sa réintégration, l'employeur est tenu de verser une «indemnité syndicale», que le travailleur soit réintégré ou non. Elle indique également que l'article 21(1) de la loi sur le travail (loi n° 4857) dispose que, outre cette indemnisation punitive, l'employeur doit payer une indemnité d'un minimum de quatre mois et d'un maximum de huit mois de salaire s'il décide de ne pas réintégrer le travailleur alors que ce dernier a demandé à reprendre ses fonctions.
- 314.** Pour l'organisation plaignante, lorsqu'un travailleur est licencié à titre de représailles pour ses activités syndicales, la réparation appropriée doit être sa réintégration accompagnée du versement rétroactif de son salaire, à moins qu'un tribunal ne détermine que la réintégration n'est pas possible, auquel cas une indemnisation adéquate doit lui être versée. Toutefois, elle indique qu'en Türkiye, même lorsque les tribunaux ordonnent la réintégration du travailleur, l'employeur n'est pas tenu de le réintégrer.
- 315.** L'organisation plaignante indique que les dispositions susmentionnées sont loin d'être dissuasives et les employeurs en profitent systématiquement pour licencier des travailleurs dès qu'ils ont connaissance d'efforts d'organisation, ce qui génère un climat de peur et d'intimidation sur le lieu de travail. Plus précisément, l'organisation plaignante allègue que plusieurs violations des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, dont des licenciements antisyndicaux, ont été commises par trois sociétés, à savoir: Cargill (ci-après «l'entreprise A»), Olam Group (ci-après «l'entreprise B») et Döhler Group (ci-après «l'entreprise C»).
- 316.** En ce qui concerne l'entreprise A, l'organisation plaignante indique qu'elle emploie 155 000 personnes dans 170 pays et qu'elle exerce ses activités dans les secteurs de la viande et de la volaille, des ingrédients pour l'industrie de l'alimentation et des boissons, du commerce et de la transformation de matières premières, et des services financiers. L'organisation plaignante allègue que le 17 avril 2018, 14 travailleurs de production de l'usine d'amidon de l'entreprise A à Orhangazi ont été licenciés alors qu'ils essayaient de constituer un syndicat.
- 317.** L'organisation plaignante explique que le 5 mars 2018, leur syndicat, le Tekgıda-Iş, avait présenté au ministère du Travail une demande de certification d'unité de négociation pour

quatre établissements. Elle indique que peu de temps après, un directeur de production a interrogé deux travailleurs pour connaître leur opinion à l'égard des syndicats et de la demande susmentionnée. Après avoir appris que les deux travailleurs étaient affiliés au syndicat, le directeur a déclaré qu'un syndicat n'était pas nécessaire et qu'en cas d'obtention du statut officiel d'unité de négociation, les règles de l'entreprise seraient modifiées défavorablement et de nouvelles règles seraient imposées. L'organisation plaignante affirme que ces deux travailleurs faisaient partie des 14 qui ont été licenciés le 17 avril 2018.

