



## SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapports du Comité de la liberté syndicale****344<sup>e</sup> rapport du Comité de la liberté syndicale***Table des matières*

	<i>Paragraphes</i>
Introduction .....	1-253
<i>Cas n° 2373 (Argentine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Centrale des travailleurs argentins (CTA) et l'Association des travailleurs de l'Etat (ATE).....	254-268
Conclusions du comité .....	264-267
Recommandation du comité .....	268
<i>Cas n° 2456 (Argentine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Centrale des travailleurs argentins (CTA) .....	269-280
Conclusions du comité .....	276-279
Recommandation du comité .....	280
<i>Cas n° 2458 (Argentine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par l'Association du personnel technique aéronautique de la République argentine (APTA) et l'Association des pilotes de lignes aériennes (APLA) .....	281-304
Conclusions du comité .....	299-303
Recommandation du comité .....	304

*Cas n° 2461 (Argentine): Rapport définitif*

Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par le Syndicat du personnel de justice de Neuquén (SEJUN), l'Association des travailleurs de justice de la province de La Rioja (ATJPLR) et la Fédération judiciaire argentine (FJA).....	305-314
Conclusions du comité .....	311-313
Recommandation du comité .....	314

*Cas n° 2464 (Barbade): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de la Barbade présentée par le Syndicat national des travailleurs du secteur public (NUPW).....	315-331
Conclusions du comité .....	326-330
Recommandation du comité .....	331

*Cas n° 2491 (Bénin): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Bénin présentée par le Syndicat national des travailleurs du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative (SG/SYNTRA/MFPTRA).....	332-352
Conclusions du comité .....	347-351
Recommandations du comité .....	352

*Cas n° 2470 (Brésil): Rapport intérimaire*

Plainte contre le gouvernement du Brésil présentée par la Centrale des travailleurs du Brésil (CUT) et le Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique – Section régionale de Vinhedo .....	353-386
Conclusions du comité .....	377-385
Recommandations du comité .....	386

*Cas n° 2496 (Burkina Faso): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Burkina Faso présentée par la Confédération générale du travail du Burkina (CGT-B), la Confédération nationale des travailleurs du Burkina (CNTB), la Confédération syndicale burkinabé (CSB), Force ouvrière/ Union nationale des syndicats libres (FO/UNSL), l'Organisation nationale des syndicats libres (ONSL) et l'Union syndicale des travailleurs du burkinabé (USTB).....	387-415
Conclusions du comité .....	405-414
Recommandations du comité .....	415

*Cas n° 2468 (Cambodge): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par la Fédération cambodgienne des travailleurs des secteurs du tourisme et des services (CTSWF) .....	416-439
Conclusions du comité .....	432-438
Recommandations du comité .....	439

*Cas n° 2476 (Cameroun): Rapport intérimaire*

Plainte contre le gouvernement du Cameroun présentée par l'Union des syndicats libres du Cameroun (USLC) .....	440-460
Conclusions du comité .....	454-459
Recommandations du comité .....	460

*Cas n° 2467 (Canada): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plaintes contre le gouvernement du Canada concernant la province du Québec présentées par l'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), l'Association des juristes de l'Etat (AJE), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec (FIIQ), la Fédération autonome du Collégial (FAC), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), le Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (SPEQ) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) .....	461-587
Conclusions du comité .....	565-586
Recommandations du comité .....	587

## Annexe

*Cas n° 2462 (Chili): Rapport intérimaire*

Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par le Syndicat national des professionnels, techniciens postaux, superviseurs et autres, entreprise La Poste du Chili (SNP).....	588-667
Conclusions du comité .....	657-666
Recommandations du comité .....	667

*Cas n° 2465 (Chili): Rapport intérimaire*

Plainte contre le gouvernement du Chili présentée par la Fédération unitaire des travailleurs (FUT) .....	668-724
Conclusions du comité .....	716-723
Recommandations du comité .....	724

*Cas n° 2434 (Colombie): Rapport intérimaire*

Plaintes contre le gouvernement de la Colombie présentées par la Confédération mondiale du travail (CMT), la Confédération générale du travail (CGT), l'Association nationale des techniciens spécialisés en téléphonie et communications (ATELCA), le Syndicat national des travailleurs d'Interconexión Eléctrica SA (SINTRAIISA), le Syndicat national des travailleurs de CHIVOR (SINTRACHIVOR) et le Syndicat national des travailleurs d'Isagen SA ESP (SINTRAISAGEN).....	725-801
Conclusions du comité .....	782-800
Recommandations du comité .....	801

*Cas n° 2448 (Colombie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plaintes contre le gouvernement de la Colombie présentées par la Confédération mondiale du travail (CMT) et la Confédération générale du travail de Colombie (CGT) .....	802-823
Conclusions du comité .....	817-822
Recommandations du comité .....	823

*Cas n° 2481 (Colombie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par l'Association colombienne des footballeurs professionnels (ACOLFUTPRO) .....	824-844
Conclusions du comité .....	835-843
Recommandations du comité .....	844

*Cas n° 2493 (Colombie): Rapport intérimaire*

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par le Syndicat national des travailleurs de La Previsora S.A. Compañía de Seguros (SINTRAPREVI) .....	845-864
Conclusions du comité .....	857-863
Recommandations du comité .....	864

*Cas n° 2495 (Costa Rica): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) .....	865-879
Conclusions du comité .....	875-878
Recommandations du comité .....	879

*Cas n° 2471 (Djibouti): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de Djibouti présentée par l'Union djiboutienne du travail (UDT) .....	880-896
Conclusions du comité .....	887-895
Recommandations du comité .....	896

*Cas n° 2483 (République dominicaine): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de la République dominicaine présentée par l'Association des employés de l'assurance médicale des instituteurs (ASOEMMA) .....	897-913
Conclusions du comité .....	909-912
Recommandations du comité .....	913

*Cas n° 2423 (El Salvador): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plaintes contre le gouvernement d'El Salvador présentées par la Fédération syndicale des travailleurs des services publics d'El Salvador (FESTRASPE), la Fédération syndicale XXI <sup>e</sup> siècle (FS-21), la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération syndicale nationale des travailleurs salvadoriens (FENASTRAS) .....	914-939
Conclusions du comité .....	927-938
Recommandations du comité .....	939

*Cas n° 2460 (Etats-Unis): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement des Etats-Unis présentée par l'Union des travailleurs des secteurs de l'équipement électrique, de l'équipement radiophonique et des machines d'Amérique (UE), appuyée par l'Internationale des services publics (ISP) .....	940-999
Conclusions du comité .....	979-998
Recommandation du comité .....	999

*Cas n° 2502 (Grèce): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de la Grèce présentée par la Fédération grecque des syndicats d'employés du secteur bancaire (OTOE) .....	1000-1023
Conclusions du comité .....	1014-1022
Recommandations du comité .....	1023

*Cas n° 2241 (Guatemala): Rapport intérimaire*

Plaintes contre le gouvernement du Guatemala présentées par l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSI TRAGUA) et l'Union guatémaltèque des travailleurs (UGT), appuyées par la Confédération mondiale du travail (CMT) et la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) .....	1024-1040
Conclusions du comité .....	1035-1039
Recommandations du comité .....	1040

*Cas n° 2479 (Mexique): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Mexique présentée par le Syndicat académique des travailleurs et travailleuses du Collège d'enseignement professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) .....	1041-1052
Conclusions du comité .....	1050-1051
Recommandation du comité .....	1052

*Cas n° 2454 (Monténégro): Rapport définitif*

Plainte contre le gouvernement du Monténégro présentée par la Confédération des syndicats du Monténégro (CTUM), appuyée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) .....	1053-1066
Conclusions du comité .....	1062-1065
Recommandation du comité .....	1066

*Cas n° 2484 (Norvège): Rapport définitif*

Plainte contre le gouvernement de la Norvège présentée par le Syndicat norvégien des électriciens et des travailleurs des TI (Syndicat des travailleurs EL et TI).....	1067-1096
Conclusions du comité .....	1090-1095
Recommandations du comité .....	1096

*Cas n° 2474 (Pologne): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de la Pologne présentée par le Syndicat autonome indépendant (NSZZ) Solidarnosc, appuyée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) .....	1097-1158
Conclusions du comité .....	1147-1157
Recommandations du comité .....	1158

*Cas n° 2486 (Roumanie): Rapport intérimaire*

Plainte contre le gouvernement de la Roumanie présentée par la Confédération syndicale nationale MERIDIAN .....	1159-1215
Conclusions du comité .....	1203-1214
Recommandations du comité .....	1215

*Cas n° 2509 (Roumanie): Rapport définitif*

Plainte contre le gouvernement de la Roumanie présentée par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et le Syndicat libre des travailleurs du métro et de l'aéronautique (USLM).....	1216-1248
Conclusions du comité .....	1237-1247
Recommandations du comité .....	1248

*Cas n° 2437 (Royaume-Uni): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Royaume-Uni présentée par l'Association du personnel recruté aux Etats-Unis (AUSES), la Fédération internationale des techniciens et cadres (IFPTE), la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) et l'Internationale des services publics (ISP).....	1249-1321
Conclusions du comité .....	1298-1320
Recommandation du comité .....	1321
Annexe. Tableau statistique et descriptif d'emplois occupés par le personnel américain recruté localement	

---

*Cas n° 2466 (Thaïlande): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement de la Thaïlande présentée par le Syndicat thaïlandais des travailleurs du secteur du gaz industriel (TIGLU).....	1322-1332
Conclusions du comité.....	1330-1331
Recommandation du comité.....	1332

*Cas n° 2365 (Zimbabwe): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation*

Plainte contre le gouvernement du Zimbabwe présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	1333-1453
Conclusions du comité.....	1431-1452
Recommandations du comité.....	1453

## Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117<sup>e</sup> session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail à Genève les 8, 9 et 16 mars 2007, sous la présidence de Monsieur le professeur Paul van der Heijden.
2. Les membres de nationalité américaine, argentine, chilienne et guatémaltèque n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs aux Etats-Unis (cas n° 2460), à l'Argentine (cas n°s 2373, 2456, 2458 et 2461), au Chili (cas n°s 2462 et 2465) et au Guatemala (cas n° 2241), respectivement. Le membre travailleur des Etats-Unis n'était pas non plus présent lors de l'examen du cas concernant le Royaume-Uni (cas n° 2437) car son syndicat y était plaignant.

- 
3. Le comité est actuellement saisi de 132 cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. A la présente session, le comité a examiné 34 cas quant au fond et a abouti à des conclusions définitives dans 25 cas et à des conclusions intérimaires dans 9 cas; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants.

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

4. Le comité estime nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur les cas n°s 2365 (Zimbabwe) et 2471 (Djibouti) en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

## Nouveaux cas

5. Le comité a ajourné à sa prochaine session l'examen des cas suivants: n°s 2529 (Belgique), 2530 (Uruguay), 2531 (Argentine), 2532 (Pérou), 2533 (Pérou), 2534 (Cap-Vert), 2535 (Argentine), 2536 (Mexique), 2539 (Pérou), 2541 (Mexique), 2542 (Costa Rica), 2543 (Estonie), 2544 (Nicaragua), 2545 (Norvège), 2546 (Philippines), 2547 (Etats-Unis), 2548 (Burundi), 2549 (Argentine) et 2550 (Guatemala) car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière session du comité.

## Observations attendues des gouvernements

6. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n°s 1787 (Colombie), 2248 (Pérou), 2265 (Suisse), 2355 (Colombie), 2362 (Colombie), 2384 (Colombie), 2392 (Chili), 2445 (Guatemala), 2449 (Erythrée), 2450 (Djibouti), 2497 (Colombie), 2499 (Argentine), 2501 (Uruguay), 2512 (Inde), 2515 (Argentine), 2517 (Honduras), 2520 (Pakistan), 2522 (Colombie), 2524 (Etats-Unis), 2526 (Paraguay) et 2527 (Pérou).

## Observations attendues des plaignants

7. Le comité attend toujours les observations ou des informations des plaignants dans les cas n<sup>os</sup> 2268 (Myanmar) et 2513 (Argentine).

## Observations partielles reçues des gouvernements

8. Dans les cas n<sup>os</sup> 2203 (Guatemala), 2262 (Cambodge), 2295 (Guatemala), 2317 (République de Moldova), 2341 (Guatemala), 2361 (Guatemala), 2409 (Costa Rica), 2457 (France), 2465 (Chili), 2469 (Colombie), 2472 (Indonésie), 2478 (Mexique), 2480 (Colombie), 2483 (République dominicaine), 2489 (Colombie), 2490 (Costa Rica), 2494 (Indonésie), 2498 (Colombie), 2510 (Panama), 2516 (Ethiopie), 2519 (Sri Lanka), 2538 (Equateur) et 2540 (Guatemala), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans tarder leurs observations afin qu'il puisse examiner ces cas en pleine connaissance de cause.

## Observations reçues des gouvernements

9. Dans les cas n<sup>os</sup> 1865 (République de Corée), 2177 (Japon), 2183 (Japon), 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2323 (République islamique d'Iran), 2356 (Colombie), 2372 (Panama), 2400 (Pérou), 2435 (El Salvador), 2475 (France), 2482 (Guatemala), 2485 (Argentine), 2487 (El Salvador), 2488 (Philippines), 2492 (Luxembourg), 2500 (Botswana), 2503 (Mexique), 2504 (Colombie), 2508 (République islamique d'Iran), 2511 (Costa Rica), 2514 (El Salvador), 2518 (Costa Rica), 2521 (Gabon), 2523 (Brésil), 2525 (Monténégro), 2528 (Philippines) et 2537 (Turquie), le comité a reçu les observations des gouvernements et se propose de les examiner à sa prochaine session.

## Appels pressants

10. Dans les cas n<sup>os</sup> 2318 (Cambodge), 2422 (République bolivarienne du Venezuela) et 2477 (Argentine), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte ou le dernier examen du cas, il n'a pas reçu les observations des gouvernements concernés. Le comité attire l'attention des gouvernements en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127<sup>e</sup> rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces affaires, même si leurs informations et observations n'étaient pas envoyées à temps. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements concernés de transmettre ou de compléter d'urgence leurs informations et observations.

## Plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution

11. S'agissant de la plainte présentée en vertu de l'article 26 contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, le comité rappelle sa recommandation en vue d'une mission de contacts directs dans le pays, afin de permettre une évaluation objective de la situation réelle.

## Retrait de plaintes

### **Argentine (cas n° 2463)**

12. Dans une communication datée de décembre 2006, la Centrale des travailleurs argentins (CTA) et l'Association des travailleurs de l'Etat (ATE) informent le comité qu'elles souhaitent retirer la plainte car toutes les questions ont été résolues en faveur du syndicat. *Le comité prend note avec satisfaction de ces informations et décide de retirer la plainte présentée.*

### **Estonie (cas n° 2507)**

13. Dans une communication datée du 19 février 2007, la Confédération des syndicats estoniens (EAKL) informe le comité qu'il désire retirer sa plainte relative au projet de loi sur la représentativité des employés puisque, suite à l'assistance de l'OIT, le texte final adopté par le parlement ne contient plus les dispositions contestées. *Le comité prend note de cette information avec satisfaction et décide de retirer la plainte.*

## Transmission de cas à la commission d'experts

14. Le comité porte à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs des cas suivants: Canada (cas n° 2467), Pakistan (cas n° 2399), Pologne (cas n° 2395), Roumanie (cas n° 2509), Sri Lanka (cas n° 2380) et Zimbabwe (cas n°<sup>os</sup> 1937, 2027 et 2365).

## Suites données aux recommandations du Conseil d'administration

### **Cas n° 2153 (Algérie)**

15. Ce cas a été examiné pour la dernière fois par le comité lors de sa session de mars 2006 et concerne des allégations d'entraves à la constitution d'organisations syndicales et d'une confédération, ainsi qu'à l'exercice des droits syndicaux; de licenciements antisyndicaux; d'actes de harcèlement de la part des autorités; et de l'arrestation et de la détention arbitraire de syndicalistes. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 15 à 20.] Lors de cet examen, le comité a prié le gouvernement: *a)* de lui indiquer si la décision de la cour d'appel du 5 février 2006 concernant le conflit interne opposant les deux tendances du SNAPAP a fait l'objet d'un pourvoi en cassation et, le cas échéant, de lui transmettre copie de l'arrêt dès qu'il aura été rendu; *b)* de répondre aux allégations de l'organisation plaignante concernant le versement de subventions visant à financer des plaintes à l'encontre de l'une des tendances du SNAPAP; et *c)* de le tenir informé de la décision rendue à l'égard des sept travailleurs licenciés de la wilaya d'Oran. Par ailleurs, ayant noté que plusieurs de ses recommandations n'avaient toujours pas été suivies d'effet, le comité a demandé à nouveau instamment au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent afin que les décisions permettant de constater la représentativité de telle ou telle organisation puissent être prises sans que l'identité de leurs adhérents ne soit dévoilée. Le comité a également prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour amener rapidement les dispositions législatives empêchant les organisations de travailleurs, quel que soit le secteur auquel elles appartiennent, de constituer des fédérations et confédérations de leur choix, et de le tenir informé des mesures prises en ce sens. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 18 et 19.]

16. Par une communication du 2 avril 2006, le plaignant rappelle certains faits (concernant le congrès de la SNAPAP, qui a eu lieu les 7 et 8 avril 2005, le détournement de la subvention allouée au SNAPAP et le non-respect des recommandations du comité) et dénonce les allégations contradictoires et mensongères contenues dans les communications du gouvernement datées du 23 décembre 2005 et du 6 mars 2006. Le plaignant allègue: 1) concernant les jugements relatifs au siège du SNAPAP, que la justice n'est pas indépendante et que les magistrats font face à la pression des hommes politiques et fait état de vice de procédure (l'affaire aurait été jugée par le juge foncier avant que le juge pénal ne siège au fond). Le SNAPAP a décidé de faire appel à la Cour suprême, ainsi qu'à des tribunaux internationaux; 2) le gouvernement ne veut toujours pas reconnaître la représentativité du SNAPAP sauf si elle est justifiée par une liste nominative de ses adhérents, et a élargi cette condition à tous les syndicats autonomes; 3) le SNAPAP compte en son rang plus de dix fédérations sectorielles constituées conformément à la loi qui n'ont pas besoin de récépissé d'enregistrement contrairement à ce que le gouvernement prétend; 4) le gouvernement refuse d'enregistrer la CASA malgré la conformité de son dossier de constitution; 5) les sept travailleurs de la wilaya d'Oran n'ont pas fait l'objet d'un licenciement suite à la décision de la commission de discipline, celle-ci n'ayant jamais siégé. La décision a été prise par le préfet de la wilaya d'Oran. Le gouvernement affirme qu'il fera parvenir les jugements dans cette affaire alors que les travailleurs en question n'ont jamais intenté de recours judiciaire. Une décision de réintégration a été prise suite à une décision d'une commission mise sur pied par la Direction générale de la fonction publique suite à un combat de trois ans du SNAPAP; 6) M. Rabah Mebarki, président de l'Union nationale de la protection civile (UNPC), et M. Khaled Mokhtari se trouvent toujours en état de suspension, leurs salaires bloqués. Ils se sont réfugiés en exil vu les différentes formes de pression exercées sur eux. Cela, malgré le jugement prononcé à l'égard de M. Khaled Mokhtari.
17. Par une communication du 30 août 2006 (résumant les communications des 11, 15 et 30 juillet et 2 août), le plaignant a indiqué que: 1) M. Nassereddine Chibane (membre de l'UNPC-SNAPAP) a été réintégré suite à une suspension pour activités syndicales, mais avec mutation, par décision de la commission de recours nationale; 2) M<sup>lle</sup> Fatima Zohra Khaled (présidente de la section syndicale SNAPAP, Ecole nationale supérieure d'enseignement technique d'Oran) a fait l'objet d'intimidations et de harcèlements à la suite de la grève nationale du 9 mai 2006; 3) M. Mourad Tchiko (vice-président de l'UNPC-SNAPAP), qui a fait l'objet d'une suspension avec mutation pour activités syndicales décidée par la commission de discipline, a déposé un appel à la commission de recours nationale, mais la Direction générale de la protection civile a bloqué son recours en introduisant une plainte contre lui. M. Tchiko se trouve suspendu sans qu'aucune convocation ne lui soit parvenue du tribunal; 4) M. Mohamed Hadjdjilani (secrétaire national chargé de l'information), suite à de multiples intimidations et harcèlements administratifs, se trouve relevé de son poste, muté de son service, privé de salaire pendant un mois. L'administration de l'hôpital lui a enlevé la qualité de syndicaliste.
18. Le comité note que, par une communication datée du 19 juin 2006, l'Internationale des services publics (ISP) a exprimé le désir de se joindre à la plainte, étant donné la gravité de la situation et des violations continues et systématiques des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective contre le SNAPAP, organisation affiliée à l'ISP.
19. Par communication du 17 mars 2006, le gouvernement répond aux allégations du SNAPAP. Il affirme que le SNAPAP connaît des conflits internes depuis 2003 qui ont conduit à la tenue de trois congrès en l'espace de deux ans. Le règlement de ces conflits est du ressort des juridictions compétentes, et le ministère du Travail ne peut prendre position qu'une fois que la justice a statué sur le litige opposant les parties. Le litige existant entre les trois tendances à propos du siège du syndicat a été porté devant la justice.