- 318.** L'organisation plaignante indique que 12 des 14 travailleurs ont contesté leur licenciement en justice. Elle fait savoir qu'en décembre 2019 et février 2020, le tribunal de district de Bursa a rendu des décisions définitives et sans appel qui: i) ont confirmé que huit travailleurs ont été licenciés uniquement en raison de leurs activités syndicales; ii) ont conclu que quatre autres travailleurs ont été injustement congédiés, leur licenciement ne pouvant être justifié par des raisons économiques; et iii) ont ordonné la réintégration des 12 travailleurs.
- 319.** L'organisation plaignante affirme que les travailleurs licenciés se sont alors adressés au tribunal pour récupérer leur ancien poste, mais l'entreprise A a décidé de payer l'indemnité supplémentaire plutôt que de les réintégrer, et ce même si d'autres travailleurs ont été embauchés au cours de la même période dans les départements dans lesquels les travailleurs licenciés étaient précédemment employés. L'organisation plaignante insiste sur le fait qu'aucune preuve n'a été apportée pour démontrer que la réintégration n'était pas possible.
- 320.** L'organisation plaignante indique qu'entre 2012 et 2015, l'entreprise A a licencié sept travailleurs de façon similaire. Elle informe qu'en 2015 et 2018, la Cour suprême a confirmé qu'ils avaient été licenciés à titre de représailles pour leur activité syndicale et a ordonné leur réintégration. Toutefois, elle indique que, dans chacun de ces cas également, l'entreprise A a décidé d'indemniser les travailleurs.
- 321.** L'organisation plaignante informe également que, dans le cadre de l'affaire impliquant l'entreprise A, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association et le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises ont écrit au gouvernement de la Türkiye le 27 janvier 2021 pour lui demander d'expliquer les mesures envisagées afin de garantir que la loi sur le travail ne soit pas utilisée par les entreprises pour violer les droits des travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement, y compris éventuellement un amendement de la loi.
- 322.** En ce qui concerne l'entreprise B, l'organisation plaignante indique qu'il s'agit d'une grande société du secteur alimentaire et agroalimentaire, qui opère dans 60 pays. L'organisation plaignante allègue que la direction locale de l'entreprise B: i) a licencié neuf membres syndicaux de son établissement de Giresun entre le 14 et le 16 février 2018, alors que les travailleurs avaient commencé à s'organiser avec l'aide du Tekgıda-İş; ii) a licencié six membres syndicaux de son usine de Kocaali le 4 mars 2019, alors que les travailleurs s'organisaient également; et iii) a licencié deux autres membres syndicaux de son usine de Giresun le 5 mars 2019. L'organisation plaignante indique que ces licenciements ont eu un effet dissuasif et ont rendu plus difficile le recrutement d'autres travailleurs pour qu'ils deviennent membres du syndicat.
- 323.** L'organisation plaignante allègue aussi que, lors de réunions avec les travailleurs, la direction locale de l'entreprise B a explicitement menacé de licencier tous les membres du syndicat et de fermer l'usine de Kocaali. En outre, elle affirme que des représentants de l'employeur ont demandé à des travailleurs de communiquer leur code d'accès à la plateforme électronique de l'État sous prétexte de vouloir vérifier leurs congés annuels, afin d'identifier les membres du syndicat et de faire pression sur eux pour qu'ils renoncent à leur adhésion.