20. Le jugement rendu par le tribunal d'El Harrach le 13 juin 2005 ordonnant en première instance l'évacuation du siège du SNAPAP au profit de la direction que préside M. Felfoul a été confirmé en appel par un arrêt de la Cour d'Alger du 5 février 2006. Cet arrêt a fait l'objet d'une notification aussi bien au ministère du Travail et de la Sécurité sociale qu'au Bureau international du Travail par la direction de l'instance de M. Felfoul. Le gouvernement demeure soucieux de l'application rigoureuse de la loi et du respect de ses obligations internationales en la matière. Dans sa communication du 19 juin 2006, le gouvernement informe le comité qu'il lui fera parvenir toute décision rendue dans cette affaire.
21. Dans cette communication, le gouvernement indique également: 1) quant aux allégations concernant l'octroi de la subvention au SNAPAP, que l'encouragement financier des autorités au profit des organisations syndicales est octroyé sans prendre en considération les litiges et les tendances internes de celles-ci; 2) quant à la représentativité des organisations syndicales, que ses critères de détermination définis par la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 n'ont posé aucun problème jusqu'à ce jour; 3) en ce qui concerne la constitution d'unions et confédérations, que la loi n° 90-14 ne l'interdit nullement mais que leur constitution est soumise aux mêmes principes régissant les organisations syndicales.
22. *Le comité prend note de ces informations. Le comité note avec préoccupation que le plaignant fait état de violations additionnelles de la liberté syndicale en Algérie. Le comité prie le gouvernement de lui faire parvenir ses observations quant aux allégations concernant Nassereddine Chibane, Fatima Zohra Khaled, Mourad Tchiko et Mohamed Hadjdilani.*
23. *Concernant les jugements relatifs au siège du SNAPAP, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue de l'appel à la Cour suprême et de lui transmettre le jugement dès qu'il sera rendu. Par ailleurs, le comité note à nouveau que plusieurs de ses recommandations n'ont toujours pas été suivies d'effet. Il rappelle que l'exigence posée dans la pratique par les autorités d'obtenir une liste nominative de tous les adhérents d'une organisation et une copie de leur carte d'adhésion n'est pas conforme aux critères de représentativité établis par le comité. Le comité ne peut que renvoyer à ses conclusions précédentes concernant les risques d'actes de représailles et de discrimination antisyndicale inhérents à ce type d'exigence. Le comité demande à nouveau instamment au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent afin que les décisions permettant de constater la représentativité de telle ou telle organisation puissent être prises sans que l'identité de leurs adhérents ne soit dévoilée.*
24. *Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour amender rapidement les dispositions législatives empêchant les organisations de travailleurs, quel que soit le secteur auquel elles appartiennent, de constituer des fédérations et confédérations de leur choix, et de le tenir informé des mesures prises en ce sens.*

### **Cas n° 2256 (Argentine)**

25. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de novembre 2005. [Voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 16 à 18.] A cette occasion, il avait demandé au gouvernement de le tenir informé de la décision finale que prendra l'autorité judiciaire en ce qui concerne la participation d'une nouvelle organisation syndicale (UDA) à la renégociation de l'accord paritaire n° 1 de 1999 conclu entre le SUTE et la DGE.
26. Dans une communication du 31 août 2006, le gouvernement indique qu'on attend que la cour d'appel se prononce sur le recours en *amparo* que l'UDA a interjeté devant la troisième juridiction civile de la première circonscription de la province de Mendoza.

27. *Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final du recours en amparo interjeté par l'UDA.*

### **Cas n° 2344 (Argentine)**

28. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas concernant des allégations relatives à des actes de harcèlement antisyndical contre le secrétaire adjoint de l'organisation plaignante à sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 18 à 20.] A cette occasion, le comité avait demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat du recours extraordinaire en instance devant la Cour suprême de justice concernant la demande de levée de l'immunité syndicale et l'autorisation de licenciement du dirigeant syndical M. Praino (en deuxième instance, la cour d'appel a confirmé le jugement de première instance rejetant la demande de levée de l'immunité syndicale du dirigeant syndical en question présentée par l'Institut national des services sociaux).
29. Dans une communication du 13 octobre 2006, le gouvernement indique que l'autorité judiciaire a déclaré caduc (la procédure n'ayant pas été relancée) le recours extraordinaire qui avait été interjeté et que, par conséquent, l'affaire est close.
30. *Le comité prend note de ces informations.*

### **Cas n° 2371 (Bangladesh)**

31. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, qui concerne le refus d'enregistrer le Syndicat Immaculate (Pvt.) Ltd Sramik et le licenciement de sept de ses membres les plus actifs, à sa réunion de mai-juin 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 35-41.] A cette occasion, le comité a une fois de plus demandé instamment au gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour que le Syndicat Immaculate (Pvt.) Ltd Sramik soit rapidement enregistré, et a prié le gouvernement d'ouvrir rapidement une enquête indépendante pour examiner les allégations sérieuses selon lesquelles sept membres du syndicat ont été licenciés par l'entreprise lorsque celle-ci a appris qu'un syndicat était en cours de création, et de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.
32. Dans sa communication du 7 septembre 2006, le gouvernement indique que l'affaire n° 1 de 2004 soumise par le syndicat plaignant au premier tribunal du travail de Dhaka, et qui concerne le refus d'enregistrement, est encore en instance. La dernière audience a eu lieu le 23 août 2006 et la suivante a été fixée au 27 septembre 2006. Tant que le tribunal ne se sera pas prononcé sur cette affaire, le gouvernement ne peut prendre aucune mesure au sujet de l'enregistrement. Le gouvernement indique également que la législation nationale du Bangladesh concernant les questions de travail assure une protection suffisante contre toute discrimination antisyndicale. Les travailleurs licenciés pour leurs activités syndicales en vertu de l'article 17/18 de la loi de 1965 sur l'emploi (ordonnance permanente) ont le droit de soumettre une plainte à leur employeur. Si l'employeur ne rend pas sa décision ou si cette dernière ne satisfait pas le travailleur, une plainte peut être déposée auprès du tribunal du travail pour obtenir la protection de la loi en vertu de l'article 25 b) de la loi de 1965 sur l'emploi (ordonnance permanente). Etant donné que les travailleurs peuvent se prévaloir de la protection juridique d'un tribunal du travail lorsqu'ils se sentent lésés par une mesure de l'employeur pour leurs activités syndicales, il n'y a pas lieu d'ouvrir une enquête indépendante sur la question.
33. *Le comité observe avec un profond regret que le gouvernement n'ait pas pris de mesure pour donner suite à ses recommandations. Il note que, bien que dans le cas d'espèce les faits remontent à 2003, l'affaire de l'enregistrement du Syndicat Immaculate (Pvt.) Ltd Sramik est encore en instance devant les tribunaux nationaux, ce qui a inévitablement*

*un impact sur les perspectives de règlement de cette affaire. Le comité rappelle que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice, et demande une fois de plus instamment au gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour que le Syndicat Immaculate (Pvt.) Ltd Sramik soit rapidement enregistré.*

- 34.** *Le comité note également avec un profond regret que le gouvernement a déclaré qu'il n'y a pas lieu d'appliquer la recommandation du comité demandant une enquête indépendante sur les allégations de discrimination antisyndicale puisque toute partie lésée a la possibilité de se prévaloir de la protection juridique du tribunal du travail. Le comité constate, à l'analyse des faits, que les travailleurs qui allèguent avoir fait l'objet de discrimination ne pourraient peut-être pas recourir aux procédures juridiques nationales tant que la question de l'enregistrement de leurs syndicats n'aura pas été tranchée. Le comité demande donc une fois de plus au gouvernement d'ouvrir rapidement une enquête indépendante pour examiner, de manière détaillée, l'allégation selon laquelle sept membres du syndicat ont été licenciés par l'entreprise lorsque celle-ci a appris qu'un syndicat était en cours de création, et de veiller à ce que des mesures appropriées soient adoptées pour donner suite à toute conclusion obtenue en rapport avec ces allégations de discrimination antisyndicale. Le comité demande au gouvernement que, s'il ressort de l'enquête indépendante que des licenciements ont effectivement eu lieu en raison de la participation des travailleurs concernés à la création d'un syndicat, ces travailleurs soient réintégrés dans leur emploi sans perte de salaire. Si l'enquête indépendante montre que la réintégration n'est pas possible, le comité demande au gouvernement de s'assurer qu'une indemnisation adéquate soit versée aux travailleurs, de telle sorte qu'elle constitue une sanction suffisamment dissuasive.*

### **Cas n° 2407 (Bénin)**

- 35.** Le comité a examiné ce cas concernant le licenciement de quelque 40 travailleurs, dirigeants syndicaux et délégués du personnel, suite à une grève au sein de la Financial Bank-Bénin pour la dernière fois à sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 25-27.] Le comité a demandé au gouvernement de diligenter rapidement une enquête indépendante et impartiale afin de déterminer s'il y avait effectivement eu discrimination antisyndicale lors des licenciements effectués en août 2004 par la banque et si la législation nationale mettant en œuvre la convention concernant les représentants des travailleurs avait été correctement appliquée en l'espèce, et de lui en communiquer les résultats. Le comité a également demandé au gouvernement de lui faire parvenir le jugement du Tribunal de première instance relatif à la légalité de la grève menée en août 2004 par le SYN.TRA.F.I.B.
- 36.** Dans une communication du 17 juillet 2006, la Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-BENIN) transmet au comité l'extrait du jugement n° 14/06 du 15 mai 2006 et indique que les travailleurs ont immédiatement interjeté appel à l'encontre de celui-ci. Le CSA-BENIN transmet au comité un certain nombre de documents mettant en exergue, selon lui, le caractère sélectif et discriminatoire du licenciement collectif ainsi que les contradictions qui entourent ce licenciement et la décision du Tribunal de première instance.
- 37.** Par communication du 5 septembre 2006, le gouvernement indique que, selon lui, la CSA-Bénin évoque le caractère sélectif et discriminatoire du licenciement de 38 travailleurs en s'appuyant sur trois questions: le maintien à leur poste de certains travailleurs signataires de la pétition; le licenciement d'un agent en mission au moment du déroulement de la grève; le recrutement par la Financial Bank-Bénin d'un agent licencié par elle au profit de la Financial Bank-Togo. Le gouvernement informe le comité qu'en vue de vérifier les informations contenues dans les nouveaux griefs de la CSA-Bénin une enquête a été menée auprès des responsables de cette banque, qui a porté sur chacun des points suivants:

- 1) *Le maintien à leur poste de certains travailleurs signataires de la pétition de grève.* Les responsables de la Financial Bank ont expliqué que le licenciement n'est pas motivé par la signature de la pétition, étant donné que certains travailleurs signataires de la pétition n'ont pas du tout observé le mouvement. D'autres l'ont suivi un jour, d'autres encore, deux. S'agissant des sanctions, les responsables de la banque ont indiqué que tous ceux qui ont suivi le mouvement ont été sanctionnés mais qu'il a été tenu compte du degré de suivi de la grève et des intérêts de la banque. A l'appui de ce dernier argument, les responsables de la banque se sont référés à la jurisprudence n° 89-42270 – bulletin civil, cassation sociale du 15 mai 1991, qui permet, dans le cas d'espèce, de procéder au licenciement en tenant compte des intérêts de l'entreprise.
  - 2) *Le licenciement d'un agent en mission au moment du déroulement de la grève.* Les responsables de la banque ont expliqué que la mission n'a duré qu'une journée et que la présence n'a pas été remarquée les jours suivants. Les procès-verbaux de constats d'huissiers de justice joints à la plainte de la CSA-Bénin et produits également par la banque au moment de l'enquête ne mentionnent pas le nom de l'intéressé comme étant présent sur les lieux de travail pendant la grève.
  - 3) *Le recrutement par la Financial Bank-Bénin d'un agent licencié par elle au profit de la Financial Bank-Togo.* Les responsables de la Financial Bank-Bénin ont expliqué qu'ils ne sont pas mêlés au recrutement de ce travailleur par la Financial Bank-Togo. Les deux banques, bien que relevant d'un même groupe, constituent des personnes morales distinctes à gestion autonome, régies respectivement par le droit béninois et le droit togolais.
38. Le gouvernement indique que ce dossier a fait l'objet d'un jugement par le Tribunal de première instance constatant que le licenciement était intervenu dans les formes et prescriptions légales, que les travailleurs ont interjeté appel et que la procédure suit son cours.
39. *Le comité note ces informations, en particulier en ce qui concerne l'enquête menée par le gouvernement. Constatant que l'illégalité de la grève a été déclarée par le Tribunal de première instance mais qu'un appel a été interjeté à l'encontre de cette décision, le comité prie le gouvernement de lui faire parvenir la décision de la Cour d'appel dès que possible.*

### **Cas n° 2046 (Colombie)**

40. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois au cours de sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 48 à 63.] A cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes au sujet des questions restées en suspens.
41. Le comité a demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat final des recours pendants en ce qui concerne MM. Rodas et Ruiz contre les actions engagées par l'entreprise Cervecería Unión SA en vue d'obtenir la suspension de leur privilège syndical. Le comité prend note avec intérêt qu'une communication envoyée par BAVARIA et transmise par le gouvernement indique que, le 23 juin 2006, le Tribunal supérieur de Medellín a ordonné la réintégration de M. Luis Alberto Ruiz Acevedo et que Cervecería Unión SA a exécuté ledit jugement en date du 17 juillet 2006. *Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat final des actions introduites par M. Rodas.*
42. Au sujet des allégations concernant le licenciement injustifié des dirigeants syndicaux de SINALTRAINBEC, fondateurs de l'Union syndicale des travailleurs de l'industrie des boissons et de l'alimentation (USTIBEA), parmi lesquels se trouvent également William de Jesús Puerta Cano ainsi que Luis Fernando Viana Patiño, Edgar Darío Castrillón Munera et Alberto de Jesús Bedoya Ríos, pour faute disciplinaire grave, le comité a pris

note de ce que, en décembre 2005, le gouvernement avait demandé au coordinateur du Groupe de prévention, inspection, surveillance et contrôle de la Direction territoriale d'Antioquia le lancement d'une enquête administrative contre l'entreprise. Le comité prend également note que la communication de BAVARIA, transmise par le gouvernement, déclare que la Direction territoriale du travail d'Antioquia a cité l'entreprise et les parties à une audience de conciliation, le 27 avril 2006; les plaignants n'y ont pas participé, raison pour laquelle la procédure a été classée deux mois plus tard. *Le comité prend note de cette information.*

43. En ce qui concerne la fermeture de l'usine COLENVASES, qui a entraîné le licenciement de 42 travailleurs ainsi que de sept dirigeants syndicaux en violation de leur privilège syndical, sans que soit respectée la résolution du ministère du Travail autorisant la fermeture sous réserve de l'application des clauses 14 et 51 de la convention collective en vigueur, le comité prend note que BAVARIA indique dans sa communication envoyée par le gouvernement qu'aucun jugement n'a encore été rendu dans le dossier pendant par-devant la juridiction du contentieux administratif; ce dossier est en cours de traitement par le Conseil d'Etat. *Le comité rappelle l'importance que les procédures judiciaires soient traitées rapidement et demande au gouvernement de lui envoyer copie du jugement aussitôt qu'il sera rendu.*
44. En ce qui concerne les allégations présentées par SINALTRABAVARIA concernant les pressions exercées sur les travailleurs pour qu'ils renoncent à leur affiliation, le comité prend note des nouvelles communications envoyées par l'organisation syndicale en date du 24 avril 2006 et concernant les faits déjà examinés. Le comité prend note que l'entreprise BAVARIA indique dans sa communication envoyée par le gouvernement que la question a été tranchée par le ministère de la Protection sociale par décision n° 00015 de 2003, dans laquelle celui-ci s'est abstenu de prendre des mesures contre l'entreprise, et que l'organisation syndicale n'a présenté aucun recours judiciaire contre cette décision. *Le comité prend note de cette information.*
45. En ce qui concerne la communication de la Centrale unitaire des travailleurs du 25 février 2006, relative à la fermeture de plusieurs usines de l'entreprise BAVARIA, ce qui a eu pour conséquence la diminution drastique du nombre d'affiliés, le comité prend note de la réponse du gouvernement, indiquant que les contrats de travail ont été résiliés d'un commun accord au moyen de procès-verbaux de conciliation dans le cadre de plans de départ volontaire offrant des avantages économiques aux travailleurs plus de quatre fois supérieurs aux primes auxquelles ils auraient eu droit si on leur appliquait le droit colombien. En ce qui a trait à la liquidation de l'organisation syndicale, le gouvernement signale que la Direction territoriale de Cundinamarca, Inspection n° 10, a lancé une enquête administrative, afin de clarifier les faits contenus dans la plainte. *Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue de la procédure engagée.*

### **Cas n° 2068 (Colombie)**

46. Le comité a examiné pour la dernière fois le présent cas à sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 64 à 73.] A cette occasion, le comité a demandé au gouvernement: a) de le tenir informé du résultat final de la procédure judiciaire en cours relative au licenciement de dirigeants syndicaux de l'ASEINPEC, en violation de l'immunité syndicale; b) d'envoyer une copie de la résolution n° 8333625-005 du 2 août 2002 ayant trait au licenciement de dirigeants et de membres du syndicat de la municipalité de Puerto Berrío afin que le comité puisse se prononcer en pleine connaissance de cause sur le sujet de savoir s'il y a eu ou non discrimination antisyndicale dans le cadre du processus de restructuration.

47. Le comité prend note de la communication du gouvernement datée du 1<sup>er</sup> septembre 2006. Le comité observe que le gouvernement n'envoie pas ses observations en ce qui concerne la procédure en cours relative au licenciement de dirigeants syndicaux de l'ASEINPEC. Le comité prend note de la communication de l'ASEINPEC datée du 24 mai 2006 dans laquelle il fait référence aux questions déjà soulevées et signale que les membres du comité de direction national sont menacés de mort. *Le comité rappelle l'importance qu'il y a à ce que les procédures judiciaires parviennent à une conclusion rapide et demande au gouvernement de lui envoyer copie de la décision de justice dès qu'elle sera rendue. Le comité demande également au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des dirigeants syndicaux menacés, de diligenter les enquêtes nécessaires afin de déterminer qui sont les responsables et de les sanctionner; il demande également au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
48. Le comité prend note de la copie de la résolution n° 8333625-005, du 2 août 2002, émanant de l'inspection du travail de Puerto Berrío. Le comité prend note de ce que, dans les raisons qui l'ont amenée à infliger une amende à la municipalité pour le licenciement de 57 travailleurs membres du Syndicat des travailleurs municipaux de Puerto Berrío, l'inspectrice du travail a considéré ce que suit: «le cabinet considère que, objectivement, selon ce qu'a prouvé l'enquête, par le licenciement collectif, le droit d'association des travailleurs syndiqués a été ignoré, et qu'en même temps, par le même acte, le droit de l'organisation syndicale en question a été menacé.» Plus loin, elle indique ceci: «il est prouvé que, entre les mois de juillet et de décembre 1999, 57 membres du Syndicat des travailleurs municipaux de Puerto Berrío ont été licenciés de manière unilatérale par l'administration municipale représentée par le maire...» «La coïncidence manifeste non seulement à cause du nombre de travailleurs affectés, mais aussi parce que les licenciements ont eu lieu à la même époque, tout comme leur appartenance – sans aucune exception – à l'organisation syndicale, et leur caractère injustifié dans les deux cas montre clairement la même volonté, c'est-à-dire l'intention évidente de renvoyer de l'administration, malgré le nombre d'années de service, les travailleurs syndiqués.» *Dans ces conditions, tenant compte des conclusions auxquelles est arrivée à cette occasion l'inspectrice du travail de Puerto Berrío, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour que les 57 travailleurs licenciés soient réintégrés, sans délai, dans leurs fonctions sans perte de salaire et si, à cause du temps écoulé, la réintégration était impossible, de procéder à une indemnisation complète desdits travailleurs.*
49. Le comité prend note de la communication envoyée par la Centrale unitaire des travailleurs, en date du 8 août 2006, ayant trait au licenciement collectif en 1992 des travailleurs de SOFASA affiliés à la sous-direction Envigado de SINTRAUTO, licenciement pour lequel le comité avait demandé au gouvernement, dans un examen antérieur du cas [voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 711] de s'assurer que les travailleurs en question avaient obtenu une indemnisation complète. Le comité prend note du fait que, selon l'organisation plaignante, les travailleurs ont été indemnisés conformément aux dispositions du Code du travail pour les cas de licenciement injustifié. Le comité prend note de la demande de l'organisation plaignante le priant qu'il détermine si cette indemnisation peut être considérée comme complète. En premier lieu, le comité doit rappeler que, lorsqu'il a traité lesdites allégations, il a considéré qu'elles remontaient à un passé lointain et il ne les a pas examinées quant au fond. Cependant, il a demandé que les travailleurs soient indemnisés complètement. Le comité considère qu'une indemnisation est complète lorsqu'elle est conforme aux dispositions législatives nationales à cet égard et qu'en cas de désaccord des parties elles doivent pouvoir avoir recours à l'autorité judiciaire pour qu'elle statue sur la question.
50. Le comité prend note des informations complémentaires envoyées par la Fédération régionale des travailleurs de la zone orientale andine colombienne (FETRANDÉS) par

communication datée du 23 octobre 2006 qui font référence au licenciement de Jorge Eliécer Miranda Téllez, membre du comité de direction de la FETRANDÉS, dans le cadre de la procédure de restructuration du secrétariat à la circulation de Bogotá, sans que l'immunité syndicale ait été levée. *Le comité observe que le gouvernement n'envoie pas ses observations à ce sujet et lui demande de le faire sans délai.*

### Cas n° 2151 (Colombie)

51. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois au cours de sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 78 à 82.] A cette occasion, le comité a formulé les recommandations ci-après au sujet des questions restées en suspens et le gouvernement y a répondu par des communications datées des 1<sup>er</sup> et 19 septembre et 25 octobre 2006.
52. En ce qui concerne les allégations relatives au licenciement des dirigeants de SINTRABENEFICIENCIAS au motif qu'ils ont créé cette organisation syndicale dans le département de Cundinamarca, le comité avait pris note des renseignements fournis par le gouvernement selon lesquels, pour procéder à la réintégration, il faut une décision judiciaire et il a demandé au gouvernement de lui faire savoir si les travailleurs disposent encore de voies judiciaires de recours aux fins d'être réintégrés. Dans sa communication du 1<sup>er</sup> septembre 2006, le gouvernement indique que l'article 49 de la loi n° 712 de 2001 prévoit que les actions émanant du droit syndical se prescrivent par deux mois et que ce délai est compté de la date de licenciement, transfert ou détérioration. Partant, dans le cas d'espèce, l'action des travailleurs est prescrite. *Le comité demande à l'organisation plaignante de l'informer si elle avait introduit les actions judiciaires en question avant leur prescription.*
53. Le comité avait demandé au gouvernement de l'informer des affaires en instance auprès du Conseil d'Etat au sujet de la légalité du décret n° 1919, qui a décidé la suspension du paiement de certains avantages salariaux et de certaines prestations prévus dans les conventions collectives. Dans sa communication du 1<sup>er</sup> septembre 2006, le gouvernement a informé qu'il envoyait copie de la décision du Conseil d'Etat traitant de la légalité du décret en question. *Etant donné que ladite copie n'a pas été jointe, le comité demande au gouvernement d'envoyer la copie de la décision du Conseil d'Etat au sujet de la légalité du décret n° 1919.*
54. En ce qui concerne le licenciement de M. Jorge Eliécer Carrillo Espinosa, président du Syndicat des salariés de la Caisse de prévoyance sociale de Cundinamarca (SINDECAPRECUNDI), le comité prend note des communications de la Confédération générale des travailleurs (CGT) des 26 juillet et 29 août 2006 concernant cette question, qui disent qu'en plus de M. Carrillo Espinosa d'autres dirigeants ont été licenciés sans que leur immunité syndicale ait été levée. A ce sujet, dans sa communication du 1<sup>er</sup> septembre 2006, le gouvernement signale que, selon le jugement rendu le 20 novembre 1998 par le Tribunal administratif de Cundinamarca, «l'on a respecté la procédure que les normes prévoient pour les cas de retrait d'un fonctionnaire jouissant de l'immunité syndicale et que, par conséquent, il n'est pas possible de dire que des normes sont violées ou ignorées; il relève que le Code du travail ne s'applique pas aux employés publics et qu'il n'est pas nécessaire de recourir aux autorités judiciaires pour requérir l'autorisation de se séparer du demandeur; ce qu'il fallait, c'était dresser l'acte administratif correspondant, dûment motivé avec mention des raisons pour lesquelles il était devenu impossible de continuer à compter sur les services du demandeur». Le jugement signale plus loin que le licenciement est dû au décret qui supprime le personnel de la Caisse de prévoyance sociale de Cundinamarca. Le comité prend note de cette information et attire l'attention du gouvernement, comme il l'a déjà fait dans ce cas, sur le fait qu'en cas de réduction du personnel il faut tenir compte du principe énoncé dans la recommandation n° 143 sur la protection et les facilités qui devraient être accordées aux représentants des travailleurs

dans l'entreprise qui propose, parmi les mesures spécifiques de protection, la «reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel». [Voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, cinquième édition, 2006, paragr. 832.] *Le comité exprime le ferme espoir que le gouvernement tiendra compte de ce principe à l'avenir, même lorsqu'il s'agit de travailleurs du secteur public.*