- 324.** L'organisation plaignante indique que 14 des 17 travailleurs licenciés ont contesté leur licenciement devant les tribunaux par le biais d'actions intentées par le Tekgida-İş. Elle informe que le 5 octobre 2020, un tribunal de district d'Istanbul a rendu des décisions définitives et sans appel concernant les neuf travailleurs licenciés en février 2018. Le tribunal a établi qu'ils avaient été injustement licenciés en raison de leurs activités syndicales et a ordonné leur réintégration. L'organisation plaignante indique toutefois que, dans chaque cas, l'entreprise B a choisi de payer une indemnité plutôt que de réintégrer les travailleurs lorsqu'ils ont saisi le tribunal pour récupérer leur emploi. L'organisation plaignante informe également que les cas de trois travailleurs licenciés de l'usine de Kocaali sont toujours en instance.
- 325.** En ce qui concerne l'entreprise C, l'organisation plaignante indique qu'il s'agit d'un producteur, distributeur et fournisseur mondial d'ingrédients naturels basés sur la technologie, de systèmes d'ingrédients et de solutions intégrées pour les industries de l'alimentation et des boissons. Elle affirme que, depuis cinq ans, la direction locale de l'entreprise C déploie des efforts concertés pour empêcher les travailleurs d'exercer leur droit d'organisation, et que des actes répétés d'intimidation, de harcèlement et de discrimination antisyndicale de la part de l'employeur ont généré un environnement de peur.
- 326.** L'organisation plaignante affirme qu'en mars 2016, le ministère du Travail a accordé au Tekgida-İş le statut d'agent de négociation collective, ce qui a conduit l'entreprise C à licencier 32 travailleurs membres du syndicat. Elle indique que, même si les tribunaux ont établi qu'ils avaient été injustement licenciés en raison de leur activité syndicale et ont ordonné la réintégration des 32 travailleurs, l'entreprise C a décidé de verser une indemnité supplémentaire plutôt que de se conformer à la décision de réintégration ordonnée par la justice.
- 327.** L'organisation plaignante indique également qu'à la suite d'une contestation judiciaire de l'entreprise qui a duré quatre ans et demi, les tribunaux ont confirmé le statut d'agent de négociation collective du Tekgida-İş et ordonné l'ouverture d'une négociation collective qui aurait dû débuter le 1^{er} janvier 2021. Elle indique toutefois que la direction locale de l'entreprise C ne s'est pas présentée aux négociations et a au contraire intensifié ses attaques contre les droits des travailleurs.
- 328.** Selon l'organisation plaignante, le 9 janvier 2021, la direction locale a commencé à interroger illégalement des travailleurs, leur demandant leur code d'accès à la plateforme électronique de l'État pour vérifier leur statut syndical et faire pression sur eux pour qu'ils renoncent à leur affiliation syndicale. Les travailleurs qui ont refusé de communiquer ces informations auraient été licenciés.
- 329.** L'organisation plaignante indique aussi que la direction locale de l'entreprise C a transféré des travailleurs contre leur gré vers une société sous-traitante afin de les retirer de l'unité de négociation et de saper le statut du syndicat en tant qu'agent de négociation collective. Elle indique que l'entreprise C a transféré 105 travailleurs permanents «essentiels», dont plus de 40 membres du syndicat, en les obligeant à démissionner et les faisant ensuite engager par la société sous-traitante.
- 330.** L'organisation plaignante affirme que la législation turque prévoit clairement que des travailleurs sous-traitants ne peuvent effectuer des tâches de production «essentiels». À ce propos, elle fait référence à un rapport d'inspection de mars 2021 du ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux qui indiquait que l'entreprise C avait enfreint la loi sur le travail et qu'une amende avait été infligée à celle-ci et à la société sous-traitante pour ces actes illégaux.
- 331.** En outre, selon l'organisation plaignante, le 17 mai 2021, des membres du Tekgida-İş qui se rendaient à l'usine de Karaman de l'entreprise C pour participer à un scrutin sur l'organisation

d'une grève ont été accueillis par un grand nombre de policiers avec des équipements anti-émeutes et des canons à eau, ce qui n'est pas la procédure habituelle en Türkiye en cas de grève, sauf si l'employeur en fait spécifiquement la demande. Le plaignant indique que les travailleurs ont finalement choisi de ne pas faire grève et que cette décision, sur la base des exigences des articles 47 et 60 de la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail, a donné à l'entreprise C la possibilité de contester le statut d'agent de négociation collective du Tekgida-İş, ce qu'elle a choisi de faire.

- 332.** L'organisation plaignante souligne que le climat d'impunité qui incite les employeurs à continuer de commettre des violations des droits syndicaux est créé par les lacunes de la législation et de la pratique turques, et insiste sur l'importance de les mettre en conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98.