55. Quant au licenciement des membres de la direction du Syndicat des travailleurs officiels de Cundinamarca (SINTRACUNDI) sans que leur immunité syndicale ait été levée, le gouvernement signale que les travailleurs n'ont pas été licenciés unilatéralement mais que la cessation des liens de travail a eu lieu par accord mutuel, conformément aux dispositions de l'alinéa D de l'article 47 du décret n° 2127 de 1945, moyennant signature des procès-verbaux de conciliation correspondants. *Le comité prend note de cette information.*
56. Le comité prend note de la communication du 5 juin 2006, dans laquelle la CGT signale que dans le cas du Département de Tolima, dont la restructuration et le licenciement collectif ont été examinés lors d'un examen antérieur du cas [voir 330<sup>e</sup> rapport du comité], l'immunité syndicale des dirigeants syndicaux n'a pas été levée et, malgré les actions introduites auprès des autorités judiciaires, il n'a pas été possible d'obtenir la réintégration des dirigeants. *Le comité observe que le gouvernement n'envoie pas ses observations à ce sujet et lui demande de le faire sans délai.*

### Cas n° 2363 (Colombie)

57. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 87 à 92.] A cette occasion, il a demandé au gouvernement: *a)* de prendre les mesures nécessaires pour inscrire sans retard l'acte de constitution du syndicat, la liste des membres du comité exécutif et les statuts de l'Union des employés du ministère des Relations extérieures (UNISEMREX); et *b)* d'envoyer copie de l'appel interjeté contre la résolution ordonnant la suspension de deux mois de la dirigeante syndicale M<sup>me</sup> Luz Marina Hache Contreras.
58. Le comité prend note de la communication du 1<sup>er</sup> septembre 2006 du gouvernement. En ce qui concerne les allégations relatives à UNISEMREX, il note que, selon le gouvernement, la décision du ministère de la Protection sociale de refuser l'inscription de l'acte de constitution du syndicat, de la liste des membres du comité exécutif et des statuts de l'organisation syndicale était due à ce que ces statuts contiennent des articles contraires à la législation colombienne. En effet, l'article 12 17) mentionne le droit de grève alors que les affiliés au syndicat sont fonctionnaires et que, en tant que tels, ils ne jouissent pas de ce droit; l'article 18 dispose qu'il est nécessaire d'être Colombien et de ne pas avoir été condamné pour des délits de droit commun au cours des dix dernières années; l'article 23 4) fait mention de la négociation collective alors que les fonctionnaires ne jouissent pas de ce droit; l'article 23 13) se réfère à la désignation de la commission des réclamations alors que cette commission ne concerne pas exclusivement les membres d'une organisation syndicale mais toutes les organisations qui sont en place dans l'entreprise; et l'article 42 établit que le fait d'avoir été condamné à des peines d'emprisonnement pour des délits autres que politiques constitue un motif d'expulsion, ce qui va à l'encontre du droit d'association.
59. D'une manière générale, le comité rappelle que l'article 3 de la convention n° 87 dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, et d'élire librement leurs représentants. Le comité rappelle aussi que ce n'est pas l'existence d'une législation syndicale en soi qui constitue une atteinte aux droits syndicaux puisque l'Etat peut vouloir veiller à ce que les statuts des syndicats se tiennent dans la légalité. En revanche, aucune législation adoptée dans ce domaine ne doit

porter atteinte aux droits des travailleurs définis dans les principes de la liberté syndicale. [Voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, cinquième édition, 2006, paragr. 370.] A cet égard, le comité note que le refus d'inscrire les statuts de l'organisation syndicale se fonde sur le fait que certains articles seraient contraires à la législation en vigueur en Colombie. Le comité note toutefois que certaines des dispositions législatives sur lesquelles l'autorité administrative a fondé son refus sont contraires aux dispositions des conventions ratifiées par la Colombie. En ce sens, le comité rappelle que les fonctionnaires, en vertu des conventions n<sup>os</sup> 151 et 154, devraient jouir du droit de négociation collective et que le droit de grève peut être restreint voire interdit dans le cas des fonctionnaires qui exercent une autorité au nom de l'Etat. *Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement, dès que l'organisation syndicale aura modifié les dispositions qui ont entraîné les objections concernant les articles des statuts, à condition que ces objections soient conformes aux principes de la liberté d'association, de procéder à l'inscription des statuts, de l'acte de constitution du syndicat et de la liste des membres du comité exécutif.*

60. En ce qui concerne la copie de l'appel interjeté contre la résolution ordonnant la suspension de deux mois de la dirigeante syndicale M<sup>me</sup> Luz Marina Hache Contreras, le comité note que le gouvernement indique qu'il a adressé copie de cet appel dans une communication qu'il lui a envoyée le 24 janvier 2006. Le comité fait observer que cette communication fait mention de la copie mais que cette copie n'y est pas jointe. *Par conséquent, le comité demande au gouvernement de communiquer copie de l'appel susmentionné.*

### **Cas n° 2214 (El Salvador)**

61. Lors de sa réunion de mars 2006, le comité a dit attendre: 1) la décision de l'autorité judiciaire sur le rejet par l'Institut salvadorien de sécurité sociale (ISSS) de l'alliance des syndicats STISSS et SIMETRISSS en vue de la révision de la sentence arbitrale; 2) la décision du Procureur général de la République concernant l'allégation relative à l'expulsion du syndicat STISSS du local qu'il occupait. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 86.]
62. Dans sa communication du 21 juillet 2006, le gouvernement déclare qu'il n'y a pas encore eu de décision de l'autorité judiciaire sur le rejet par l'ISSS de l'alliance des syndicats STISSS et SIMETRISSS en vue de la révision de la sentence arbitrale; d'autre part, en ce qui a trait à la décision du Procureur général de la République concernant l'allégation relative à l'expulsion du local occupé par STISSS, le gouvernement indique que le Procureur a informé qu'aucune procédure n'était ouverte par rapport aux faits dénoncés; partant, il requiert que la partie plaignante fournisse la date, heure et lieu précis des faits et, si possible, l'indication de l'autorité ou de l'unité de police qui a été chargée de la procédure d'expulsion, afin de pouvoir rendre la décision requise.
63. *Le comité attend le jugement concernant le rejet par l'ISSS de l'alliance des syndicats STISSS et SIMETRISSS en vue de la révision de la sentence arbitrale, espère que cette décision sera rendue dans un proche avenir et, compte tenu du long délai écoulé depuis le début de la procédure, rappelle que le retard à rendre justice équivaut à un déni de celle-ci. D'autre part, le comité demande aux organisations plaignantes de fournir les informations requises par le Procureur général de la République par rapport aux allégations relatives à l'expulsion du local occupé par le syndicat STISSS.*

### **Cas n° 2299 (El Salvador)**

64. A sa session de mars 2006, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 89]:

En ce qui concerne le refus de personnalité juridique au Sindicato de Agentes Privados de Seguridad (SITRASEPRIES), le comité rappelle qu'il avait déjà signalé que, en vertu des principes de la liberté syndicale, seules les forces armées et la police peuvent être exclues du droit d'association et que tous les autres travailleurs, y compris les agents privés de sécurité, devraient pouvoir constituer librement les organisations syndicales de leur choix. Dans ces conditions, tout comme il l'avait fait lors de ses réunions de mars 2004 et juin 2005, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que la personnalité juridique soit octroyée sans délai à SITRASEPRIES. Enfin, le comité demande au gouvernement de renvoyer ses observations du 17 mai 2004 concernant les allégations de menaces de mort contre cinq dirigeants du syndicat STITAS, puisque ces observations n'ont pas été reçues.

65. Dans sa communication du 21 juin 2006, en réponse au comité qui l'avait prié instamment de prendre les mesures nécessaires pour que la personnalité juridique soit octroyée sans délai à SITRASEPRIES, le gouvernement déclare que, tant que la Constitution de la République n'aura pas été réformée, il sera impossible d'octroyer dans de brefs délais la personnalité juridique à SITRASEPRIES. Par ailleurs, en ce qui concerne les allégations de menaces de mort contre cinq dirigeants du Syndicat des travailleurs de l'industrie textile, coton, synthétiques, produits finis textiles, et secteurs assimilés et connexes (STITAS), le gouvernement indique que, étant donné qu'une action au sujet de ce délit ne peut pas être intentée d'office, les intéressés ont été invités à porter plainte devant le Procureur général de la République ou les tribunaux compétents.
66. *Le comité note que, dans la communication susmentionnée, le gouvernement déclare que, tant que la Constitution de la République n'aura pas été réformée, il sera impossible d'octroyer dans de brefs délais la personnalité juridique à SITRASEPRIES. Le comité fait observer que le 6 septembre 2006, c'est-à-dire après cette communication, El Salvador a ratifié les conventions nos 87 et 98. Rappelant que la convention n° 87 s'applique aux agents de sécurité privée, le comité demande instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que la personnalité juridique soit octroyée à SITRASEPRIES. En ce qui concerne les allégations de menaces de mort contre cinq dirigeants du Syndicat des travailleurs de l'industrie textile, coton, synthétiques, produits finis textiles, et secteurs assimilés et connexes (STITAS), le comité prend note des informations du gouvernement et invite les intéressés à porter plainte devant le Procureur général de la République ou les tribunaux compétents.*

### **Cas n° 2418 (El Salvador)**

67. Lors de son examen précédent du cas, à sa session de mars 2006, le comité a formulé les conclusions et recommandations suivantes [voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 810 à 812]:
- Le comité peut seulement conclure que l'expulsion du conseiller syndical, M. Banchón Rivera, est essentiellement liée à l'exercice de ses fonctions de conseiller syndical et à l'exercice des droits syndicaux et non à l'exercice d'activités politiques, étant entendu que l'exercice des droits syndicaux peut parfois impliquer que l'on critique les autorités des institutions publiques en leur qualité d'employeurs et/ou les conditions socio-économiques qui intéressent les syndicats et leurs membres. Le comité est au regret d'observer que certains actes de violence mentionnés (on se réfère généralement à M. Banchón en compagnie de syndicalistes ou de grévistes), comme l'explosion de pétards ou le fait d'empêcher les médecins d'entrer dans les locaux, outrepassent l'exercice du droit syndical. Le comité souligne aussi que le ministère de l'Intérieur, en ordonnant l'expulsion de M. Banchón Rivera, ne lui a accordé que trois jours pour exercer son droit de défense bien que les faits remontent à 2002 et 2003; que M. Banchón Rivera est marié à une Salvadorienne depuis plusieurs années et que son expulsion est contraire au principe du regroupement familial; que la décision du ministre de l'Intérieur ne s'appuie sur aucune preuve, mais sur des rapports du service des migrations ou des articles de presse et que, d'après les termes mêmes de la décision, il

est essentiellement reproché à M. Banchón Rivera un certain nombre d'activités à caractère clairement syndical et non politique. Compte tenu de cela, le comité espère que la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice tiendra compte de tous ces éléments lorsqu'elle examinera le recours présenté contre la décision d'expulsion du conseiller syndical, M. Banchón Rivera, et le tiendra informé de l'évolution de la situation. Le comité demande également au gouvernement de lui communiquer le texte du jugement que rendra la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice dans cette affaire.

- Enfin, le comité appelle l'attention du gouvernement sur le principe selon lequel nul ne doit être licencié ou faire l'objet d'autres mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes. [Voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, quatrième édition, 1996, paragr. 696.]

**68.** Dans sa communication du 21 juillet 2006, le gouvernement communique la décision de la Cour constitutionnelle sur un recours en *amparo* intenté par l'épouse de M. Pedro Enrique Banchón Rivera Gallardo. Dans sa décision, la cour a jugé irrecevable le recours en *amparo* en raison de vices de forme, et indiqué à la plaignante qu'elle pourrait former un nouveau recours en éliminant ces vices de forme.

**69.** *Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement. Le comité signale à l'organisation plaignante (Syndicat des médecins de l'Institut salvadorien de sécurité sociale – SIMETRISSS) qu'il est important de former un nouveau recours en amparo devant la Cour constitutionnelle en éliminant les vices de forme dont la cour a fait mention.*

### **Cas n° 2233 (France)**

**70.** Le comité a examiné ce cas pour la première fois à sa session de novembre 2003 [voir 332<sup>e</sup> rapport, paragr. 614 à 646, approuvé par le Conseil d'administration à sa 288<sup>e</sup> session], puis à sa session de mars 2005. [Voir 336<sup>e</sup> rapport, paragr. 59 à 61, approuvé par le Conseil d'administration à sa 292<sup>e</sup> session.]

**71.** Ce cas porte sur les restrictions au droit des huissiers de justice, en leur qualité d'employeurs, de constituer et de s'affilier à l'organisation de leur choix, et à leur droit de négocier collectivement, du fait de l'affiliation obligatoire à la Chambre nationale des huissiers de justice et de sa compétence exclusive dans les domaines de la négociation collective. Une procédure contentieuse avait été déclenchée devant les juridictions administratives nationales et suivait son cours parallèlement à l'examen du comité. A l'issue de son premier examen, le comité avait prié le gouvernement de modifier l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 régissant le statut des huissiers de justice afin que, d'une part, le droit syndical des huissiers fasse expressément partie de leur statut et que, d'autre part, les huissiers de justice puissent librement choisir les organisations représentant leurs intérêts dans le processus de négociation collective et que les organisations en question soient exclusivement des organisations d'employeurs pouvant être considérées comme indépendantes des autorités publiques dans la mesure où leur affiliation, organisation et fonctionnement auront été librement choisis par les huissiers de justice eux-mêmes. Lors du deuxième examen, notant que, selon les indications du gouvernement, le Conseil d'Etat n'avait pas encore statué, le comité avait prié le gouvernement de lui communiquer l'arrêt du Conseil d'Etat dès que celui-ci aurait été rendu.

**72.** Par communication en date du 16 septembre 2006, le gouvernement a transmis une copie de l'arrêt du Conseil d'Etat, daté du 16 décembre 2005, statuant sur le cas. Le gouvernement déclare que cet arrêt répond pour partie à la recommandation du comité en

ce qu'il énonce l'abrogation des dispositions litigieuses de l'ordonnance du 2 novembre 1945 et qu'il étudie actuellement les moyens de se conformer à cette décision mais aussi aux recommandations du comité.

73. *Le comité note avec intérêt que le Conseil d'Etat considère que l'entrée en vigueur du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, dont le sixième alinéa implique le droit pour tout syndicat régulièrement constitué de participer à des négociations collectives (sous réserve de sa représentativité), a implicitement mais nécessairement eu pour effet d'abroger les dispositions de l'article 10 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, en tant qu'elles incluaient dans le monopole conféré à la Chambre nationale des huissiers de justice les questions qui relèvent des droits reconnus aux syndicats professionnels, tant d'employeurs que de salariés. Le comité note que l'abrogation de l'article 10 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, telle que constatée par une décision juridictionnelle non susceptible de recours, a pour effet de garantir le droit syndical des huissiers de justice en tant qu'employeurs et le droit de négociation collective à leurs organisations professionnelles.*

### **Cas n° 2298 (Guatemala)**

74. Lors du dernier examen du cas à sa réunion de juin 2006, le comité avait demandé au gouvernement de lui communiquer la décision du bureau spécial du Procureur de la République, datée du 3 août 2004, rejetant la plainte présentée par le dirigeant syndical M. Agustín Sandoval, au motif qu'il avait reçu des menaces de mort, afin de connaître les raisons de ce rejet. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 539 à 550.]
75. *Le comité note que, dans sa communication datée du 28 juin 2006, le gouvernement a joint une communication du bureau spécial du Procureur de la République qui indique que la plainte a été rejetée. Cependant, aucune copie de la décision rejetant le recours n'a été jointe, ce qui ne permet pas de connaître les motifs de la décision. Par conséquent, le comité demande à nouveau au gouvernement de lui transmettre le texte de la décision du bureau spécial du Procureur de la République datée du 3 août 2004 qui rejette la plainte déposée par M. Sandoval Gómez.*

### **Cas n° 2339 (Guatemala)**

76. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois au cours de sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 862 à 877.] A cette occasion, le comité a demandé au gouvernement de prendre des mesures destinées à réintégrer la syndicaliste Mari Cruz Herrera à son poste de travail, conformément à l'engagement pris avec le représentant de l'employeur vis-à-vis de l'inspection du travail, en tenant compte principalement du fait que le système actuel n'assure à cette syndicaliste et travailleuse aucun des droits de la liberté syndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité a également demandé au gouvernement et au syndicat SITRAMAGA de lui envoyer le texte de l'ensemble des jugements relatifs au licenciement des syndicalistes MM. Emilio Francisco Merck Cos et Gregorio Ayala Sandoval.
77. Le comité prend note des communications du gouvernement des 4 août et 22 septembre 2006, ainsi que des communications de l'USTAC du 7 juillet 2006 et de SITRAMAGA du 26 juin 2006, relatives aux questions déjà posées. En ce qui concerne la réintégration de M<sup>me</sup> Mari Cruz Herrera à son poste de travail, le comité prend note de la communication de la Direction générale de l'aéronautique civile, jointe par le gouvernement, qui signale que la résiliation du contrat de ladite syndicaliste a été avalisée par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. *Compte tenu qu'il existait un engagement du représentant de*

*l'employeur vis-à-vis de l'inspection du travail de réintégrer M<sup>me</sup> Mari Cruz Herrera, le comité demande au gouvernement de s'assurer que cet engagement sera tenu.*

78. Quant au licenciement des syndicalistes MM. Emilio Francisco Merck Cos et Gregorio Ayala Sandoval, le comité prend note de la décision de la Cour suprême de justice sur le recours en *amparo* présenté et de la Cour constitutionnelle, respectivement des 4 juillet 2000 et 2 avril 2001, lesquelles rejettent le recours en considérant que le licenciement des syndicalistes était justifié, car ceux-ci se sont absentes de leur poste de travail sans l'autorisation de leur employeur. *En ce sens, le comité rappelle que le licenciement de syndicalistes qui s'absentent de leur poste de travail sans le consentement de l'employeur ne semble pas constituer en soi une violation de la liberté syndicale. [Voir Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 805.]*

### Cas n° 2390 (Guatemala)

79. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois au cours de sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 551 à 566.] A cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes. Quant aux allégations relatives au licenciement de 52 travailleurs au sein de l'entreprise Horticultura de Salamá en 1997, au motif de la constitution du syndicat SINTRAHORTICULTURA et à toutes les actions judiciaires dans le cadre desquelles la réintégration a été ordonnée, le comité avait demandé au gouvernement et à l'organisation plaignante de lui faire savoir si cette dernière s'est désistée de ses actions judiciaires. A ce sujet, le comité prend note des communications du gouvernement des 4 août et 11 octobre 2006 dans lesquelles celui-ci indique que, selon les informations émanant de la deuxième Chambre du tribunal du travail, la majorité des demandeurs qui avaient introduit l'action se sont désistés et que les réintégrations n'ont pas eu lieu, mais qu'elles n'ont pas pu l'avoir en raison d'un manque de domicile des intéressés. *Le comité prend note de ces informations et demande au gouvernement de faire tout son possible pour mener à bien les réintégrations susmentionnées.*
80. Pour ce qui est des allégations relatives au licenciement de quatre travailleurs peu après la constitution du syndicat, à l'exercice de pressions sur ce syndicat, au harcèlement constant de ses membres et aux actes de discrimination antisyndicale commis contre les membres et dirigeants du Syndicat des travailleurs de NB Guatemala (SITRANB) dans l'entreprise NB Guatemala, le comité avait demandé au gouvernement de prendre des mesures pour qu'une enquête indépendante soit ouverte et, s'il est établi que les licenciements étaient liés à la constitution de l'organisation syndicale et aux autres actes antisyndicaux, de procéder à la réintégration immédiate des travailleurs ainsi qu'au versement des salaires qu'ils n'ont pas reçus et d'imposer à l'entreprise des sanctions suffisamment dissuasives pour les actes antisyndicaux qu'elle a commis. *Le comité regrette de devoir prendre note que le gouvernement n'envoie pas ses observations à ce sujet et lui demande de le faire sans délai.*
81. Pour ce qui est des allégations présentées par le Syndicat des travailleurs de l'Institut technique de formation et de productivité INTECAP (STINTECAP) relatives à des actes d'ingérence, à l'exercice de pressions et à des menaces qui ont été proférées contre les travailleurs pour qu'ils renoncent à leur affiliation au syndicat, le comité avait demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit ouverte sur les faits allégués et de le tenir informé à cet égard, ainsi que du résultat de l'intervention de la commission tripartite à des fins de conciliation. *Le comité regrette de devoir prendre note que le gouvernement n'envoie pas ses observations à ce sujet et lui demande de le faire sans délai.*

**Cas n° 2421 (Guatemala)**

82. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de novembre 2006 [voir 343<sup>e</sup> rapport, paragr. 92 à 95] et à cette occasion il avait prié le gouvernement de le tenir informé en ce qui concernait le respect des dispositions de la convention collective applicable au SNTSG, notamment de celles qui portaient sur l'octroi de congés syndicaux et la déduction des cotisations syndicales.
83. Le comité prend note des communications du gouvernement du 6 novembre 2006 et du 2 janvier 2007, qui indiquent qu'une commission paritaire a été mise en place en novembre 2004, composée de trois représentants et trois suppléants du ministère de la Santé publique et de l'Assistance sociale, et de trois représentants et trois suppléants du Syndicat national des personnels de santé du Guatemala (SNTSG). L'objet de cette commission est de trouver une solution aux conflits sociaux et, dans ce cadre, le 19 mai et le 21 octobre 2005, la commission paritaire a débattu de la question de la déduction des cotisations syndicales mentionnée dans la présente plainte, et a décidé qu'il n'était pas possible de décompter la cotisation syndicale sans respecter les dispositions de la loi pour déterminer les personnes qui sont affiliées à l'organisation syndicale.
84. *Le comité prend note de cette information et exprime l'espoir que la question des congés syndicaux sera également examinée dans le cadre de cette commission paritaire.*

**Cas n° 2330 (Honduras)**

85. Lors de sa session de juin 2004, le comité: i) a relevé avec intérêt que les autorités avaient renoncé à l'action judiciaire visant à retirer la personnalité juridique des organisations plaignantes et a demandé au gouvernement de lui communiquer tout nouveau jugement rendu à ce propos; ii) a invité le gouvernement et les organisations syndicales à parvenir à une solution négociée des problèmes en suspens devant l'autorité judiciaire et a demandé à être tenu informé à ce sujet. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 107.]
86. Dans sa communication du 3 novembre 2006, le gouvernement indique que, vu le jugement d'acquiescement rendu en faveur de l'ex-président du COPEMH Nelson Edgardo Cáliz, M. Avila a interjeté recours en cassation auprès de la Cour suprême de justice; cette instance a décidé, par arrêt du 30 mai 2005, que le recours en cassation était fondé, a déclaré la nullité du jugement, ainsi que des débats l'ayant entouré, et a ordonné de recommencer la procédure avec des juges différents. Après cette décision, M. Carlos Avila Molina s'est désisté de l'action, car il ne souhaitait pas poursuivre la procédure. En ce qui concerne l'action introduite par les organisations d'enseignants COPEMH et COPRUMH auprès du tribunal contentieux administratif, en raison des amendes infligées (500 lempiras), celle-ci est toujours pendante en attente de jugement. Il est opportun de rappeler que, dans ce cas, le Procureur général de la République a proposé aux organisations d'enseignants de suspendre les amendes; cependant, celles-ci ne l'ont pas accepté et ont décidé de poursuivre la procédure.
87. *Le comité prend note que le gouvernement communique le désistement de l'action judiciaire introduite contre le dirigeant syndical M. Nelson Edgardo Cáliz. Le comité demande au gouvernement de lui communiquer le résultat de la procédure relative à l'amende de 500 lempiras infligée aux organisations d'enseignants COPEMH et COPRUMH.*

**Cas n° 2364 (Inde)**

88. Le comité a examiné ce cas à sa session de juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 110 à 115.] A cette occasion, il avait demandé au gouvernement: 1) d'amender les règles de conduite des agents gouvernementaux du Tamil Nadu et la loi du Tamil Nadu relative au maintien du service minimum (TNESMA) afin de veiller à ce que les fonctionnaires, à l'exception de ceux commis à l'administration de l'Etat, bénéficient des droits de négociation collective, afin de donner priorité à la négociation collective, comme moyen de règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions et modalités d'emploi dans le secteur public et afin que les enseignants puissent exercer le droit de grève; 2) de restituer immédiatement le bâtiment à l'Association des secrétaires du Tamil Nadu; 3) de l'informer sur la demande des plaignants concernant la compensation financière aux familles des quarante-deux employés décédés (le comité avait exhorté le gouvernement à faire parvenir cette information sans délai); et 4) d'indiquer si des consultations approfondies ont eu lieu avec les syndicats en ce qui concerne les difficultés non réglées liées aux conditions d'emploi des salariés de la fonction publique et des enseignants.
89. Dans sa communication du 26 juin 2006, l'Union internationale des syndicats des travailleurs de la fonction publique et assimilés indique que plus de 10 millions de fonctionnaires sont toujours privés de droits syndicaux, y compris du droit de grève.
90. Dans sa communication du 21 septembre 2006, le gouvernement indique que si, d'une manière générale, les travailleurs indiens bénéficient de la protection prévue par les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, les fonctionnaires sont considérés comme une catégorie à part de travailleurs, et que leurs droits fondamentaux sont soumis à des restrictions raisonnables. En particulier, les fonctionnaires ne bénéficient pas du droit de négociation collective et du droit de grève. Toutefois, ils disposent d'un autre moyen de négociation, à savoir le mécanisme consultatif paritaire. Ils peuvent saisir les tribunaux administratifs pour demander réparation dans le cas de plaintes ayant trait à leur service.
91. *En ce qui concerne la question qui a trait aux droits des fonctionnaires et des enseignants et la déclaration du gouvernement à ce sujet, le comité se réfère à son examen précédent du cas [voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 974 et 975], dans lequel il a rappelé au gouvernement que les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat, doivent pouvoir bénéficier du droit de négociation collective, et que priorité doit être accordée à la négociation collective comme moyen de règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions et modalités d'emploi dans le secteur public. Par ailleurs, les enseignants devraient pouvoir exercer le droit de grève. Le comité est profondément préoccupé par la réticence du gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour modifier sa législation afin de la rendre conforme aux principes de la liberté d'association. Le comité rappelle que l'adhésion d'un Etat à l'OIT lui impose de respecter dans sa législation les principes de la liberté syndicale et les conventions qu'il a librement ratifiées. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 16.] Le comité demande donc de nouveau au gouvernement de veiller à l'application de ces principes et d'amender les règles de conduite des agents gouvernementaux du Tamil Nadu et la loi du Tamil Nadu relative au maintien du service minimum (TNESMA).*
92. *Le comité constate avec regret que le gouvernement ne fournit d'informations ni au sujet de sa demande précédente de restitution du bâtiment à l'Association des secrétaires du Tamil Nadu ni à propos de la demande des plaignants concernant la compensation financière aux familles des quarante-deux employés décédés. Il exhorte de nouveau le gouvernement à faire parvenir cette information sans délai. Le comité demande aussi au gouvernement d'indiquer si des consultations approfondies ont eu lieu avec les syndicats*

*au sujet des prestations de retraite (la décision unilatérale du gouvernement de suspendre des prestations de retraite avait débouché sur une grève) et si un accord final a pu être conclu à cet égard.*

### **Cas n° 2114 (Japon)**

**93.** Le comité a examiné ce cas, qui concerne des restrictions au droit de négociation collective des employés du secteur public et l'absence de procédures de conciliation et d'arbitrage adéquates, impartiales et rapides en cas de rupture d'une négociation, lors de sa réunion de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 120-123.] A cette occasion, le comité a pris note des informations supplémentaires apportées par la partie demanderesse, le Syndicat des professeurs de l'enseignement secondaire de la préfecture d'Okayama (l'OHTU), qui a relevé plusieurs occurrences du refus permanent du gouvernement d'engager des négociations significatives. Le comité a demandé au gouvernement de présenter ses observations sur les informations supplémentaires de la demanderesse et de le tenir informé des mesures prises pour mettre en œuvre ses précédentes recommandations d'encouragement et de promotion du développement et de l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire, en vue de régler par voie de conventions collectives les conditions d'emploi des enseignants des écoles publiques. [Voir 329<sup>e</sup> rapport, paragr. 67-72.]

#### **Nouvelles allégations concernant les négociations salariales**

- 94.** La demanderesse a présenté des allégations supplémentaires de négation des droits de négociation collective dans une communication datée du 23 août 2006. Elle y affirme que, en 2005, le Service national du personnel et la Commission du personnel de la préfecture d'Okayama (l'OPPC) ont publié un rapport qui recommande la «révision des salaires en 2005» afin de réduire les salaires annuels de 0,1 pour cent en moyenne, soit environ 4 000 yen. Ces organes ont également recommandé un réexamen de la grille des salaires, centré sur une réduction moyenne des salaires de 4,8 pour cent, ou 19 000 yen par mois, ainsi que l'introduction d'un système d'augmentation discriminatoire du salaire. Cette proposition suppose une modification radicale du principe de fixation des salaires qui s'appuie sur une comparaison entre les secteurs public et privé qui est utilisée au Japon depuis près de cinquante ans. Dans le rapport contenant ces recommandations, l'OPPC a mentionné également la réduction d'autres types de rémunération, dont l'allocation pour formation à temps partiel et cours par correspondance (l'EAPCC), l'allocation pour formation professionnelle (l'AIE) et la rémunération des travailleurs en congé.
- 95.** Le 21 octobre 2005, la Commission pour l'éducation de la préfecture d'Okayama (l'OPEC) a remis à l'OHTU une proposition de prolongation pour trois nouvelles années de la mesure indépendante de réduction des salaires en vigueur à la préfecture d'Okayama (une diminution de 2,8 pour cent des salaires mensuels et des bonus saisonniers pour 2004-2006, en raison de difficultés financières).
- 96.** Lors d'une réunion de négociation tenue le 4 novembre 2005, l'OPEC a appuyé la mise en œuvre des recommandations du rapport de l'OPPC visant à réduire l'EAPCC, l'AIE et la rémunération des travailleurs en congé. L'organisation demanderesse a prétendu que la «réponse» de l'OPEC ne respectait pas la règle de négociation préétablie, mais l'OPEC a proposé une nouvelle fois ces recommandations le 8 novembre 2005.
- 97.** La demanderesse indique que trois négociations ont eu lieu entre l'OHTU et l'OPEC les 4, 14 et 21 novembre 2005. Au cours des négociations, l'OPEC a proposé une réduction des salaires par rapport à la révision du taux de 2005, comme le recommandait l'OPPC, et la reconduction de la mesure indépendante de réduction des salaires proposée par la

préfecture d'Okayama a été écartée, bien que des discussions à ce sujet se poursuivront l'année suivante. L'OHTU a demandé que les recommandations de réduction des salaires de l'OPPC ne soient pas mises en œuvre et que l'échéance et le nombre de réunions de négociations soient élargis; bien que l'OPEC ait légèrement repoussé l'échéance, elle a refusé de participer à plus de trois réunions. L'OHTU a décidé d'accepter ce compromis sur la question car certains progrès avaient été réalisés en matière de conditions de travail et parce que l'OPEC avait accepté de poursuivre la discussion sur le point le plus important – le réexamen de la structure des rémunérations – au cours des négociations futures.

- 98.** Le 7 février 2006, l'OPEC a fait une autre proposition à l'organisation demanderesse en ce qui concerne le réexamen de la structure des rémunérations. Ladite proposition se composait de deux éléments principaux: 1) la réduction moyenne des salaires de 4,8 pour cent, soit 19 000 yen par mois, comme recommandé par l'OPPC; et 2) l'introduction d'un système d'augmentation de salaire discriminatoire qui, selon la demanderesse, est équivalente à un gel des salaires pour les employés âgés et à une diminution pour les employés entre 20 et 30 ans, qui devraient s'attendre à perdre 15 millions de yen au cours de leur carrière, alors que les salaires au niveau de ceux de mars 2006 sont garantis dans l'immédiat. La demanderesse ajoute que l'OPEC a également proposé de réduire l'allocation de retraite de 7 pour cent en moyenne, soit environ 1 million de yen, dans la droite ligne de la recommandation du Service national du personnel et de l'OPPC.
- 99.** Les négociations entre l'OHTU et l'OPEC se sont poursuivies le 10 février 2006. A cette date, la demanderesse a exposé ses problèmes face aux propositions de l'OPEC et a fermement demandé leur retrait; finalement, un compromis a été négocié après confirmation que l'OPEC n'introduirait pas immédiatement un «système d'augmentation de salaire basé sur une évaluation» en 2006 et entamerait des négociations à ce sujet avec la demanderesse.
- 100.** Le 17 février 2006, l'OPEC a proposé un réexamen de la grille de rémunération pour le personnel non administratif comme les techniciens d'école. Selon la demanderesse, la proposition cherchait à revoir les anciens systèmes de rémunération afin de réduire les salaires de 15 000 yen en moyenne par mois pour les travailleurs âgés de 40 ans, et de limiter la «garantie de salaire actuel» à quatre ans seulement, introduisant ainsi une discrimination entre les enseignants et le personnel administratif général. Le 27 février 2006, la demanderesse a requis, pour ce qui concerne ces employés, que l'OPEC prenne des mesures similaires à celles-là en faveur des enseignants. L'OPEC a rejeté cette demande et a suspendu unilatéralement toute négociation.
- 101.** Le 28 mars 2006, en réponse à une proposition faite par l'OPEC six jours auparavant, la demanderesse a ouvert des négociations sur le «montant de l'ajustement» pour l'allocation de retraite – un point des négociations qui avait été reporté le 10 février 2006. La demanderesse a insisté pour que l'OPEC renonce à toute réforme systématique hâtive et organise des discussions exhaustives sur ces questions; elle lui a demandé de poursuivre les négociations mais l'OPEC a unilatéralement mis fin aux pourparlers. La plaignante affirme que l'OPEC n'a cessé de reporter la discussion sur la révision de la structure des rémunérations car elle attendait une directive et un avis du Service national du personnel.

#### Nouvelles allégations concernant un système d'évaluation des employés

- 102.** En avril 2005, la demanderesse a affirmé que l'OPEC avait débuté une période d'essai d'un système d'évaluation du personnel scolaire, destiné aux membres du personnel de 19 écoles de la préfecture d'Okayama. Au cours de cette période, l'OPEC a uniquement organisé des «dialogues» avec la plaignante, où elle prenait simplement note des avis et des idées de l'OHTU. L'OPEC a soutenu que le but principal de ce système était

d'améliorer les qualifications et les capacités des membres du personnel des écoles et de stimuler les systèmes scolaires. La question de l'influence de l'évaluation sur le salaire du personnel devrait être débattue plus tard.

- 103.** Au cours de cette même période, la demanderesse a requis de l'OPEC de participer aux négociations conformément à la convention n° 98 de l'OIT, les recommandations de l'UNESCO concernant le statut des enseignants et l'article 55 de la loi japonaise sur la fonction publique locale. En novembre 2005, l'OHTU a demandé que le système d'évaluation soit entièrement remis en question de manière à prendre en considération son point de vue; l'OPEC a répondu qu'elle ne niait pas que le système d'évaluation était une question à négocier, pour autant que les résultats influencent les salaires. Par ailleurs, l'OPEC n'a pas nié qu'elle appliquait le système spécial d'augmentation des salaires sous couvert de la «recommandation d'enseignant exceptionnel», sans négocier avec l'OHTU. L'OPEC a toutefois répondu que ce système continuera à être utilisé. La demanderesse maintient que l'OPEC n'a pas fondamentalement modifié ce système mais a tout au plus accepté ses demandes relatives à des détails insignifiants et a mis en place le système dans toutes les écoles depuis avril 2006. Dans un registre plus général, la demanderesse soutient que le gouvernement a dédaigné les demandes de la plaignante tout au long des négociations, violant ainsi le droit à une négociation collective.

#### Nouvelles allégations concernant l'indépendance des commissions du personnel

- 104.** La demanderesse affirme que, le 13 décembre 2005, elle a envoyé une «lettre ouverte» à l'OPPC, se renseignant sur la position de «l'organisation salariale pour la contrainte des droits fondamentaux au travail», une organisation neutre qui est supposée être honnête, impartiale et indépendante. La demanderesse ajoute qu'elle a procédé ainsi parce que les recommandations et rapports publiés par l'OPPC en 2005 avaient constitué la base de la série de propositions de l'OPEC en faveur de la régression des conditions de travail, contrairement aux demandes de la demanderesse. L'OPPC a répondu oralement à la lettre de la plaignante du 17 janvier 2005 en réitérant les principes de «l'ajustement aux conditions sociales» et de «l'équilibre» pour justifier la position du gouvernement.
- 105.** Dans une communication du 19 janvier 2007, le gouvernement réitère sa position antérieure [voir 328<sup>e</sup> rapport, paragr. 383] sur les droits des professeurs des écoles publiques aux termes de la convention n° 98, à savoir que les enseignants des écoles publiques sont tenus de s'acquitter de leurs fonctions dans l'intérêt public en tant que serveurs de la communauté tout entière, et que, leurs salaires et autres conditions de travail étant régis par des règlements de l'assemblée locale composée d'élus directs des habitants, la loi garantit les conditions de travail des professeurs des écoles publiques.
- 106.** Le gouvernement répète également son affirmation antérieure, c'est-à-dire que la question de savoir si une certaine catégorie de fonctionnaires peut se voir nier les droits ancrés dans la convention n° 98, sous l'article 6 de ladite convention, devrait être tranchée en déterminant s'ils bénéficient ou non de conditions de travail statutaires. Il ajoute que cette affirmation trouve une justification dans les conclusions mêmes du comité, et il cite des extraits de cas antérieurs du comité auxquels le gouvernement était partie. Par exemple, en ce qui concerne le cas n° 60, le gouvernement rappelle que le comité a estimé:

En ce qui concerne les obligations du gouvernement résultant de sa ratification de la convention n° 98, le comité estime que, en prévoyant, dans sa législation, en premier lieu, des procédures de négociation et, en second lieu, la conclusion de conventions collectives dans le cas de personnes employées par le gouvernement autres que celles qui bénéficient de conditions d'emploi fixées par la loi, le gouvernement semble avoir agi d'une manière compatible avec les dispositions figurant à l'article 4 de la convention n° 98 citée plus haut. *En ce qui concerne les personnes bénéficiant de conditions d'emploi fixées par la loi, c'est-à-dire*

*de fonctionnaires dont la convention n° 98 ne traite pas expressément, bien qu'elle ne saurait être interprétée comme portant atteinte d'une manière quelconque à leurs droits ou statut, le comité estime que le gouvernement, en leur permettant de soumettre leurs doléances et réclamations par l'intermédiaire de leurs organisations en vue d'en saisir ceux qui sont chargés de formuler ou de présenter des recommandations sur la nature des conditions d'emploi fixées par la loi, a adopté le principe le plus habituellement reconnu dans d'autres pays en ce qui concerne les fonctionnaires de cette catégorie, dont la situation, en vertu de la loi, peut faire l'objet de négociations, mais non de conventions collectives. En conséquence, le comité estime que le gouvernement japonais semble avoir agi d'une manière conforme aux dispositions de la convention n° 98 en ce qui concerne les droits de négociations collectives des personnes employées par le gouvernement et des organes publics locaux. [Cas n° 60, 12<sup>e</sup> rapport, paragr. 43, italiques ajoutés par le gouvernement.]*

Le gouvernement a également renvoyé à des arguments et observations similaires qui peuvent être trouvés dans le dossier des cas n<sup>os</sup> 179 [voir 54<sup>e</sup> rapport, paragr. 179] et 738 [voir 139<sup>e</sup> rapport, paragr. 174].

107. Le gouvernement indique que des négociations franches sont engagées avec les organisations d'employés, notamment la demanderesse. En réponse aux informations supplémentaires présentées auparavant par la demanderesse au sujet de plusieurs cas qui démontrent le refus permanent du gouvernement de négocier collectivement [voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 121], le gouvernement affirme, pour ce qui concerne l'augmentation salariale spéciale à la retraite que la demanderesse a reconnu auparavant avoir été abolie faute de négociations suffisantes, que cette question a été présentée à la demanderesse le 23 août 2004 et ensuite négociée les 4, 10 et 25 novembre, un accord ayant été obtenu le dernier jour.
108. En ce qui concerne le système d'augmentations salariales spéciales en faveur d'employés exceptionnels, la Commission pour l'éducation de la préfecture d'Okayama (OPEC) n'a pas institué un nouveau système d'augmentation salariale, mais a tout au plus établi un système de recommandation qu'elle ne considère pas être une condition de travail soumise à négociation collective.
109. En ce qui concerne le «Conseil de recherche et d'étude pour l'évaluation des enseignants», ledit conseil a uniquement été créé en vue de préparer un manuel «d'essai». Lors de la préparation du manuel de «mise en œuvre» réellement utilisé, des débats ont eu lieu avec la demanderesse à six occasions en tout, et les opinions issues de ces réunions ont été transposées dans le manuel de mise en œuvre. Le gouvernement réfute également la thèse de la demanderesse selon laquelle le système d'évaluation des professeurs peut lui-même être considéré comme une condition de travail soumise à négociation car il évalue et enregistre la prestation d'agents qui ont une ancienneté de fonction spécifique à des conditions de travail spécifiques.
110. En ce qui concerne la prétendue absence de formulation par l'OPPC de recommandations sur l'amélioration des salaires, le gouvernement affirme que les recommandations d'amélioration des salaires n'ont pas été publiées car elles n'auraient été que des mesures temporaires de contrôle des salaires, alors que le but des recommandations de la Commission du personnel est d'indiquer les niveaux de salaire précis qui doivent être appliqués. Le rapport de la Commission du personnel indique que «nous espérons sincèrement que le niveau conventionnel des salaires des employés sera garanti conformément aux recommandations dès que les conditions auront été améliorées».
111. Le gouvernement indique que des négociations ont eu lieu avec le Conseil quadripartite du travail de la préfecture d'Okayama, un organe composé de syndicats des services publics représentant la majorité des agents des services publics de la préfecture d'Okayama, et dont la demanderesse n'est pas membre. Le gouvernement renvoie en outre à une

procédure permanente de réforme du service public, dans le contexte de laquelle le Comité spécial d'examen de la direction pour la promotion de la réforme administrative promeut actuellement la discussion autour de la future relation employés-employeur, qui s'étend aux droits fondamentaux du travail des agents des services publics, et notamment des agents des pouvoirs locaux. Des représentants des organisations d'agents des services publics sont membres de cette commission spéciale d'examen.