B. Réponse du gouvernement

- 333.** Dans ses communications datées des 1^{er} et 20 septembre et du 27 octobre 2021, le gouvernement indique que la loi sur le travail, de même que la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail ont été élaborées dans le respect des conventions n^{os} 87 et 98. Il indique que, comme le prévoient les articles 18, 20 et 21 de la loi sur le travail, lorsqu'un contrat de travail est résilié en raison des activités syndicales du travailleur, celui-ci a le droit de faire appel à la justice.
- 334.** Le gouvernement indique également que l'article 21(1) de la loi sur le travail dispose que: «Si le juge ou l'arbitre conclut que le licenciement est injustifié, [...] l'employeur doit réengager le salarié dans un délai d'un mois. Si l'employeur ne réintègre pas le salarié à son poste alors que ce dernier en a fait la demande, l'employeur devra lui verser une indemnité qui ne peut être inférieure à quatre mois ni supérieure à huit mois de salaire du salarié».
- 335.** Le gouvernement informe en outre que l'article 25(5) de la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail stipule que: «Lorsqu'il a été établi que le contrat de travail a été résilié en raison des activités syndicales du salarié, une indemnité syndicale est ordonnée indépendamment de toute demande du salarié et de la décision de l'employeur de l'autoriser à réintégrer son poste ou de refuser sa réintégration, conformément à l'article 21(1) de la loi n^o 4857».
- 336.** Le gouvernement fait référence à l'article 10 de la convention (n^o 158) sur le licenciement, 1982, qui dispose que, si les tribunaux considèrent que le licenciement est injustifié et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.
- 337.** Le gouvernement confirme que la législation nationale ne contient aucune disposition prévoyant la réintégration inconditionnelle au travail et prévoit plutôt le droit de l'employeur de choisir d'engager à nouveau le salarié ou de lui verser une indemnité supplémentaire. À cet égard, il souligne que, conformément au droit civil, aucun employeur ne doit être contraint d'engager un travailleur. Le gouvernement considère donc infondée la plainte dénonçant l'indemnisation de travailleurs licenciés au lieu de leur réintégration et alléguant que les sanctions prévues dans la législation nationale ne sont pas dissuasives.
- 338.** Dans sa communication datée du 27 octobre 2021, le gouvernement transmet également les observations de l'entreprise A relatives aux allégations formulées dans le cadre du présent cas. L'entreprise A souligne qu'elle respecte les principes de la liberté syndicale et interdit toute discrimination à l'encontre des salariés sur la base de leur appartenance ou affiliation

syndicale. Elle explique qu'à la suite de la décision du gouvernement de réduire les quotas nationaux de sucre en mars 2018, elle s'est vue contrainte de prendre des décisions économiques pour assurer la viabilité de ses activités dans l'amidon et les édulcorants, ce qui a conduit au licenciement de 16 salariés, dont 14 ouvriers à l'usine d'Orhangazi.

- 339.** L'entreprise A indique que sa direction locale a pris ces décisions difficiles après avoir effectué une évaluation à la fois du rendement et de la criticité pour les opérations commerciales en cours, et insiste sur le fait qu'il n'a pas été tenu compte de l'affiliation syndicale. Elle signale qu'une indemnité supplémentaire équivalente à trois mois de salaire a été offerte aux salariés concernés en plus de l'indemnisation de départ habituelle, mais que 14 travailleurs ont décidé d'intenter des actions au civil le 17 juillet 2018.
- 340.** L'entreprise A fait savoir que les tribunaux ont rendu des décisions définitives et sans appel en décembre 2019 et février 2020. Elle indique que: i) dans quatre décisions, les juges ont estimé qu'il n'y avait pas eu de discrimination fondée sur le statut syndical; ii) dans deux cas, les salariés n'étaient pas membres du syndicat, de sorte que les avis étaient sans objet sur la question; et iii) dans les huit autres cas, les juges ont suivi une logique contestable et, compte tenu du moment où s'est produite la réduction de personnel, ont présumé qu'il y avait eu discrimination. L'entreprise A déclare qu'elle a versé toutes les indemnités de départ ordonnées par la justice, que les anciens employés ont accepté les paiements, et que ces questions sont donc réglées.
- 341.** En ce qui concerne les sept licenciements survenus entre 2012 et 2015, l'entreprise A fait valoir qu'ils étaient dus à des motifs légitimes, notamment des problèmes de rendement. Elle indique qu'elle a été autorisée par les tribunaux à payer une indemnité syndicale au lieu de réintégrer les personnes concernées, et insiste sur le fait que ces séparations ont été réglées depuis longtemps.
- 342.** L'entreprise A rejette également l'allégation selon laquelle des membres du syndicat ont été avertis que ses règles seraient modifiées de manière défavorable si le statut d'unité de négociation était obtenu par le Tekgida-İş. Elle affirme ne pas être au courant d'un tel avertissement et indique qu'elle aurait pris des mesures immédiates et décisives si elle avait pensé que de tels propos avaient effectivement été tenus.
- 343.** L'entreprise A informe que, dans le cadre des affaires judiciaires concernant les 14 travailleurs licenciés, la Direction de l'orientation et de l'inspection du ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux a effectué une visite de son établissement d'Orhangazi et a publié un rapport le 3 octobre 2019, dans lequel elle conclut que les travailleurs n'ont pas été amenés ni poussés à adhérer ou à quitter un syndicat et que l'entreprise n'a mené aucune action dans l'intention d'empêcher l'exercice de droits syndicaux.
- 344.** L'entreprise A termine en soulignant qu'elle a respecté la législation turque et qu'elle n'a pas exercé de discrimination à l'encontre des employés qui ont été licenciés. Elle informe également que seul un petit nombre de postes ont été ouverts dans son usine d'Orhangazi depuis 2018 et qu'aucun des anciens salariés concernés n'a postulé à l'un de ces emplois.

C. Conclusions du comité

- 345.** *Le comité note que, dans le présent cas, une organisation syndicale de l'industrie alimentaire allègue que la protection et les recours prévus par la législation nationale en cas de licenciement antisyndical ne sont pas suffisants. Elle allègue en outre des actes de discrimination antisyndicale, dont des licenciements, des menaces et des pressions de la part de trois sociétés, de même que des actes d'ingérence antisyndicale de la part d'une de ces sociétés.*

346. En ce qui concerne les licenciements antisyndicaux, le comité note que, selon les allégations de l'organisation plaignante: i) l'article 21(1) de la loi sur le travail et l'article 25(5) de la loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail permettent aux employeurs de payer une indemnité plus élevée à des salariés licenciés illégalement plutôt que de se conformer aux décisions de justice ordonnant leur réintégration; ii) des employeurs profitent systématiquement de ces dispositions en congédiant des travailleurs lorsqu'ils tentent d'exercer leur droit de s'organiser, générant ainsi un environnement de peur et d'intimidation; iii) depuis 2012, les entreprises A, B et C ont licencié un total de 56 travailleurs en raison de leur activité syndicale; iv) dans chacun de ces cas, bien qu'une décision de justice ait ordonné la réintégration du salarié licencié, l'employeur a choisi de verser une indemnité supérieure lorsque le salarié a demandé à réintégrer son poste; et v) les affaires concernant trois travailleurs que l'entreprise B aurait licenciés en raison de leur activité syndicale sont toujours en instance.
347. Le comité prend note que le gouvernement, dans sa réponse, indique que: i) en cas de licenciement antisyndical, la législation nationale ne prévoit pas la réintégration inconditionnelle, mais permet plutôt à l'employeur soit d'engager à nouveau le salarié, soit de lui verser une indemnité supplémentaire; ii) en vertu du droit civil, un employeur ne peut être contraint d'engager un travailleur; iii) conformément à l'article 10 de la convention n° 158, si les tribunaux considèrent qu'un licenciement est injustifié et n'ont pas le pouvoir d'ordonner la réintégration du travailleur, ils doivent être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate; et iv) l'allégation selon laquelle les sanctions prévues dans la législation nationale ne sont pas dissuasives n'est pas fondée. Le comité note en outre que l'entreprise A, dans sa réponse communiquée par le gouvernement, indique que: i) elle a indemnisé 15 anciens salariés à la suite de décisions de justice concluant qu'ils avaient été licenciés en raison de leur activité syndicale; et ii) bien qu'étant d'un avis contraire à ces décisions de justice, elle estime que ces affaires sont désormais closes.
348. Le comité prend bonne note de la nature similaire des situations dénoncées dans le présent cas et du manque d'efficacité allégué des sanctions prévues par la législation pour remédier aux cas de licenciement antisyndical. Il rappelle que le gouvernement doit assurer un système de protection adéquat et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale qui devrait inclure des sanctions suffisamment dissuasives et des moyens de réparation rapides, en insistant sur la réintégration au poste de travail comme mesure correctrice efficace. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1165.] Il rappelle en outre qu'il n'apparaît pas qu'une protection suffisante contre les actes de discrimination antisyndicale visés par la convention n° 98 soit accordée par une législation permettant en pratique aux employeurs, à condition de verser l'indemnité prévue par la loi pour tous les cas de licenciement injustifié, de licencier un travailleur si le motif réel en est son affiliation ou son activité syndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 1106.] Le comité rappelle également que le gouvernement doit prendre des mesures pour que les syndicalistes qui le souhaitent soient réintégrés dans leurs fonctions lorsqu'ils ont été licenciés pour des activités liées à la création d'un syndicat. [Voir **Compilation**, paragr. 1184.] Le comité considère que si la réintégration n'est pas possible, le gouvernement devrait veiller à ce que les travailleurs concernés reçoivent une indemnisation adéquate, compte tenu à la fois du préjudice subi et de la nécessité d'éviter que de telles situations ne se reproduisent à l'avenir. Au vu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement, dans les cas de licenciement antisyndical, de prendre les mesures nécessaires, y compris législatives, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les employeurs n'ont pas la possibilité de choisir de payer l'indemnité prévue par la loi au lieu de la réintégration lorsqu'elle est ordonnée et que des sanctions suffisamment dissuasives sont prévues, de manière à ce que le recours éventuel à la réintégration ait un sens. Il rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard. Notant que les affaires judiciaires concernant trois travailleurs licenciés de l'entreprise B sont toujours en cours, le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de leur issue et de fournir des copies des décisions de justice.