- 112.** Le gouvernement affirme finalement que, en ce qui concerne les recommandations antérieures du comité au sujet de la promotion et du développement de procédures de négociation collective pour les professeurs des écoles publiques, cette question a été évacuée par le fait que les enseignants des écoles publiques ressortent du champ d'application de l'article 6 de la convention n° 98 et peuvent dès lors se voir refuser le droit à une négociation collective.
- 113.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. En ce qui concerne l'affirmation du gouvernement selon laquelle la détermination des catégories de fonctionnaires qui ressortent au champ d'application de l'article 6 de la convention n° 98 repose sur la question de savoir si les conditions d'emploi desdits fonctionnaires sont fixées par un statut, le comité estime que cette interprétation est erronée. Dans le cas n° 60 [voir 12<sup>e</sup> rapport, paragr. 10-83], dont le paragraphe 43 est cité à l'appui de la thèse du gouvernement, le comité rappelle qu'il a noté que la loi sur la fonction publique nationale (NPSL) s'applique aux agents statutaires des services publics qui ont été recrutés par examen et dont les conditions de travail sont fixées par la loi. [Voir 12<sup>e</sup> rapport, paragr. 39.] La NPSL accorde aux agents statutaires des services publics le droit de négocier mais pas celui de conclure des conventions collectives, alors que toutes les autres catégories de fonctionnaires, dont les conditions de travail ne sont pas fixées par un statut, bénéficient du droit à la négociation collective et à la conclusion de conventions collectives aux termes de la loi sur les entreprises publiques et de la loi sur les relations syndicales dans les entreprises nationales. A cette occasion, le comité avait conclu que l'interdiction de conclure des conventions collectives imposée aux agents statutaires ne constituait pas une violation des droits que leur reconnaît la convention n° 98, car ces agents étaient considérés comme des fonctionnaires en charge de l'administration de l'Etat, comme le précise l'article 6 de la même convention. [Voir 12<sup>e</sup> rapport, paragr. 37-44.]*
- 114.** *Le comité souhaite préciser que sa référence antérieure dans ce cas aux «personnes qui bénéficient de conditions d'emploi statutaires, c'est-à-dire les agents commis à l'administration de l'Etat», visait uniquement – surtout si on lit l'ensemble des conclusions – à reconnaître le fait que, aux termes de la loi japonaise, l'octroi de droits de négociation collective à tous les agents des services publics sauf les agents statutaires – qui sont, pour les besoins de la convention, commis à l'administration de l'Etat et, comme dans le cas de la législation japonaise, également des agents dont les conditions d'emploi sont fixées par des statuts –, était conforme aux articles 4 et 6 de la convention n° 98. Le comité n'estime pas que cette référence puisse suggérer que tous les agents dont les conditions de travail sont fixées par la loi n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6 de la convention n° 98, comme le soutient le gouvernement, et plusieurs cas tranchés récemment le démontrent encore.*
- 115.** *En effet, pour ce qui concerne la portée de l'article 6 de la convention, le comité rappelle qu'il est impératif que la législation contienne des dispositions spécifiques reconnaissant clairement et explicitement le droit des syndicats d'employés et de cadres des services publics, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat, de conclure des conventions collectives. Du point de vue des principes exposés par les organes de contrôle de l'OIT pour ce qui est de la convention n° 98, ce droit pourrait uniquement être refusé aux fonctionnaires travaillant dans des ministères et autres organes de direction comparables mais pas, par exemple, aux personnes travaillant dans des entreprises*

publiques ou des institutions publiques autonomes. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 893.] Sur ce point, le comité se doit de souligner que, si une catégorie quelconque d'agents des services publics pouvait se voir nier le droit à des négociations collectives simplement parce que ses conditions de travail ont fait l'objet d'une loi, la convention n° 98 serait dépourvue de toute portée pour les agents des services publics.

- 116.** *En ce qui concerne le cas particulier des enseignants des écoles publiques, le comité rappelle que, lors de son examen précédent de ce cas, il a clairement affirmé que les enseignants des écoles publiques devraient avoir le droit de négocier collectivement. [Voir 328<sup>e</sup> rapport, paragr. 416.] Le droit des enseignants des écoles publiques à la négociation collective a en réalité été exposé sans ambiguïté par le comité en d'autres occasions, comme lors du traitement des cas n<sup>os</sup> 2177 et 2183. [Voir 329<sup>e</sup> rapport, paragr. 645.] Enfin, le comité rappelle que les enseignants n'exercent pas des tâches spécifiques à des fonctionnaires publics dans le cadre de la gestion de l'Etat; en effet, ce type d'activités est également exercé par le secteur privé. Dans de telles circonstances, il est important que les enseignants bénéficiant d'un statut de fonctionnaire puissent profiter des garanties de la convention n° 98 [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 901.]*
- 117.** *Le comité prend note que, aux dires du gouvernement, ce dernier a bien négocié et obtenu un accord avec le plaignant sur la question de l'augmentation salariale spéciale à la retraite. Le gouvernement déclare également que les autres questions soulevées par la demanderesse dans ses allégations de 2006 sont étrangères au cadre même des négociations et qu'elles ont dès lors été abandonnées, tandis qu'il a poursuivi les négociations avec d'autres organisations de travailleurs au sujet des conditions d'emploi de leurs membres. Le comité note cependant que le gouvernement n'a pas répondu aux allégations les plus récentes de la demanderesse qui, tout en reconnaissant que des propositions ont été faites et que des discussions ont eu lieu à plusieurs reprises entre l'OHTU et l'OPEC, concernent en premier lieu le refus d'engager des négociations sérieuses. Il note par ailleurs que le gouvernement n'a pas entièrement mis en œuvre ses recommandations précédentes concernant la promotion de procédures de négociation collective et la garantie d'impartialité des commissions du personnel. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 123.] C'est pourquoi le comité conseille vivement au gouvernement de: 1) prendre les mesures appropriées pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire en vue de régler par voie de conventions collectives les conditions d'emploi des enseignants des écoles publiques; et 2) prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les membres des commissions du personnel soient des personnes dont l'impartialité inspire la confiance des parties concernées. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

### **Cas n° 2301 (Malaisie)**

- 118.** Le présent cas a trait à la législation du travail et à son application qui, depuis de nombreuses années, débouche sur de graves violations du droit d'association et de la négociation collective: pouvoirs discrétionnaires et excessifs octroyés aux autorités en ce qui concerne l'enregistrement et la portée des syndicats; refus de reconnaître le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix, dont des fédérations et confédérations, et de s'y affilier; refus de reconnaître les syndicats indépendants; ingérence des autorités dans les activités internes des syndicats, y compris dans le libre choix des représentants syndicaux; établissement de syndicats dominés par les employeurs; refus arbitraire de la négociation collective. Le comité a formulé des recommandations détaillées à sa session de mars 2004 [voir 333<sup>e</sup> rapport, paragr. 599] et a examiné pour la dernière fois la suite donnée au présent cas à sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 124 à 132.]

- 119.** Dans une communication du 16 août 2006, le gouvernement indique qu'il n'est pas en mesure de rendre la législation et la pratique pleinement conformes aux principes de la liberté d'association car cela permettrait de former des syndicats généraux et pourrait entraîner des rivalités entre syndicats sur le lieu de travail, ce qui n'est pas propice à l'harmonie des relations professionnelles et est improductif.
- 120.** Au sujet des 8 000 travailleurs qui ont revendiqué des droits de représentation et de négociation collective dans 23 entreprises, le gouvernement indique que le Directeur général chargé des syndicats a estimé à propos de chaque entreprise que le syndicat requérant n'était pas compétent pour représenter les travailleurs intéressés, étant donné qu'il représentait des travailleurs d'un autre secteur que celui de l'entreprise et de ses salariés. Le gouvernement a joint un tableau, où figure une liste de 21 entreprises, qui indique la nature de leurs activités respectives, la décision du directeur général au sujet de chaque entreprise et le motif de sa décision. Le gouvernement ajoute que les travailleurs susmentionnés ne peuvent pas être représentés par ces syndicats mais qu'ils sont libres de s'affilier à un autre syndicat et que, en l'absence d'un syndicat, ils peuvent former une entité ou un syndicat «interne» pour les représenter devant leurs employeurs respectifs.
- 121.** Au sujet des actions en justice qui touchent 2 000 travailleurs et que plusieurs employeurs ont intentées à la suite de la décision que le directeur général a prise en faveur des syndicats dans des cas concernant les droits de négociation collective, le gouvernement a joint un tableau qui donne des informations sur ces cas (parties, année, sujet, décision). Le gouvernement ajoute que dans le cas du Syndicat des travailleurs de la métallurgie en place dans l'entreprise Top Thermo Manufacturing (Malaisie) Sdn. Bhd, ce syndicat a intenté un recours contre la décision de la Cour suprême qui annule la décision de donner un statut représentatif au syndicat. Le recours est en instance.
- 122.** Le gouvernement indique aussi que la discussion à propos des modifications de la loi de 1967 sur les relations de travail et de la loi de 1959 sur les syndicats est arrivée à son terme en mars 2006; le projet de loi est actuellement examiné par le ministère de la Justice avant d'être soumis au Parlement.
- 123.** *Au sujet des 8 000 travailleurs de 23 entreprises dont les revendications de droits de représentation et de négociation collective se sont heurtées à un refus, le comité note à la lecture des informations soumises par le gouvernement qu'en ce qui concerne 21 de ces revendications au niveau de l'entreprise le Directeur général chargé des syndicats a estimé que le syndicat n'était pas compétent au motif qu'il avait des membres dans d'autres secteurs que celui des salariés qu'il souhaite représenter.*
- 124.** *Le comité ne conteste pas le fait de définir d'amples catégories de secteurs d'activité dans le but de préciser la nature et la portée des syndicats de branche, mais il considère que les décisions du Directeur général chargé des syndicats résultent des restrictions législatives aux droits syndicaux, restrictions qu'il a amplement commentées lorsqu'il a examiné le cas pour la première fois. De plus, le comité rappelle de nouveau que, depuis quinze ans, il a formulé à plusieurs reprises des commentaires sur les faits extrêmement graves qui découlent de profondes lacunes de la législation. A cet égard, le comité se dit profondément préoccupé par la déclaration du gouvernement selon laquelle il n'est pas en mesure de rendre la législation et la pratique pleinement conformes aux principes de la liberté d'association et rappelle que la détermination de la structure et les questions d'organisation relèvent de la compétence des travailleurs. Notant que le projet de loi visant à modifier la loi sur les relations de travail et la loi sur les syndicats en est à son stade final avant d'être soumis au Parlement, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre pleinement en compte les recommandations qu'il formule depuis longtemps, à savoir que le gouvernement doit:*

- garantir à tous les travailleurs, sans distinction aucune, le droit d'établir les organisations de leur choix et d'y adhérer, tant au niveau primaire qu'aux autres niveaux, y compris le droit d'établir des fédérations et confédérations;
- empêcher les obstacles, en droit ou dans la pratique, en particulier ceux découlant des pouvoirs discrétionnaires conférés au fonctionnaire responsable, qui entravent la reconnaissance et l'enregistrement des organisations de travailleurs;
- garantir aux organisations de travailleurs le droit d'adopter librement leurs statuts internes, y compris le droit d'élire leurs représentants en toute liberté;
- garantir aux travailleurs et à leurs organisations des moyens de recours en justice appropriés contre les décisions du ministre ou des autorités administratives qui les concernent; et
- encourager et promouvoir la pleine élaboration et la pleine utilisation d'un mécanisme de négociation volontaire entre les employeurs, ou les organisations d'employeurs, et les organisations de travailleurs, en vue de régler les conditions d'emploi par la voie de conventions collectives.

*Le comité rappelle de nouveau au gouvernement qu'il peut recourir à l'assistance technique du BIT dans le cadre du projet de loi susmentionné afin de mettre la législation et la pratique en pleine conformité avec les principes de la liberté d'association.*

- 125.** *Au sujet des 8 000 travailleurs dont les droits de liberté d'association ont été déniés, le comité demande instamment au gouvernement de prendre sans tarder des mesures appropriées et de donner des instructions aux autorités compétentes afin que ces travailleurs puissent jouir effectivement des droits de représentation et de négociation collective, conformément aux principes de la liberté d'association.*
- 126.** *En ce qui concerne les neuf actions en justice qui touchent 2 000 travailleurs et que plusieurs employeurs ont intentées à la suite de la décision que le Directeur général chargé des syndicats a prise en faveur des syndicats dans des cas concernant les droits de négociation collective, le comité note que le Syndicat des travailleurs de la métallurgie a intenté un recours contre la décision de la Cour suprême de 2003 qui annule la décision de donner un statut représentatif au syndicat. Quant aux huit autres décisions, l'action intentée par une entreprise (Syarikat Marulee (M) Sdn. Bhd.) a été annulée et un recours est en instance; une autre entreprise (Pacific Quest (M) Sdn. Bhd.) a été déboutée et elle a été condamnée aux dépens. Notant que les autres décisions, à une seule exception près, font l'objet de recours ou sont en instance devant la Cour suprême, le comité rappelle de nouveau que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 105.] Le comité demande de nouveau au gouvernement de continuer de transmettre des informations sur ces cas, y compris d'indiquer les raisons qui ont motivé les décisions de justice susmentionnées, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que les décisions finales soient prises sans plus tarder.*

### **Cas n° 2234 (Mexique)**

- 127.** Lors de sa réunion de novembre 2005, le comité avait demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat final des procédures judiciaires en cours contre le dirigeant syndical M. Fernando Espino Arévalo (secrétaire général du Syndicat métropolitain de transport collectif) et les autres participants à l'action en revendication du 8 août 2002 dans le train métropolitain de passagers.

128. Dans sa communication du 12 septembre 2006, le gouvernement a indiqué que le Procureur général de la justice du district fédéral avait fait savoir que, le 16 août 2006, le responsable de l'Agence d'enquêtes centrale n° 50 du ministère public, chargée d'instruire l'enquête FACI/50TI/1008/02-08 à l'encontre de M. Fernando Espino Arévalo et d'autres personnes pour leur responsabilité probable de la Commission des délits d'entente entre fonctionnaires publics et d'atteintes au fonctionnement des voies de communication, avait déclaré qu'une fois échu le mandat de parlementaire il serait statué sur l'enquête conformément au droit de bénéficier de l'immunité constitutionnelle.
129. *Le comité prend note de ces informations et demande au gouvernement de le tenir informé, une fois échu le mandat de parlementaire de M. Fernando Espino Arévalo, du résultat des procédures judiciaires en cours à l'encontre de ce dirigeant syndical et d'autres personnes relativement à l'action en revendication du 8 août 2002 dans le train métropolitain de passagers.*

### **Cas n° 2350 (République de Moldova)**

130. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de novembre 2005 [voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 1074 à 1085] et a invité le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour réviser le Code fiscal, en pleine consultation avec les partenaires sociaux concernés, en vue de trouver une solution mutuellement satisfaisante à la question du traitement fiscal des cotisations versées par les employeurs à leurs organisations, y compris en considérant l'introduction d'une disposition fiscale qui permettrait de déduire lesdites cotisations, dans le cas où un traitement discriminatoire serait constaté en matière fiscale.
131. Dans une communication du 2 octobre 2006, le gouvernement a indiqué que le 28 juillet 2006 le parlement de la République de Moldova a adopté la loi n° 268-XVI amendant un certain nombre de textes législatifs. Cette loi est entrée en vigueur le 8 septembre 2006. Cette loi amendait, entre autres textes, le Code fiscal du 24 avril 1997. L'article 24 de ce code, qui établit les frais déductibles au titre des activités en faveur des entreprises, a été complété par un paragraphe 15, qui autorise la déduction des frais encourus par les contribuables au cours de l'année fiscale au titre des adhésions ou des cotisations aux activités des organisations d'employeurs. Le plafond déductible est fixé à 0,5 pour cent du salaire. Le gouvernement estime par conséquent que l'objet de la présente plainte est entièrement réglé.
132. *Le comité prend note de cette information avec satisfaction.*

### **Cas n° 2394 (Nicaragua)**

133. A sa session de mars 2006, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 1178]:
- a) Le comité déplore que la direction des associations syndicales du ministère du Travail n'ait pas exécuté la décision en appel de l'Inspection générale du travail du 7 février 2003 ordonnant de procéder à l'enregistrement du bureau exécutif du syndicat plaignant; il déplore de même que la direction des associations syndicales n'ait pas établi l'attestation correspondante, empêchant ainsi le syndicat plaignant de pouvoir défendre les intérêts de ses adhérents, notamment par le recours à la négociation collective. Le comité regrette les retards administratifs intervenus dans ce cas et prie le gouvernement d'exécuter la décision judiciaire du 25 août 2005, mentionnée par le gouvernement, ordonnant l'enregistrement du comité exécutif de M. Julio Noel Canales.
  - b) Le comité demande instamment au gouvernement de garantir pleinement à l'avenir le droit des organisations de travailleurs à choisir librement leurs représentants, conformément à l'article 3 de la convention n° 87; de même le comité demande au

gouvernement de garantir le principe selon lequel, «afin d'éviter le danger d'une limitation sérieuse au droit des travailleurs d'élire leurs représentants en toute liberté, les recours introduits devant les tribunaux par les autorités administratives contre le résultat des élections syndicales ne devraient pas – dans l'attente du résultat définitif des procédures judiciaires – paralyser le fonctionnement des organisations syndicales».

- 134.** Dans sa communication du 17 mars 2006, le syndicat plaignant (SIPRES-UNI, ATD) dénonce le non-respect des recommandations du comité, en dépit des requêtes présentées au Président de la République, au ministre du Travail et au recteur de l'Université nationale d'ingénierie (employeur), de sorte que le comité directeur du syndicat n'est toujours pas inscrit, les cotisations des affiliés ne sont pas remises et la négociation collective est toujours suspendue.
- 135.** *Le comité prend note des informations du syndicat plaignant et, tout en regrettant le manque d'information du gouvernement, prie instamment celui-ci d'inscrire sans délai le comité directeur du syndicat plaignant, de garantir la remise des cotisations syndicales et de promouvoir la négociation collective. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

### **Cas n° 2169 (Pakistan)**

- 136.** Le comité a examiné ce cas, qui concerne des allégations de détention illégale de dirigeants syndicaux et de violations du droit de négociation collective, ainsi que d'actes d'intimidation, de harcèlement et de licenciements antisyndicaux au sein de la société des hôtels Pearl Continental, à sa réunion de juin 2003 [voir 331<sup>e</sup> rapport, paragr. 624-642], et a prié le gouvernement d'ordonner aux autorités compétentes du travail d'entreprendre rapidement une enquête approfondie sur les licenciements antisyndicaux survenus à l'hôtel Pearl Continental de Karachi et, s'il s'avérait qu'il y ait eu discrimination antisyndicale, de veiller à ce que les travailleurs concernés soient réintégrés dans leurs postes de travail sans perte de salaire. Il a également prié le gouvernement de mener rapidement une enquête sur les passages à tabac allégués de MM. Aurangzeg et Hidayatullah le 6 juillet 2002 au poste de police, de le tenir informé des résultats de cette enquête et de donner les instructions qui s'imposent aux forces de police, afin d'empêcher la répétition de tels actes. Le comité a enfin prié le gouvernement de lui communiquer une copie de la décision de la Cour concernant la procédure de pratique de travail déloyale liée aux ralentissements d'activité de décembre 2001, dès qu'elle sera rendue.
- 137.** Dans une communication datée du 24 juin 2005, le gouvernement a rappelé que la direction de l'hôtel Pearl Continental de Karachi a licencié 318 employés pour cause de restructuration. A cet égard, un certain nombre de réunions informelles ont été tenues pour essayer de régler le problème, et le Département du travail a réussi à rassembler les deux parties autour de la table de négociations. Le gouvernement a assuré qu'il n'y aurait aucune discrimination à l'égard des syndicalistes et qu'une procédure judiciaire régulière serait pleinement garantie. Certains travailleurs ont été arrêtés pour incendie criminel. Etant donné qu'il s'agissait d'une plainte pénale, le Département du travail ne pouvait pas intervenir. Cependant, tout a été fait pour que le statut du syndicat ne soit pas affecté. Les accusés ayant résisté à leur arrestation, les autorités policières ont dû recourir à la force. Toutefois, aucune mesure coercitive n'a été prise pendant leur détention. La direction de l'hôtel Pearl Continental a soumis au directeur du Registre des syndicats de Sindh, le 28 décembre 2001, une plainte concernant les responsables et membres du syndicat, qu'elle accuse d'avoir commencé à recourir à une tactique de ralentissement des activités. Cette affaire est encore en instance devant les tribunaux. Dès que la décision sera annoncée, elle sera communiquée au comité. Le gouvernement conclut que l'on ne peut pas dire qu'il ne remplit pas son rôle de protection des droits des travailleurs ou que cette affaire concerne des actes contraires à la liberté syndicale.

138. Dans une communication datée du 6 octobre 2006, le gouvernement ajoute que cette affaire a été examinée avec la direction de l'hôtel Pearl Continental de Karachi, qui a fourni les informations suivantes: a) la plainte pénale déposée par le Registre des syndicats du gouvernement du Sindh, à Karachi, auprès du tribunal du travail du Sindh, de Karachi, contre le syndicat pour différents délits comprend une demande d'annulation de l'enregistrement de ce syndicat. Cette affaire a été soumise à la Cour suprême du Sindh, à Karachi, et renvoyée devant le tribunal de première instance, conformément aux dispositions du Code de procédure pénale du Pakistan de 1898. L'affaire est encore en instance devant le tribunal du travail du Sindh, à Karachi; b) des plaintes pénales ont été déposées par le syndicat plaignant à l'égard de l'hôtel pour non-paiement de son loyer et non-déduction des cotisations des salaires des travailleurs dans le cadre du système de retenue à la source. Toutefois, le syndicat plaignant n'avait pas, à l'époque, le statut légal de négociateur et aucun travailleur n'avait déposé plainte pour atteinte au système de retenue à la source; ces affaires sont encore en instance devant les tribunaux; c) la direction de l'hôtel a déposé plainte auprès de la police au sujet de l'incendie qui a éclaté dans l'hôtel. Après enquête, la police est arrivée à la conclusion que certains des responsables du syndicat plaignant étaient impliqués dans ce crime. L'affaire est encore en instance devant le juge de district et de session de Karachi, et les accusés ont été libérés sous caution; et d) des plaintes déposées par et contre le syndicat pour rupture de contrat sont pendantes devant les tribunaux. Le fait est que, d'une part, le syndicat plaignant n'a pas le statut légal de syndicat représentatif et que, d'autre part, il est impliqué dans la violation de diverses dispositions de la loi et a déposé une fausse plainte pour se débarrasser des conséquences de leurs délits. Ces affaires sont en instance devant les tribunaux.

139. *Le comité note que plusieurs affaires entre les parties impliquées dans ce cas sont en instance devant les tribunaux (plainte pénale du Registre des syndicats auprès du tribunal du travail du Sindh demandant l'annulation de l'enregistrement du syndicat; plaintes pénales déposées par le plaignant contre l'hôtel pour non-paiement du loyer et non-déduction des cotisations dans le cadre du système de retenue à la source; plainte déposée par la direction de l'hôtel au sujet de l'incendie qui a éclaté dans ce dernier; et plaintes déposées par et contre le syndicat pour rupture de contrat). A cet égard, le comité note que, tout en assurant le comité qu'une procédure judiciaire régulière sera pleinement garantie aux syndicalistes dans les différentes affaires qui sont en instance, le gouvernement affirme, avant qu'une décision judiciaire définitive ne soit prise, que le syndicat plaignant est impliqué dans les violations de différentes dispositions de la loi et qu'il a déposé une fausse plainte pour se débarrasser des conséquences de ses délits. Le comité insiste sur le fait que tout syndicaliste prévenu doit jouir d'une présomption d'innocence tant que sa culpabilité n'est pas prouvée légalement à l'issue d'un procès public au cours duquel il a toutes les garanties nécessaires à sa défense. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 117.] Notant que le Registre des syndicats a demandé aux tribunaux de se prononcer sur l'annulation du syndicat, le comité souligne que le fait de priver des milliers de travailleurs de leurs syndicats au motif que quelques-uns de leurs dirigeants ou de leurs membres ont été condamnés pour avoir exercé des activités illégales constitue une violation flagrante des principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 692.] Rappelant par ailleurs que dans le cas d'espèce les faits remontent à 2001, il souligne que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 105.] Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de toutes les procédures judiciaires (y compris la procédure pour pratique de travail illégale liée aux ralentissements d'activité de décembre 2001) et de lui communiquer les jugements dès qu'ils auront été rendus. Il exprime l'espoir très ferme que les procédures en question seront terminées au plus tôt et des garanties de procédure seront pleinement offertes aux syndicalistes, comme à toute autre personne.*

140. *Le comité note également que, selon le gouvernement, certains syndicalistes ont été passés à tabac par la police pour avoir résisté à leur arrestation, mais qu'aucune mesure coercitive n'a été prise pendant leur détention. Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas indiqué si une enquête a été menée à cet égard. Le comité rappelle que les droits des organisations d'employeurs et de travailleurs 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 44.] Dans les cas allégués de mauvais traitements en détention, les gouvernements devraient enquêter sur les plaintes de cette nature pour que les mesures qui s'imposent, y compris la réparation des préjudices subis, soient prises et que des sanctions soient infligées aux responsables pour veiller à ce qu'aucun détenu ne subisse ce genre de traitement. Le comité prie par conséquent le gouvernement de mener rapidement une enquête indépendante sur les passages à tabac allégués de MM. Aurangzeg et Hidayatullah le 6 juillet 2002 au poste de police, de le tenir informé des résultats de cette enquête et de donner les instructions qui s'imposent aux forces de police, afin d'empêcher la répétition de tels actes.*
141. *Le comité regrette enfin que le gouvernement n'ait donné aucune information quant à une enquête approfondie sur les allégations de licenciements antisyndicaux au sein de l'hôtel Pearl Continental de Karachi. Le comité prie une fois de plus le gouvernement d'ordonner aux autorités compétentes du travail d'entreprendre rapidement une enquête approfondie sur les licenciements antisyndicaux survenus à l'hôtel Pearl Continental de Karachi et, s'il s'avérait qu'il y a eu discrimination antisyndicale, de veiller à ce que les travailleurs concernés soient réintégrés dans leurs postes de travail sans perte de salaire.*

### **Cas n° 2242 (Pakistan)**

142. *Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de novembre 2005. [Voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 288 à 291.] A cette occasion, le comité avait regretté profondément que le gouvernement n'ait pris aucune mesure pour donner effet à ses recommandations en vue de garantir les droits syndicaux dans l'entreprise Pakistan International Airlines (PIAC), et avait réitéré sa recommandation précédente d'abroger le décret du pouvoir exécutif n° 6 de 2001 et les ordonnances administratives n<sup>os</sup> 14, 17, 18 et 25.*
143. *Dans une communication du 6 octobre 2006, le gouvernement indique que la plus haute juridiction a rejeté la requête que l'Unité du peuple des salariés de la PIAC avait soumise à la Cour suprême pour faire appel de la décision du 29 mars 2002 de la Haute Cour, laquelle avait rejeté la requête visant à contester le décret n° 6 du pouvoir exécutif. En ce qui concerne l'action intentée par l'Association internationale des pilotes de ligne du Pakistan (PALPA) qui contestait aussi ce décret, le gouvernement indique que la Haute Cour de Sindh à Karachi a rejeté cette action dans un jugement du 10 mai 2003. La PALPA a intenté un recours devant la magistrature de la Haute Cour. Le recours est en instance.*
144. *Le comité rappelle que le décret n° 6 du pouvoir exécutif et les ordonnances administratives ultérieures, qui ont suspendu les syndicats et les conventions collectives en vigueur à la PIAC, remontent à 2001. Le comité est profondément préoccupé par la réticence du gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour abroger ces textes. Le comité rappelle que l'adhésion d'un Etat à l'OIT lui impose de respecter dans sa législation les principes de la liberté syndicale et les conventions qu'il a librement ratifiées. Le comité souligne qu'il appartient au gouvernement de veiller à l'application des conventions internationales sur la liberté syndicale librement ratifiées, dont le respect s'impose à toutes les autorités de l'Etat, y compris les autorités judiciaires. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 16 et 18.] Le comité rappelle aussi que les articles 2 et 3 de la convention n° 87*

*disposent que les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'affilier aux organisations de leur choix et que ces organisations peuvent exercer leurs activités en toute liberté. Le comité demande donc instamment au gouvernement d'abroger le décret du pouvoir exécutif n° 6 de 2001 et les ordonnances administratives n°s 14, 17, 18 et 25 afin de restaurer sans retard les pleins droits syndicaux des travailleurs de la PIAC. Le comité demande aussi au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

### **Cas n° 2273 (Pakistan)**

145. Le comité a examiné ce cas, qui concerne un refus d'enregistrement du Syndicat des travailleurs des services sociaux de la sucrerie de l'armée (AWSMWU), lors de sa session de novembre 2005. [Voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 292-294.] A cette occasion, le comité a regretté que, en dépit de la décision judiciaire du 7 août 2004, la question de l'enregistrement du syndicat soit encore en suspens auprès du registraire et a demandé au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour s'assurer de l'enregistrement sans délai du AWSMWU.
146. Dans sa communication du 6 octobre 2006, le gouvernement fournit les informations suivantes. La Haute Cour de Sindh du circuit d'Hyderabad a tranché l'affaire en faveur du Syndicat des services sociaux de la sucrerie et a ordonné à la Direction générale du travail à Hyderabad de procéder au réenregistrement du syndicat. Toutefois, sur un recours déposé par le syndicat, la Cour suprême a suspendu les effets de l'ordonnance de la Haute Cour et a également autorisé l'appel. Eu égard à l'évolution de l'affaire, le syndicat est autorisé à exercer ses activités conformément à l'ordonnance de 2002 sur les relations industrielles.
147. *Tout en notant avec intérêt que le AWSMWU peut fonctionner et exercer ses activités, le comité rappelle que le tribunal de première instance avait rejeté la demande du registraire visant la désinscription au motif que les services sociaux de la sucrerie de l'armée n'étaient pas liés exclusivement aux forces armées et que des civils travaillant dans les services de l'armée devaient avoir le droit de se syndiquer. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 229.] Le comité espère que la Cour suprême rendra un arrêt définitif dans cette affaire dans un avenir proche en gardant à l'esprit le principe ci-dessus. Le comité demande au gouvernement de le tenir au courant de l'évolution à cet égard, de fournir une copie de l'arrêt de la Cour suprême dès qu'il aura été rendu et d'indiquer si le syndicat a été enregistré depuis lors.*

### **Cas n° 2399 (Pakistan)**

148. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa session de novembre 2005 [338<sup>e</sup> rapport, paragr. 1155-1174] et a fait les recommandations suivantes:
- a) Le comité demande à nouveau au gouvernement de modifier les articles 1(4) et 2(XVII) de l'IRO de 2002 conformément aux conventions n°s 87 et 98, ratifiées par le Pakistan, de façon à garantir que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, y compris ceux qui travaillent dans des institutions caritatives, puissent établir librement les organisations de leur choix. Le comité rappelle au gouvernement que, s'il le souhaite, il peut bénéficier de l'assistance technique du BIT dans ce domaine.
  - b) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris la modification de la législation, de façon à garantir que les travailleurs de l'hôpital national Liaquat puissent contester leur licenciement et leur suspension devant des tribunaux indépendants. Le comité demande par ailleurs au gouvernement d'enquêter rapidement sur l'ensemble des dix-huit cas de licenciement et des huit cas de suspension à l'hôpital et, si les licenciements et suspensions des travailleurs résultaient de l'exercice d'activités syndicales, le comité demande au gouvernement de s'assurer que ces

travailleurs sont réintégrés dans leurs postes avec versement rétroactif de salaire et, si la réintégration n'est pas possible, qu'ils reçoivent une indemnisation pécuniaire adéquate de façon que cela constitue des sanctions suffisamment dissuasives.

- c) Quant aux allégations de pressions, de harcèlement et d'abus moraux et physiques visant les membres du syndicat, compte tenu de la gravité des allégations, le comité demande au gouvernement de mener une enquête indépendante sur les allégations de torture et de harcèlement des membres du syndicat ordonnés par la direction de l'hôpital national Liaquat, ainsi que sur les allégations d'enlèvement, de coups et de menaces du fait de la police visant le secrétaire général du LNHU, M. Shahid Iqbal Ahmed et, si les allégations sont confirmées, de sanctionner les parties coupables et de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des événements semblables se reproduisent.
- d) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé des mesures prises ou envisagées en ce qui concerne les questions susmentionnées.

**149.** Dans sa communication du 6 octobre 2006, le gouvernement affirme que, conformément aux recommandations du comité, il a été demandé au gouvernement de Sindh de mener une enquête sur la question de l'hôpital national de Liaquat à Karachi et de faire parvenir un rapport complet au ministère de l'Emploi, du Travail et des Pakistanais d'outre-mer.

**150.** *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. Il regrette qu'aucune information n'ait été fournie par le gouvernement au sujet des mesures prises ou envisagées en vue de modifier l'Ordonnance sur les relations de travail (IRO) de 2002 afin de garantir que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, y compris ceux qui travaillent dans des institutions caritatives, puissent établir librement les organisations de leur choix. Le comité renvoie cet aspect de la question à la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*

**151.** *En ce qui concerne les allégations de licenciements et de suspensions antisyndicaux et de pression, de harcèlement et d'abus moral et physique dont des membres du syndicat ont fait l'objet à l'hôpital national de Liaquat de la part de la direction de l'hôpital et de la police, le comité, tout en prenant note de la déclaration du gouvernement selon laquelle il a été demandé au gouvernement du Sindh de mener une enquête sur ces questions, rappelle que les faits allégués remontent à 2002.*

**152.** *Le comité espère dès lors que le gouvernement sera en mesure de faire rapport dans un proche avenir sur les résultats concrets des enquêtes menées à l'hôpital national Liaquat et demande au gouvernement de le tenir au courant des progrès réalisés à cet égard.*

### **Cas n° 2134 (Panama)**

**153.** A sa session de juin 2005, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions en suspens (licenciement de 60 syndicalistes pour des raisons politico-partisanes après les élections de 1999 et poursuites contre un dirigeant syndical) [voir 337<sup>e</sup> rapport, paragr. 109]:

Le comité attend la sentence relative au dirigeant syndical Alberto Ibarra dans le cadre de la procédure pénale dont il fait l'objet pour le délit d'atteinte à l'honneur. Par ailleurs, le comité note avec intérêt que le gouvernement a mis sur pied une commission paritaire avec la FENASEP pour rechercher, dans le cadre du dialogue et de la concertation, des solutions aux questions soulevées par cette organisation, et que la commission examine la possibilité de résoudre les questions en suspens par la voie de la négociation. Le comité rappelle au gouvernement qu'en d'autres occasions il lui avait demandé d'examiner avec la FENASEP la possibilité d'offrir un nouvel emploi aux dirigeants syndicaux (c'est-à-dire aux personnes dont le statut de dirigeant aura été dûment établi) destitués pour des raisons politico-partisanes en septembre 1999. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

154. Dans sa communication du 29 avril 2006, la Fédération nationale des fonctionnaires du Panama (FENASEP) indique que ni le gouvernement actuel ni les autorités des 15 institutions concernées n'ont tenu compte des recommandations du comité relatives à la réintégration et au paiement des salaires échus des dirigeants de ces associations qui ont été licenciés par l'administration précédente sans motif autre que le fait qu'ils appartenaient à un autre parti politique, et ceci en violation de la législation et de leur immunité en tant que dirigeants syndicaux du secteur public. La FENASEP indique aussi que le ministère du Travail, qui aurait dû donner l'exemple en réintégrant trois dirigeants, ne l'a pas fait. Elle ajoute, à propos d'un groupe de dirigeants syndicaux qui ont été réintégrés, que les salaires qui leur sont dus depuis leur destitution ne leur ont pas été reconnus.
155. Dans ses communications des 7 août et 12 septembre 2006, le gouvernement déclare que le ministère du Travail et du Développement social a continué de rencontrer la FENASEP dans la *Commission paritaire* qui a été formée pour chercher les moyens de donner suite aux recommandations du comité. Malgré les difficultés économiques et administratives que les institutions gouvernementales connaissent pour nommer les dirigeants qui ont été destitués, le gouvernement, dans la mesure de ses possibilités, a pu obtenir la réintégration de certains de ces dirigeants, à la suite des conversations qui ont eu lieu dans la *Commission paritaire*. Le gouvernement fait état de la réintégration de M<sup>mes</sup> Jessica del Carmen Bloise, Mayre Bustamante et Melissa Ferguson. A propos des autres fonctionnaires qui ont été destitués, le gouvernement indique que, sur les 60 dirigeants qui ont été licenciés par l'administration précédente, seuls 23 environ n'ont pas encore été réintégrés. Etant donné que beaucoup des institutions gouvernementales n'ont pas les postes vacants nécessaires pour réintégrer dans leurs fonctions ces dirigeants (comme c'est le cas de MM. José Alba, Carlos Chial et José Hurtado, à propos desquels l'Autorité maritime du Panama a indiqué que leur réintégration n'est pas viable pour le moment), ces personnes seront prises en considération lorsque leur réintégration sera possible. Le gouvernement indique en conclusion qu'il continuera de donner des informations au fur et à mesure des réintégrations.
156. *Le comité prend note de ces informations et exprime l'espoir que les 23 dirigeants syndicaux qui n'ont pas été encore réintégrés à leurs postes de travail le seront prochainement et que les salaires dus leur seront versés, et que le gouvernement continuera de prendre des mesures en ce sens. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

### **Cas n° 2211 (Pérou)**

157. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 162 à 164.] A cette occasion, le comité a demandé au gouvernement de lui faire savoir sans délai si les 574 travailleurs licenciés du secteur des télécommunications avaient été réintégrés dans leurs fonctions comme l'a ordonné la Cour constitutionnelle.
158. Dans sa communication du 25 octobre 2006, le gouvernement informe que, par la note n° 610-2006-MTPE/9.1, adressée au sous-directeur chargé des négociations individuelles et collectives de Telefónica SAA, des informations ont été demandées concernant les actions menées par l'entreprise en question en vue de faire strictement exécuter la décision émise par la Cour constitutionnelle qui ordonnait la réintégration des 574 travailleurs du secteur des télécommunications. En réponse à cette demande, le directeur chargé des relations de travailleurs de Telefónica SAA a informé que sa représentante a réintégré dans leurs fonctions ces travailleurs en vertu du mandat ordonné par le 50<sup>e</sup> tribunal spécialisé au civil de Lima, qui connaît le cas en voie d'exécution du jugement notifié dans le dossier n° 50232-2002. Cependant, il a également indiqué qu'à ce jour la sixième Chambre civile

se prononce sur quelques incidents dans l'étape de l'exécution et, dès que ceci sera réglé, la procédure sera considérée comme close. Le gouvernement signale également que la note n° 611-2006-MTPE/9.1 a également été envoyée à la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) pour qu'il communique si la réintégration en question, ordonnée par la Cour, avait pris effet; cependant, à ce jour, aucune réponse n'a été reçue.

**159.** *Le comité prend note avec intérêt de ces informations.*

### **Cas n° 2279 (Pérou)**

**160.** Le comité a examiné le présent cas à sa session de juin 2006; les allégations portaient sur le licenciement massif de travailleurs au Congrès de la République et la répression exercée contre des travailleurs pendant des mobilisations, des arrestations de syndicalistes et des perquisitions au siège de syndicats dans le cadre de l'état d'urgence décrété par le gouvernement le 28 mai 2003. A cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 892 à 905]:

- a) En ce qui concerne le licenciement massif de 1 117 travailleurs du Congrès de la République, dont 257 ont déposé un recours devant la Commission interaméricaine des droits de l'homme, le comité, tout en observant le rapport de la CIDH publié en octobre 2004, demande au gouvernement de lui faire savoir si les travailleurs en question ont fait usage du recours en justice auquel la CIDH fait référence et, dans l'affirmative, de l'informer du résultat final desdits recours, ou si les parties sont parvenues à un accord à l'amiable.
- b) S'agissant de la proclamation de l'état d'urgence le 28 mai 2003 qui aurait entraîné la suspension du droit de réunion, la répression brutale de mobilisations, des enquêtes et des perquisitions au siège de syndicats sans l'autorisation de leurs dirigeants ni mandat judiciaire et l'arrestation de plus de 150 dirigeants et travailleurs du SUTEP, du SIDESP, du SUTASE, de la FENTASE et de l'Association nationale des usagers des systèmes d'irrigation, le comité s'attend à ce que tous les détenus aient recouvré la liberté et demande une fois de plus instamment au gouvernement qu'une enquête indépendante soit diligentée sur toutes ces allégations et le prie de le tenir informé des résultats.

**161.** Dans sa communication du 25 octobre 2006, le gouvernement déclare, au sujet de l'allégation concernant le licenciement de travailleurs au Congrès de la République que, par la note n° 619-2006-MTPE/9.1 du 14 août 2006, une demande a été transmise au secrétaire exécutif du Conseil national des droits de l'homme du ministère de la Justice pour qu'il fasse connaître le stade actuel de la plainte déposée devant la CIDH par les 257 ex-travailleurs du Congrès de la République suite au licenciement en 1992. Par le rapport n° 97-2006-JUS/CNDH-SE-CESAPI du 24 août 2006, le secrétariat exécutif du Conseil national des droits de l'homme a fait savoir que, dans le mémoire de la plainte déposée devant la CIDH, l'Etat du Pérou a reconnu que, pendant la période des procédures de rationalisation du personnel au Congrès de la République, des dispositions à caractère légal et administratif qui contrevenaient à certaines des dispositions de la Convention américaine des droits de l'homme étaient en vigueur. L'Etat du Pérou a également indiqué que, conscient des irrégularités qui se sont produites durant cette période, il a pris différentes mesures visant à identifier les différents travailleurs licenciés de manière irrégulière et leur offrir des réparations, et que la loi n° 27803 établit les recommandations émanant des commissions créées par les lois n°s 27452 et 27586, lois chargées d'examiner les licenciements collectifs auxquels ont procédé les entreprises de l'Etat soumises à des procédures de promotion de l'investissement privé et dans les entités du secteur public et des gouvernements locaux. Le gouvernement ajoute que l'Etat a affirmé sa volonté de parvenir à une solution à l'amiable avec les travailleurs licenciés du Congrès de la République, tout particulièrement les demandeurs du cas devant la CIDH; cet accord éventuel de solution à l'amiable se ferait dans le cadre des concepts établis par la loi n° 27803 susmentionnée (à ce jour, un accord à l'amiable n'a pas été signé avec les 257 ex-

travailleurs du Congrès de la République, mais l'Etat du Pérou est fermement disposé à y parvenir). Le gouvernement ajoute également que, le 14 août 2006, il a été demandé au haut bureau du Congrès de la République de faire savoir s'il avait été assigné en justice par l'un ou l'autre des 257 ex-travailleurs. En réponse, le directeur des ressources humaines du Congrès de la République a informé qu'il n'avait reçu aucune assignation. *Le comité prend note de ces informations et demande au gouvernement de continuer à prendre des mesures pour que les parties parviennent à un accord à l'amiable en ce qui concerne les licenciements et de le tenir informé à cet égard.*