349. *En ce qui concerne les autres actes présumés de discrimination antisyndicale, le comité prend note de l'affirmation de l'organisation plaignante selon laquelle: i) un directeur de production de l'entreprise A a déclaré à des travailleurs que la présence d'un syndicat était inutile et les a avertis que les règles changeraient de manière négative si le Tekgida-Iş obtenait le statut officiel d'unité de négociation; ii) lors de réunions avec les travailleurs, la direction locale de l'entreprise B a menacé de licencier tous les membres du syndicat et de fermer son usine de Kocaali; et iii) des pressions ont été exercées sur des travailleurs des entreprises B et C pour qu'ils révèlent leur statut syndical et quittent le syndicat. Le comité note que le gouvernement ne répond pas directement à ces allégations, mais que l'entreprise A: i) nie avoir averti les membres du syndicat que ses règles changeraient de manière défavorable si le statut d'unité de négociation était obtenu; et ii) indique que la Direction de l'orientation et de l'inspection du ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux a effectué une visite de son établissement d'Orhangazi et a publié un rapport daté du 3 octobre 2019 dans lequel elle conclut qu'aucune pression n'a été exercée sur les travailleurs pour qu'ils quittent le syndicat et que l'entreprise n'a mené aucune action dans l'intention d'empêcher l'exercice de droits syndicaux. Le comité prie le gouvernement de fournir une copie du rapport d'inspection du 3 octobre 2019 auquel l'entreprise A fait référence.*
350. *En ce qui concerne les entreprises B et C, le comité rappelle que les menaces directes et les actes d'intimidation à l'encontre des membres d'une organisation de travailleurs et le fait de les forcer à s'engager à rompre tout lien avec l'organisation sous la menace d'un renvoi équivalent à nier les droits syndicaux de ces travailleurs. [Voir **Compilation**, paragr. 1100.] La commission considère que, pour garantir une protection efficace contre la discrimination antisyndicale, il serait nécessaire d'essayer d'établir la véracité des allégations susmentionnées de l'organisation plaignante et, si elles s'avèrent fondées, de prendre les mesures correctives appropriées. Le comité prie donc le gouvernement de diligenter sans délai une enquête sur les pressions présumément exercées sur des travailleurs des entreprises B et C afin qu'ils renoncent à leur affiliation syndicale, et de le tenir informé à cet égard.*
351. *Quant aux actes présumés d'ingérence antisyndicale, le comité note que l'organisation plaignante indique que l'entreprise C: i) a refusé de prendre part à des négociations avec le Tekgida-Iş bien que les tribunaux aient confirmé son statut d'agent de négociation à la suite d'une contestation judiciaire qui a duré plus de quatre ans; ii) a transféré de force 105 travailleurs, dont 40 membres du syndicat, vers une société sous-traitante afin de les retirer de l'unité de négociation et de porter atteinte au statut d'agent de négociation collective du Tekgida-Iş; iii) s'est vu infliger une amende en raison des transferts susmentionnés, car la loi sur le travail dispose que des travailleurs sous-traitants ne peuvent effectuer des tâches de production «essentiels»; et iv) a sollicité la présence d'un grand nombre de policiers, équipés de matériel anti-émeute et de canons à eau, à son usine de Karaman alors que le Tekgida-Iş organisait un scrutin pour décider de la tenue d'une grève, et a de nouveau contesté le statut d'agent de négociation collective du syndicat après que la décision des travailleurs de ne pas faire grève l'a légalement autorisé à le faire. Le comité note avec préoccupation que le gouvernement, dans sa réponse, n'aborde pas ces allégations. Le comité rappelle que la reconnaissance par un employeur des principaux syndicats représentés dans son entreprise ou du plus représentatif d'entre eux constitue la base même de toute procédure de négociation collective des conditions d'emploi au niveau de l'établissement. [Voir **Compilation**, paragr. 1355.] Il rappelle également que l'article 2 de la convention n° 98 prévoit que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. [Voir **Compilation**, paragr. 1187.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie le gouvernement de diligenter immédiatement une enquête sur les allégations d'ingérence antisyndicale de l'entreprise C et, si elles s'avèrent fondées, de prendre les mesures correctives nécessaires pour garantir que le Tekgida-Iş puisse mener ses activités syndicales sans entrave. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*

352. *Le comité renvoie les aspects législatifs de ce cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*

Recommandations du comité

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

- a)** Le comité prie le gouvernement, dans les cas de licenciement antisyndical, de prendre les mesures nécessaires, y compris législatives, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les employeurs n'ont pas la possibilité de choisir de payer l'indemnité prévue par la loi au lieu de la réintégration lorsqu'elle est ordonnée et que des sanctions suffisamment dissuasives sont prévues, de manière à ce que le recours éventuel à la réintégration ait un sens. Il rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard. Le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de l'issue des affaires judiciaires concernant trois travailleurs licenciés de l'entreprise C et de communiquer des copies des décisions de justice.
- b)** Le comité prie le gouvernement de fournir une copie du rapport d'inspection du 3 octobre 2019 auquel l'entreprise A fait référence.
- c)** Le comité prie le gouvernement de diligenter sans délai une enquête sur les pressions présumément exercées sur des travailleurs des entreprises B et C afin qu'ils renoncent à leur affiliation syndicale, et de le tenir informé à cet égard.
- d)** Le comité prie le gouvernement de diligenter immédiatement une enquête sur les allégations d'ingérence antisyndicale de l'entreprise C et, si elles s'avèrent fondées, de prendre les mesures correctives nécessaires pour garantir que le Tekgida-Iş puisse mener ses activités syndicales sans entrave. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
- e)** Le comité renvoie les aspects législatifs de ce cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Genève, le 2 juin 2022

(Signé) Professeur Evance Kalula
Président

<i>Points appelant une décision:</i>	paragraphe 59	paragraphe 207
	paragraphe 78	paragraphe 229
	paragraphe 89	paragraphe 247
	paragraphe 118	paragraphe 260
	paragraphe 138	paragraphe 269
	paragraphe 163	paragraphe 308
	paragraphe 196	paragraphe 353