- 162.** Le gouvernement signale, en ce qui concerne les allégations concernant la proclamation de l'état d'urgence le 28 mai 2003 qui aurait entraîné la suspension du droit de réunion, la répression brutale de mobilisations, des enquêtes et des perquisitions au siège de syndicats sans l'autorisation de leurs dirigeants ni mandat judiciaire, et l'arrestation de plus de 150 dirigeants et travailleurs du SUTEP, du SIDESP, du SUTASE, de la FENTASE et de l'Association nationale des usagers des systèmes d'irrigation que, quelques jours avant la proclamation de l'état d'urgence il y a eu des mobilisations, des paralysies, des marches, des grèves, des barrages de routes et des abus qui ont mis certains secteurs du territoire dans une situation difficile. Ceci a entraîné une atteinte à l'intégrité des personnes, au transport public et, par conséquent, la pénurie de nourriture dans certains départements du pays. C'est pourquoi le gouvernement a considéré que ces actions constituaient une «perturbation de la paix ou de l'ordre interne», tel qu'il est établi dans l'article 137, alinéa 1, de la Constitution politique: il a donc décrété l'état d'urgence dans les départements de Piura, Lambayeque, La Libertad, Ancash, Lima, Ica, Arequipa, Moquegua, Tacna, Huánuco, Junín, Puno et dans la province constitutionnelle du Callao, et il a laissé la charge de maintenir l'ordre interne aux forces armées et à la police nationale. Le gouvernement a stationné un détachement de l'armée devant le siège de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) et la CGTP a programmé différentes réunions et mobilisations pacifiques, comme la journée de protestations du 3 juin 2003 et y a convoqué ses adhérents. Le pouvoir législatif a exhorté les syndicats en conflit et le gouvernement à continuer le dialogue pour dénouer la crise que traversait le pays et pour qu'un climat d'entente sociale soit restauré. Le ministère de la Défense, par un communiqué diffusé dans l'après-midi du 28 mai 2003, a fait savoir que la prise de contrôle de l'ordre interne par les forces armées se limitait à protéger le bien juridique «ordre interne» sans autre ingérence dans des activités d'ordre gouvernemental local ou régional. En second lieu, il fallait comprendre que l'objectif de l'action des forces armées était de maintenir l'Etat constitutionnel et démocratique de droit. Le président de l'Association nationale des usagers des systèmes d'irrigations du Pérou (JNUDRP) a annoncé la suspension de la grève nationale indéfinie pour ne pas mettre en péril la vie de ses membres. Les travailleurs de la sécurité sociale (EsSalud), également, ont décidé de suspendre les grèves, déclarant que ladite décision avait été prise dans l'intention de contribuer à la stabilité démocratique et garantir le respect des accords passés avec la plus haute autorité de EsSalud. D'autres organisations affiliées à la CGTP ont fait de même, comme le Syndicat des instituteurs de professeurs de l'enseignement supérieur du Pérou (SIDESP), le Syndicat unitaire du personnel administratif du secteur de l'éducation (SUTASE), la Fédération nationale du personnel administratif du secteur de l'éducation (FENTASE) et la Fédération des transporteurs du Pérou, entre autres. Pour sa part, le directeur général de la police nationale a fait savoir, le 30 mai 2003 que, à partir du moment où l'état d'urgence avait été proclamé, 248 personnes avaient été arrêtées pour avoir provoqué des troubles et des manifestations. Il a également indiqué que les arrestations avaient eu lieu principalement dans les départements de Lima, Chiclayo, Huancayo, Cajamarca, Ayacucho et Puno. Les personnes arrêtées suite à la déclaration de l'état d'urgence le 28 mai 2003 pouvaient présenter, en vertu de l'article 200 de la Constitution, des demandes d'habeas corpus et d'*amparo* afin de protéger les quatre droits limités par l'état d'urgence (liberté et sécurité des personnes, inviolabilité du domicile, liberté de circulation et liberté de réunion), le juge ayant l'obligation expresse de vérifier

que la mesure de restriction reste raisonnable et proportionnée. Dans ce contexte, après les détentions, les «droits de la défense» ont été respectés, étant donné que l'état d'urgence ne restreint pas ces droits et, par conséquent, toute personne détenue a eu droit à l'assistance d'un avocat dès le moment de sa détention, conformément aux dispositions de l'alinéa 14 de l'article 139 de la Constitution politique. Différents représentants, parmi lesquels celui du médiateur de Puno, le président de région et ses conseillers régionaux, le président de la Cour suprême et d'autres autorités, ainsi que des dirigeants étudiants, ont cherché à rencontrer le commandant général de Puno pour demander que les détenus soient remis en liberté. De même, des autorités des départements de Lima, Chiclayo, Huancayo et Cajamarca ont demandé la libération des détenus. Le travail du gouvernement a été qualifié de sauvetage car il a obtenu, le 6 juin 2003, la libération de la majorité des personnes détenues dans les différents départements. Selon un communiqué du pouvoir exécutif, dès la promulgation de l'état d'urgence, le dialogue avec les dirigeants des syndicats et les manifestants a été expressément recherché et enfin, le 6 juin 2006, le secrétariat de presse officiel de la présidence a fait savoir que le chef de l'Etat avait décidé de lever l'état d'urgence par le décret suprême n° 062-2003-PCM, publié dans le *Journal officiel* «el Peruano» le 26 juin 2003 «face à la reprise du climat de normalité sur presque tout le territoire national». Par conséquent, l'ordre interne ayant été rétabli, les droits dont l'exercice avait été suspendu ont été rétablis; à ce sujet, le médiateur a exprimé son accord quant à la levée de l'état d'urgence.

163. *Le comité prend note de ces informations et demande au gouvernement de lui communiquer si des dirigeants syndicaux ont été détenus et jugés et, dans l'affirmative, de lui indiquer les charges qui pèsent sur eux et les jugements rendus.*

### **Cas n° 2285 (Pérou)**

164. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de novembre 2005 et, à cette occasion, il a examiné des allégations relatives à l'encaissement d'une dette fiscale de la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou (FTLFP) dans le cadre d'une persécution antisyndicale. [Voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 295 à 299.]
165. Par communication du 16 août 2006, la FTLFP communique de nouvelles informations au sujet de dettes fiscales que l'on prétend encaisser indûment auprès de l'organisation et elle allègue de surcroît que la Surintendance nationale des registres publics s'oppose et empêche d'annoter et de formaliser dans les registres publics les congrès nationaux de la FTLFP.
166. *Le comité demande au gouvernement de fournir ses observations le plus rapidement possible.*

### **Cas n° 2289 (Pérou)**

167. A sa session de novembre 2005, le comité était resté en attente du jugement de l'autorité judiciaire à la suite de l'appel interjeté par l'entreprise Luz del Sur contre le jugement du 25 octobre 2004 qui ordonnait la réintégration dans ses fonctions du dirigeant syndical M. Luís Martín del Río Reátegui. [Voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 303.]
168. Dans sa communication du 25 octobre 2006, le gouvernement indique que la troisième chambre du travail, par la résolution du 2 juin 2006, a déclaré nulle la résolution n° 4 qui ordonnait la réintégration effective de M. Luís Martín del Río Reátegui, étant donné que le différend n'existe plus. En effet, un accord a été conclu entre le plaignant et l'entreprise en cause, par lequel le plaignant accepte de ne pas se rendre au travail, en raison d'un

problème de vue (œil gauche), à condition que l'entreprise lui verse les rémunérations qui lui sont dues et sa part des bénéfices correspondant à l'exercice 2005.

**169.** *Le comité prend note de ces informations.*

### **Cas n° 2386 (Pérou)**

**170.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de novembre 2005. [Voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 1229 à 1257.] Il a formulé à cette occasion les recommandations suivantes:

- a) Le comité demande au gouvernement de promouvoir la négociation collective avec le SUTREL dans la société Edelnor SAA et de le tenir informé de l'issue de l'appel interjeté contre la décision arbitrale confirmant la validité de la convention collective conclue avec les travailleurs non syndiqués de la société.
- b) Le comité demande au gouvernement, s'il est constaté que des travailleurs de Cam-Perú sont membres du SUTREL et que ce dernier est le syndicat le plus représentatif, de prendre des mesures pour promouvoir la négociation collective entre ce syndicat et Cam-Perú. Le comité demande également au gouvernement de le tenir informé de l'issue du recours en amparo intenté par le SUTREL contre la décision des autorités administratives qui ont reconnu le bien-fondé du refus de l'employeur de négocier collectivement.
- c) Le comité demande au gouvernement de s'assurer que l'entreprise Cam-Perú SRL déduit effectivement les cotisations syndicales comme le lui a ordonné l'autorité judiciaire. Concernant la non-déduction des cotisations syndicales par l'entreprise Edelnor SAA, le comité demande au gouvernement de lui transmettre copie de tout jugement qui pourra être rendu à cet égard et de garantir le principe selon lequel la suppression de la possibilité de retenir les cotisations à la source, qui pourrait déboucher sur des difficultés financières pour les organisations syndicales, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses et devrait donc être évitée. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation dans les deux entreprises.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de mener une enquête à propos du versement d'une prime aux travailleurs pour qu'ils renoncent à leur adhésion au SUTREL et, si les allégations des organisations plaignantes se confirment, de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux pratiques antisyndicales constatées et à leurs conséquences. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé des résultats de cette enquête.
- e) S'agissant des menaces que l'entreprise Edelnor SAA aurait proférées, soit de restreindre l'activité de la section syndicale du SUTREL en ce qui concerne la diffusion de l'organe de presse officiel du syndicat, le comité rappelle au gouvernement la Résolution sur les droits syndicaux et leurs rapports avec les libertés civiles, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1970, disposant, entre autres, que la liberté d'opinion et d'expression fait partie des droits essentiels à l'exercice normal des droits syndicaux. Le comité demande au gouvernement de diligenter une enquête et, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires pour garantir ces droits.
- f) Enfin, rappelant que la délivrance d'un congé syndical ne peut être refusée sans motif valable et que la législation péruvienne contient des dispositions sur cette question, le comité demande au gouvernement de s'assurer de la bonne application de la législation dans cette affaire et de le tenir informé de l'évolution de la situation à ce sujet.

**171.** Dans une communication du 21 septembre 2006, le Syndicat unifié des travailleurs de l'électricité et des activités connexes de Lima et Callao (SUTREL) affirme que l'entreprise Cam-Perú refuse: 1) d'observer la décision du 20 janvier 2006 de la Cour suprême de justice (qui ordonne la reconnaissance du droit d'affiliation des travailleurs au SUTREL), de reconnaître ses dirigeants syndicaux et de respecter le droit de négociation collective;

2) d'observer la résolution sous directoriale du 14 juillet 2005 et la résolution directoriale n° 07-2006-MTPE/2/12.2 du 9 janvier 2006 émises par l'autorité administrative du travail, laquelle a estimé non fondée l'opposition de Cam-Perú au cahier de revendications relatif à la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2005; 3) de répondre à la convocation de l'autorité du travail pour participer à une conciliation aux fins de la négociation collective qui s'effectue dans le cadre du dossier n° 122384-2004-DRTPEL-DPSC-SDNC; 4) de soumettre à un arbitrage la suite à donner au cahier de revendications de 2005, ce qui a conduit à un différend du travail grave et susceptible d'avoir des conséquences imprévisibles; 5) de reconnaître le droit de négociation collective des membres du SUTREL, l'entreprise s'étant opposée au traitement du cahier de revendications relatif à la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 12 décembre 2006, alors que l'autorité du travail, par une résolution du 23 juin 2006, avait déclaré en première instance que la position de l'entreprise était non fondée; 6) d'effectuer les retenues des cotisations syndicales extraordinaires, ce que le syndicat lui avait demandé en temps voulu, conformément à la décision des assemblées des membres du SUTREL, par des courriers des 13 mars et 3 juillet 2006 délivrés par un notaire; et 7) de recevoir et de faire suivre les communications que le SUTREL envoie en temps voulu à l'entreprise pour lui demander de se pencher sur les problèmes sociaux, économiques, culturels, du travail et/ou de sécurité, ce qui oblige le SUTREL à adresser ces communications par un notaire.

**172.** Dans une communication du 25 octobre 2006, à propos du recours en amparo interjeté par le SUTREL contre la décision de l'autorité administrative qui a jugé fondée la décision de l'entreprise de ne pas négocier collectivement, le gouvernement indique que, pour obtenir un complément d'information, il a adressé la note n° 583-2006-MTPE/9.1 à la 12<sup>e</sup> juridiction civile de Lima pour qu'elle l'informe sur l'issue du recours. Toutefois, le gouvernement n'a pas reçu de réponse à ce sujet. Il s'engage à transmettre ces informations dès qu'il les aura reçues.

**173.** *Le comité prend note de ces informations. Il constate avec regret que, malgré le temps écoulé, le gouvernement n'a pas envoyé les informations demandées. Le comité lui demande de les adresser sans retard, y compris celles ayant trait au complément d'information communiqué par le SUTREL.*

### **Cas n° 2291 (Pologne)**

**174.** Le comité a examiné ce cas la dernière fois à sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 165 à 172.] Ce cas a trait à de nombreux actes d'intimidation et de discrimination antisyndicale, y compris des licenciements, par la direction de deux entreprises (Hetman Limited et SIPMA SA), ainsi qu'à la partialité du bureau du Procureur, à la lenteur des procédures et à l'inexécution de décisions judiciaires. Lorsqu'il a examiné ce cas, le comité avait: 1) demandé au gouvernement, de nouveau, d'intercéder auprès des parties soit directement, soit dans le cadre de la Commission régionale du dialogue social, en vue d'améliorer le climat des relations professionnelles entre l'entreprise SIPMA SA et l'organisation interentreprises de NSZZ «Solidarnosc» de la région Centre-Est, afin que cette dernière puisse exercer ses activités concernant cette entreprise sans aucune ingérence ou discrimination de la part de l'employeur contre ses membres ou ses délégués; 2) demandé au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que Zenon Mazus soit réintégré sans autre retard dans son poste sans perte de salaire, en conformité avec la décision rendue par la cour d'appel; 3) demandé au gouvernement de le tenir informé de l'évolution des poursuites engagées contre 19 cadres supérieurs de SIPMA SA (et exprimé le ferme espoir que le procès s'ouvrirait enfin sans nouveau retard); et 4) demandé au gouvernement de transmettre des informations sur les différends dans l'entreprise Hetman Limited et sur tout fait nouveau survenu à ce sujet au sein de la Commission régionale du dialogue social.

175. Dans une communication en date du 10 octobre 2006, le gouvernement indique à propos des poursuites concernant Hetman Limited (point 4 ci-dessus) que le 29 octobre 2003 une plainte a été portée contre Jan Przezpolewski devant le tribunal de district d'Elblag pour des infractions à l'article 218(1) du Code pénal et à l'article 35(1) et (2-4) de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats. Les poursuites sont en cours devant les tribunaux. La procédure dans ce cas consiste à interroger dans différentes régions des témoins.
176. Au sujet de l'entreprise SIPMA SA (point 3 ci-dessus), le gouvernement indique que le 14 octobre 2003 des plaintes ont été portées contre 19 cadres supérieurs accusés d'avoir enfreint l'article 26(1) et (2) de la loi du 23 mai 1991 sur le règlement des différends collectifs, l'article 218(1) du Code pénal et l'article 35(1) et (2-3) de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats. Le procès est en cours devant le tribunal de district de Lublin. Il ressort des informations du gouvernement que les audiences ont été ajournées à plusieurs reprises et que les dernières étaient prévues pour les 14, 17 et 19 juillet 2006. Selon le gouvernement, la lenteur de la procédure tient en partie au fait que le cas porte sur des questions juridiques complexes et au fait que plusieurs défendeurs doivent participer à la procédure. Les ajournements des audiences ont été dus aux requêtes des défendeurs et de leurs avocats, requêtes qui se fondaient sur des raisons de santé confirmées par des certificats médicaux.
177. En ce qui concerne le procès intenté par Zenon Mazus contre SIPMA SA à Lublin (point 2 ci-dessus), le gouvernement indique qu'un jugement a été rendu. Le Département des tribunaux ordinaires (ministère de la Justice), qui exerce la supervision administrative des cas, ne sait pas si le défendeur s'est conformé au jugement qui a été prononcé en faveur du paiement au plaignant de congés.
178. Au sujet du procès intenté par Marek Kozak contre SIPMA SA à Lublin, le gouvernement indique qu'il est arrivé à son terme et que, dans un jugement du 6 octobre 2005, le tribunal de district de Lublin a rejeté l'appel du défendeur contre le jugement du tribunal de première instance qui avait ordonné la réintégration à son poste du plaignant et le paiement de congés. De plus, la cour d'appel s'est prononcée en faveur du paiement de congés à Marek Kozak pour la période qui a suivi, à savoir du 12 octobre 2004 au 6 octobre 2006, soit un montant total de 13 104,71 zlotys, Marek Kozak devant être réintégré. La Cour suprême a rejeté le 6 avril 2006 l'appel que le défendeur avait intenté contre le jugement de la cour d'appel.
179. *A propos du point 2 de ses recommandations, le comité note qu'un jugement a été rendu au sujet de la plainte que Zenon Mazus avait portée devant les tribunaux mais que le Département des tribunaux ordinaires (ministère de la Justice), qui exerce la supervision administrative des cas, ne sait pas si le défendeur s'est conformé au jugement qui a été prononcé en faveur du versement d'une rémunération au plaignant. Le comité rappelle que le tribunal de première instance et la cour d'appel ont ordonné la réintégration de Zenon Mazus, qui était le dirigeant du syndicat NSZZ Solidarnosc établi à SIPMA SA. Notant que le gouvernement ne fournit pas d'informations sur le jugement final relatif à la réintégration de Zenon Mazus, et qu'il ne se réfère qu'à la question de la rémunération, le comité demande au gouvernement de préciser si, dans sa décision finale, le tribunal a ordonné la réintégration de Zenon Mazus en outre du versement d'une rémunération. Le comité demande aussi au gouvernement de prendre des mesures pour s'assurer que le jugement a été appliqué en ce qui concerne ces deux questions et de le tenir informé à cet égard.*
180. *Le comité note avec intérêt que les poursuites intentées par Marek Kozak (qui était le président du syndicat avant Zenon Mazus) contre SIPMA SA à Lublin [voir 333<sup>e</sup> rapport, paragr. 885, 887 et 899] sont arrivées à leur terme et que le tribunal a ordonné sa réintégration à son poste et le versement d'une rémunération au titre de congés. Le comité*

*demande au gouvernement de s'assurer que le jugement a été appliqué et de le tenir informé à cet égard.*

- 181.** *Au sujet du point 3 de ses recommandations, le comité note à la lecture du rapport du gouvernement que les audiences concernant les plaintes intentées contre 19 cadres supérieurs de SIPMA SA ont été ajournées à plusieurs reprises et que les dernières étaient prévues pour les 14, 17 et 19 juillet 2006. Les ajournements des audiences ont été dus aux requêtes des défendeurs et de leurs avocats, requêtes qui se fondaient sur des raisons de santé confirmées par des certificats médicaux. Le comité rappelle que les poursuites pénales engagées contre 19 cadres supérieurs de SIPMA SA sont en instance depuis le 14 octobre 2003. Il souligne à nouveau que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 171.] Le comité compte fermement que les poursuites arriveront à leur terme sans retard injustifié. Il demande au gouvernement de le tenir informé des faits nouveaux à cet égard et de transmettre copie du jugement dès qu'il aura été rendu.*
- 182.** *Quant au point 4 de ses recommandations sur les différends au sein de l'entreprise Hetman Limited, le comité note que le 29 octobre 2003 une plainte a été portée contre Jan Przepolewski devant le tribunal de district d'Elblag pour des infractions à l'article 218(1) du Code pénal et à l'article 35(1) et (2-4) de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats. Les poursuites sont en cours devant les tribunaux. Le comité demande au gouvernement de préciser la relation de Jan Przepolewski avec Hetman Limited, ainsi que la nature des infractions dont cette personne est accusée. Le comité exprime le ferme espoir que le procès avancera promptement. Il demande au gouvernement de le tenir informé des faits nouveaux à cet égard et de transmettre copie du jugement dès qu'il aura été rendu.*
- 183.** *Le comité constate avec regret que le gouvernement ne fournit pas d'informations au sujet du point 1 de ses recommandations. Etant donné les nombreuses infractions que le plaignant a portées à sa connaissance, le comité demande au gouvernement d'enquêter et de communiquer les conclusions de l'enquête sur le climat des relations professionnelles entre SIPMA SA et l'organisation interentreprises de NSZZ «Solidarnosc» de la région Centre-Est. Si les conclusions de l'enquête montrent que cela est nécessaire, le comité demande au gouvernement d'intercéder auprès des parties afin que le syndicat puisse exercer ses activités en ce qui concerne l'entreprise sans ingérence ou discrimination de l'employeur à l'encontre de ses membres ou délégués.*

### **Cas n° 2395 (Pologne)**

- 184.** *Le comité a examiné ce cas, qui concerne plusieurs violations de la liberté syndicale dans la société Hydrobudowa-6 SA (décision de supprimer la déduction des cotisations syndicales de NSZZ «Solidarnosc», le syndicat de l'entreprise, et licenciements antisyndicaux du président et d'un membre du comité exécutif du syndicat susmentionné en violation de la législation pertinente), et les lenteurs dans la procédure relative à la réintégration des responsables syndicaux susmentionnés, à sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 173-180.] Le comité a instamment demandé au gouvernement: a) d'intercéder auprès des parties en vue de rétablir la retenue des cotisations à la source; b) de le tenir informé de l'évolution des procédures judiciaires engagées par les dirigeants syndicaux licenciés Henryk Kwiatkowski et Sylwester Fastyn; c) d'intercéder rapidement auprès des parties pour faire en sorte que Sylwester Fastyn puisse exercer ses activités syndicales sans ingérence de la part de l'employeur; d) de prendre dès que possible toutes les mesures nécessaires en vue d'établir des procédures promptes, impartiales et considérées comme telles par les parties concernées, afin d'assurer que les responsables et membres syndicaux aient droit à un recours effectif auprès des tribunaux nationaux compétents pour des actes de discrimination antisyndicale.*

- 185.** Dans sa communication du 10 octobre 2006, le gouvernement indique que, en ce qui concerne les procédures engagées par Henryk Kwiatkowski, le tribunal de district de Varsovie-Praga a, par jugement du 28 juillet 2005, réintégré le plaignant dans sa fonction antérieure et accordé une compensation pour les journées de travail perdues, à la condition qu'il reprenne le travail dans les sept jours de la date d'effet du jugement. Après examen de l'appel du défendeur, la Cour de district de Varsovie-Praga a renversé le verdict appelé par un jugement du 26 janvier 2006 et a classé l'affaire. Le 9 mai 2006, le demandeur a déposé un recours en annulation de la sentence de la Cour d'appel. Le dossier de cette affaire sera présenté à la Cour suprême pour examen.
- 186.** En ce qui concerne les procédures engagées par Sylwester Fastyn, le gouvernement indique qu'elles sont pendantes devant le tribunal de première instance. Le gouvernement donne des informations détaillées sur les reports successifs de l'affaire et ajoute que, malgré la longueur des procédures judiciaires, cette situation n'est pas due à la lenteur de l'administration de la justice mais à la nécessité d'entendre un grand nombre de témoins. Actuellement, les dates des auditions ont été fixées à très brefs intervalles. Le gouvernement ajoute qu'il semble que l'évolution de l'affaire devrait permettre de terminer le procès et de prononcer un jugement lors d'une audience fixée au 31 août 2006.
- 187.** En ce qui concerne le rétablissement des retenues à la source au sein de la société Hydrobudowa-6 SA en faveur du syndicat NSZZ «Solidarnosc», le gouvernement réitère que le procureur du district de Varsovie-Praga Nord avait estimé qu'il n'y avait pas de violation de la loi et avait décidé de ne pas poursuivre l'enquête. Cette décision a été confirmée par la Cour de district de Varsovie-Praga et le procureur de la Cour d'appel de Varsovie. La plainte actuelle a été considérée comme une demande supplémentaire de renouvellement des procédures abandonnées. Le dossier a été examiné une nouvelle fois par le bureau du procureur de district à Varsovie en portant une attention particulière aux questions soulevées par le plaignant. Sur la base de cette analyse, le ministère public à Varsovie a estimé que la plainte ne comportait aucune nouvelle circonstance qui aurait pu motiver la reprise de la procédure interrompue. Le syndicat a été informé du résultat par lettre du 24 février 2005.
- 188.** En ce qui concerne l'établissement de procédures garantissant un recours effectif contre la discrimination antisyndicale, le gouvernement indique qu'il reste sur sa position antérieure, à savoir que la législation en vigueur contient des instruments qui protègent suffisamment les intérêts des membres d'un syndicat, dont les militants syndicaux, contre, entre autres, le licenciement abusif et la discrimination en raison d'une appartenance à un syndicat.
- 189.** *En ce qui concerne la recommandation du comité d'intercéder auprès des parties en vue de rétablir les retenues à la source comme auparavant, le comité note que, selon le gouvernement, le dossier de l'affaire a été examiné une nouvelle fois par le procureur de district de Varsovie suite à la présente plainte. Le ministère public n'a relevé aucune circonstance nouvelle qui pourrait justifier une reprise des procédures suspendues, et le syndicat a été informé de cette décision par lettre du 24 février 2005. Le comité prend note de ces informations. Il observe toutefois également avec regret, comme il l'a fait lors de l'examen précédent de ce cas, que le gouvernement n'a pas indiqué les motifs exacts qui justifient la suspension unilatérale de ce système. Le comité demande au gouvernement de fournir des informations à cet égard et de transmettre le texte de la décision du bureau du procureur de district de Varsovie.*
- 190.** *En ce qui concerne la demande du comité de le tenir informé de l'évolution des procédures engagées par les responsables syndicaux licenciés Henryk Kwiatkowski et Sylwester Fastyn, le comité note avec regret dans le rapport du gouvernement que ces procédures, pendantes depuis 2002, ne sont pas encore terminées. Par ailleurs, le comité observe que, bien que le tribunal de première instance ait ordonné la réintégration d'Henryk*

*Kwiatkowski, la Cour d'appel a renversé ce jugement, et l'affaire est actuellement pendante devant la Cour suprême. En ce qui concerne Sylwester Fastyn, le cas est toujours pendant devant le tribunal de première instance en raison de la nécessité, selon le gouvernement, d'entendre un grand nombre de témoins. Soulignant encore une fois qu'une justice différée est un déni de justice, le comité espère fermement que les procédures concernant Henryk Kwiatkowski et Sylwester Fastyn seront conclues sans plus attendre et demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution des procédures et de lui transmettre la décision de la Cour d'appel dans le cas d'Henryk Kwiatkowski.*

191. *En ce qui concerne la demande du comité d'établir des procédures promptes contre la discrimination antisyndicale, le comité prend note avec regret que le gouvernement répète tout au plus sa position antérieure selon laquelle la législation en vigueur protège suffisamment les intérêts des membres et des responsables de syndicats contre les licenciements abusifs et la discrimination en raison d'une appartenance à un syndicat. Le comité rappelle une fois encore que les règles de fond existant dans la législation nationale interdisant les actes de discrimination antisyndicale ne sont pas suffisantes, si elles ne s'accompagnent pas de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes. Le gouvernement a la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale et doit veiller à ce que les plaintes pour des pratiques discriminatoires de cette nature soient examinées dans le cadre d'une procédure qui doit être prompte, impartiale et considérée comme telle par les parties intéressées. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 818 et 817.] Le comité observe que dans les circonstances particulières de ce cas, bien que la possibilité de recourir aux procédures pénales contre ceux responsables d'actes de discrimination antisyndicale puisse apparaître de prime abord comme une garantie de protection, en l'absence de mesures institutionnelles appropriées, les procédures pénales s'avèrent trop longues et trop complexes, précisément en raison de leur nature pénale; dans de tels cas, il est fait obstruction dans la pratique à la protection effective des travailleurs. Le comité demande dès lors une nouvelle fois au gouvernement de songer à une consultation exhaustive des partenaires sociaux intéressés par l'établissement de procédures promptes et impartiales afin de garantir que les responsables aient droit à un recours effectif auprès des tribunaux nationaux compétents pour des actes de discrimination antisyndicale. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects juridiques de ce cas.*

### **Cas n° 2380 (Sri Lanka)**

192. Le comité a examiné ce cas à sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 1262 à 1275.] A cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes:
- a) A propos des allégations de licenciements, de suspensions ou de cessations de service à caractère antisyndical, le comité:
    - déplore que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations sur le licenciement qui aurait touché quelque 100 travailleurs à la suite de leur participation à la grève;
    - espère que les cinq recours que les travailleurs licenciés ont intentés devant le tribunal du travail seront examinés rapidement afin que les mesures de réparation nécessaires puissent être appliquées effectivement, demande au gouvernement de le tenir informé des décisions du tribunal, de lui transmettre une copie des décisions judiciaires dès qu'elles seront rendues et de fournir les motifs pour lesquels la requête d'un travailleur a été rejetée;
    - au sujet des autres travailleurs lésés, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour garantir l'ouverture d'une procédure sur les allégations de discrimination antisyndicale, en veillant à ce qu'elle aboutisse à une conclusion rapide et pleinement impartiale, et

de le tenir informé à cet égard. En outre, dans le cas où la véracité des allégations serait confirmée, le comité demande au gouvernement de veiller, en coopération avec l'employeur concerné, à ce que: i) les travailleurs licenciés en raison de leurs activités syndicales légitimes soient réintégrés sans perte de salaire et sans délai ou, si une réintégration, sous une forme ou sous une autre, s'avère impossible, à ce qu'il leur soit versé une indemnisation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre ce type d'actions antisyndicales; ii) les travailleurs rétrogradés en raison de leurs activités syndicales légitimes retrouvent leurs anciens postes sans délai; iii) les travailleurs suspendus en raison de leurs activités syndicales licites soient autorisés à reprendre le travail sans délai, avec paiement de leur salaire pour la période pendant laquelle ils ont été injustement privés de leur emploi. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- b) Le comité demande au gouvernement, dans le cas où la filiale à Workwear Lanka de l'Union des employés des zones franches et des services généraux représenterait moins de 40 pour cent des travailleurs, de garantir, le cas échéant par une modification de la législation, que cette situation n'empêche pas le syndicat d'exercer ses activités et, si aucun autre syndicat dans l'entreprise ne représente plus de 40 pour cent des travailleurs, que le syndicat puisse négocier collectivement, au moins au nom de ses propres membres. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

**193.** Dans sa communication du 31 août 2006, le gouvernement conteste l'allégation selon laquelle 100 travailleurs ont été licenciés. Il indique que, sur les 100 travailleurs qui ont participé à la grève, huit seulement ont été licenciés. Parmi ces huit personnes, deux ont démissionné. En ce qui concerne les six autres qui ont saisi le tribunal du travail, le tribunal a rejeté un des cas. Les cinq autres cas sont en instance.

**194.** A cet égard, le gouvernement transmet les informations fournies par la Fédération des employeurs de Ceylan et par l'entreprise concernée. Il ressort de ces communications qu'un travailleur a été licencié pour comportement répréhensible. Selon la communication de l'entreprise, M<sup>me</sup> Chandrina Rupika, la secrétaire du conseil des travailleurs, avait demandé que son salaire lui soit versé le 27 décembre 2003 au lieu du dernier jour du mois, comme c'est l'habitude. Lorsqu'on lui a expliqué que ce n'était pas possible, elle a insulté puis menacé l'assistant du personnel. Un des administrateurs a réprimandé M<sup>me</sup> Rupika pour avoir troublé la paix et l'harmonie sur le lieu de travail. Celle-ci a alors incité d'autres salariés à cesser le travail. A la suite de cela, des sanctions disciplinaires ont été infligées à sept travailleurs. Mais, au lieu de se présenter au travail, ils ont porté plainte devant le tribunal du travail. L'entreprise nie que 100 travailleurs aient été licenciés. Quelque 100 stagiaires étaient occupés par l'entreprise à ce moment-là et leurs services n'ont pas été prolongés après la période de formation. L'employeur indique que la cessation d'emploi des stagiaires n'a pas donné lieu à un différend. En outre, selon l'employeur, au moment du différend qui est allégué, les travailleurs intéressés n'étaient pas membres du syndicat et le syndicat ne participait pas à la grève.

**195.** En ce qui concerne la question de la réforme nécessaire pour supprimer la disposition de la législation selon laquelle un syndicat doit représenter au moins 40 pour cent des travailleurs pour être reconnu aux fins de la négociation collective, le gouvernement indique que cette question a été examinée par le Conseil consultatif national sur le travail. A l'exception de quelques syndicats, la plupart des syndicats représentés au conseil et les organisations d'employeurs n'étaient pas favorables à cette réforme. Toutefois, cette question a été renvoyée au sous-comité du conseil, qui examine actuellement la législation du travail dans le but de recommander des réformes. La recommandation du Comité de la liberté syndicale sera aussi transmise au sous-comité. A la suite de la recommandation du sous-comité au sujet de la réforme de la législation du travail, des mesures seront prises pour modifier en conséquence la législation. Ces mesures s'inscriront dans la procédure d'ensemble de réforme de la législation du travail.

196. Le gouvernement communique un complément d'information sur d'autres faits survenus depuis octobre 2005 en ce qui concerne le différend en question. Les membres de l'Union des employés des zones franches et des services généraux ont fait grève lorsque le président de leur filiale a été exclu puis licencié par l'employeur. Une plainte a été portée devant le Commissaire général du travail, lequel a manifesté son désaccord avec la décision de l'employeur. Cette affaire a été transmise pour enquête dans le cadre de la loi n° 45 de 1971 sur le licenciement. Les réclamations en vertu de cette loi ont été présentées le 8 novembre 2005 au sujet de 205 travailleurs. Trois personnes ont retiré leur réclamation. Les enquêtes à propos des autres travailleurs sont en cours. Entre-temps, l'entreprise a demandé au Conseil des investissements de l'autoriser à recruter des travailleurs temporaires jusqu'à ce que l'enquête sur les licenciements aboutisse. Alors que le conseil examinait cette requête, l'entreprise a demandé à la cour d'appel de rendre des ordonnances de *certiorari* et de *mandamus*, ainsi qu'une ordonnance provisoire pour lui permettre de recruter des travailleurs à titre temporaire. La cour d'appel a rendu une ordonnance provisoire permettant à l'employeur d'employer des travailleurs temporaires jusqu'au 13 décembre 2005. Le 5 avril 2006, le Conseil des investissements a émis une directive ordonnant à l'entreprise de licencier les travailleurs temporaires qu'elle avait engagés. L'entreprise a saisi la cour d'appel, qui a rendu une ordonnance provisoire par laquelle elle suspend la directive susmentionnée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise au sujet des réclamations pour licenciement qui avaient été soumises au Commissaire du travail. Les travailleurs ont saisi maintenant la cour d'appel pour obtenir réparation au moyen de l'annulation de l'ordonnance provisoire. Le Département du travail attend les décisions du tribunal du travail et les conclusions de l'enquête du Commissaire général du travail pour prendre les mesures nécessaires.

197. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement et des informations de l'organisation des employeurs et de la direction de l'entreprise que le gouvernement a transmises. Se référant à son examen précédent du cas, le comité rappelle que les audiences concernant les cas dont était saisi le tribunal du travail au sujet de cinq travailleurs qui auraient été licenciés par l'entreprise Workwear Lanka en décembre 2003 étaient prévues pour le 15 septembre 2005. Le comité note aussi que 202 travailleurs ont été licenciés après leur participation à une grève qui a eu lieu ensuite, et que leur cas est en instance depuis novembre 2005. Le comité rappelle que le recours à des mesures extrêmement graves comme le licenciement de travailleurs du fait de leur participation à une grève et le refus de les réembaucher impliquent de graves risques d'abus et constituent une violation de la liberté syndicale. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 666.] Le comité rappelle, comme il l'a fait dans le cas n° 2419 qui porte aussi sur Sri Lanka, que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale contraire à la convention n° 98 devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces. Une lenteur excessive dans le traitement des cas de discrimination antisyndicale équivaut à un déni de justice et, par conséquent, à une violation des droits syndicaux des intéressés. 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 **Recueil**, op. cit., 2006, paragr. 826 et 835.] Le comité compte que les autorités compétentes traiteront ces cas sans retard et que, si les allégations de discrimination antisyndicale sont confirmées, elles prendront les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences de la discrimination antisyndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard et de transmettre copie des décisions du tribunal du travail dès qu'elles auront été rendues. Il demande de nouveau au gouvernement de fournir les motifs pour lesquels la réclamation d'un travailleur qui avait été licencié en décembre 2003 a été rejetée par le tribunal.*

**198.** *En ce qui concerne sa recommandation précédente dans laquelle il a demandé au gouvernement, dans le cas où la filiale à Workwear Lanka de l'Union des employés des zones franches et des services généraux représenterait moins de 40 pour cent des travailleurs, de garantir, le cas échéant par une modification de la législation, que cette situation n'empêche pas le syndicat d'exercer ses activités et, si aucun autre syndicat dans l'entreprise ne représente plus de 40 pour cent des travailleurs, que le syndicat puisse négocier collectivement, au moins au nom de ses propres membres, le comité prend note avec intérêt des initiatives législatives prises à cet égard. Il demande au gouvernement d'indiquer les mesures prises pour garantir le droit du syndicat susmentionné d'exercer ses activités. Le comité porte les aspects législatifs de ce cas à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*

### **Cas n° 2419 (Sri Lanka)**

**199.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 1276 à 1296.] A cette occasion, il avait fait les recommandations suivantes:

- a) Le comité demande au gouvernement de mener une enquête pour déterminer le nombre exact de travailleurs qui restent soumis au lock-out ainsi que les circonstances du lock-out et de prendre les mesures nécessaires pour qu'ils puissent réintégrer leurs postes et être pleinement indemnisés de leur perte de salaire et pour garantir l'application des sanctions juridiques correspondantes à l'entreprise en question. Il demande au gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.
- b) A propos de l'allégation selon laquelle, apparemment, l'entreprise n'embaucherait que des travailleurs non syndiqués, le comité rappelle que cette politique constitue une grave menace au libre exercice des droits syndicaux et demande au gouvernement, dans le cas où ces faits seraient avérés par une enquête indépendante, de prendre des mesures énergiques pour lutter contre ces pratiques. Il lui demande aussi de le tenir informé à ce sujet.

**200.** Dans sa communication du 31 août 2006, le gouvernement a indiqué que le nombre de travailleurs soumis au lock-out était de 179. Trois travailleurs avaient été licenciés. Le gouvernement a fait parvenir un exemplaire de la notification dans le Journal officiel de l'arbitrage entre l'Union des employés des zones franches et des services généraux et l'entreprise New Design Manufacturing (Pvt) Ltd. Le gouvernement a indiqué que l'enquête dans le cadre de la procédure d'arbitrage avait donné lieu à neuf auditions et que la prochaine était prévue pour le 4 septembre 2006. Le ministère des Relations professionnelles et de l'Emploi étranger attendait l'ordonnance de l'arbitre avant d'intervenir.

**201.** Le gouvernement a également déclaré qu'il n'existait pas de preuves que l'entreprise n'embauchait que des travailleurs non syndiqués. De plus, l'entreprise avait fermé. Sa direction avait exprimé son intention de la rouvrir, mais cette information n'était pas confirmée par le commissaire adjoint du travail du Département du travail. En dernier lieu, le gouvernement a déclaré que tout fait nouveau relatif à ce cas ferait l'objet d'un rapport au comité.

**202.** *Après avoir pris bonne note de cette information, le comité rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale contraire à la convention n° 98 devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces. Une lenteur excessive dans le traitement des cas de discrimination antisyndicale équivaut à un déni de justice et, par conséquent, à une violation des droits syndicaux des intéressés. 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 **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 826 et 835.] Rappelant que les travailleurs concernés ont été soit licenciés soit soumis à un lock-out en janvier 2005, et que la procédure d'arbitrage a été entamée en juin 2005, le comité attend des autorités compétentes qu'elles traitent cette affaire dans les plus brefs délais et que, dans le cas où les allégations de discrimination antisyndicale étaient avérées, qu'elles prennent les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences des actes de discrimination antisyndicale, y compris à la lumière de la fermeture de l'entreprise, en veillant à ce que les travailleurs soient pleinement indemnisés afin que cela constitue une sanction dissuasive pour empêcher la répétition de tels actes. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*

### **Cas n° 2171 (Suède)**

- 203.** Le comité a examiné ce cas, qui porte sur un amendement législatif permettant de travailler jusqu'à 67 ans et interdisant l'adoption de clauses négociées sur la retraite anticipée obligatoire, pour la dernière fois à sa session de mars 2006. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 215-219.] Le comité a demandé au gouvernement de préciser le nombre de conventions collectives comportant des dispositions qui sont abrogées par l'amendement législatif et le nombre de conventions qui ont expiré. Notant que le gouvernement avait indiqué qu'il n'avait pas été possible de parvenir à une solution satisfaisante lors des réunions qui se sont tenues avec les partenaires sociaux, le comité avait regretté que le gouvernement n'ait pas précisé les mesures prises à cet égard (date et nombre de réunions tenues, partenaires sociaux y ayant participé, vues exprimées, etc.). Rappelant ses recommandations précédentes, et soulignant que plus de quatre ans se sont écoulés depuis le dépôt de cette plainte, le comité avait exhorté le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'une solution négociée avec les partenaires sociaux soit trouvée dans un très proche avenir.
- 204.** Dans une communication du 30 août 2006, le gouvernement indique que, selon une enquête récente, la grande majorité des conventions collectives en vigueur, qui couvrent la plupart des salariés en Suède, ont été adaptées pour tenir compte du droit de travailler jusqu'à 67 ans que prévoit la loi sur la protection de l'emploi. Toutefois, les conventions suivantes n'ont pas été modifiées et obligent les salariés à prendre leur retraite à 65 ans: 1) la convention entre SAF (maintenant Svenskt Näringsliv) et LO sur le régime de pension complémentaire des travailleurs du secteur privé; 2) les conventions sur les pensions des travailleurs et des salariés des entreprises coopératives, des associations à but non lucratif et des organisations non gouvernementales auxquelles la KFO se réfère; et 3) la convention sur les pensions (PA91) des salariés du secteur public nés au plus tard en 1943 et des militaires nés au plus tard en 1948. Par conséquent, il existe encore des conventions collectives qui restreignent le droit des salariés de travailler jusqu'à 67 ans et qui, de ce fait, sont sans effet en raison de la disposition transitoire de la loi sur la protection de l'emploi. Le gouvernement ajoute que les entités couvertes par les conventions qui rendent obligatoire la retraite à 65 ans ont souligné qu'elles n'appliquent pas les conventions dans la pratique, étant donné que la disposition obligatoire de la loi susmentionnée consacre le droit de travailler jusqu'à 67 ans. Le raisonnement semble être qu'il n'est pas nécessaire dans la pratique de modifier cette disposition pour pouvoir prendre sa retraite à 65 ans.
- 205.** En ce qui concerne la recommandation du comité de mener des négociations avec les partenaires sociaux, le gouvernement indique qu'il les consulte en permanence afin de parvenir à une solution. La dernière réunion a eu lieu le 2 février 2005 et, depuis, il n'y a pas eu de réunion officielle. Des contacts sporadiques continuent d'être pris de façon

informelle. Cela dit, les consultations avec les partenaires sociaux n'ont pas débouché à ce jour sur une solution négociée.

**206.** *Le comité déplore que, malgré sa recommandation de trouver une solution négociée prochainement au sujet de l'amendement législatif des clauses des conventions collectives sur la retraite anticipée obligatoire, il n'y ait pas eu de réunion officielle sur cette question depuis février 2005, c'est-à-dire depuis plus de deux ans. Rappelant que plus de cinq ans se sont écoulés depuis le dépôt de la plainte, le comité exhorte de nouveau le gouvernement à mener de véritables négociations avec les partenaires sociaux afin de trouver une solution acceptable pour tous les intéressés, en particulier au sujet de l'application des conventions encore en vigueur qui ne sont pas conformes à la législation relative à la retraite. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises à cet égard.*

### **Cas n° 2148 (Togo)**

**207.** Le comité a examiné ce cas à sa réunion de mai-juin 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 158-160.] A cette occasion, il a rappelé que les événements ayant donné lieu à la plainte remontaient à juin 1999, dans le contexte d'une grève légale pour réclamer le paiement d'arriérés et d'impayés de salaires, et a invité à nouveau instamment le gouvernement à annuler les décrets en question et à lui communiquer très rapidement les résultats des travaux du dialogue social, censés se tenir en janvier 2006, ainsi que des décisions prises en conséquence à l'égard des enseignants encore touchés par l'application des décrets.

**208.** Dans une communication datée du 28 juin 2006, le gouvernement informe le comité qu'il a pris l'engagement, lors des assises du dialogue social tripartite tenues du 31 janvier au 11 mai 2006, de régulariser la situation des enseignants auxiliaires concernés et qu'à cet effet un recensement a été effectué sur toute l'étendue du territoire national et a permis d'établir une liste de 406 enseignants. Par décision n° 425/MTEFP du ministre chargé du Travail en date du 23 août 2006, lesdits enseignants ont été rappelés à l'activité à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006.

**209.** *Le comité note cette information avec satisfaction.*

### **Cas n° 2192 (Togo)**

**210.** Le comité a examiné ce cas à sa réunion de mai-juin 2006 [voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 161 à 163] qui concerne des allégations d'actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans l'exercice des activités syndicales par la société Nouvelle industrie des oléagineux du Togo (NIOTO). Lors de cette réunion, le comité a demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat de l'action judiciaire concernant le licenciement de M. Awity; s'il apparaissait que ce licenciement a été effectivement motivé par une discrimination antisyndicale, le comité avait demandé au gouvernement de prendre immédiatement des mesures pour que M. Awity Boko soit réintégré et de le tenir informé des mesures qui auraient été prises le cas échéant.

**211.** Le comité note que, par communication du 28 juin 2006, le gouvernement indique que le tribunal du travail de Lomé, par jugement n° 122/05 du 20 décembre 2005, a déclaré régulier et légitime le licenciement de M. Awity Boko par la société NIOTO et lui fait parvenir copie de ce jugement.

**212.** *Le comité prend note de cette information.*

**Cas n° 2351 (Turquie)**

**213.** Le comité a examiné ce cas, qui porte sur des allégations d'ingérence de la part de l'employeur et de discrimination antisyndicale dans deux entreprises, lors de sa session de mars 2006 [voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 1297 à 1352], et a approuvé les recommandations suivantes:

- a) S'agissant des deux affaires en instance portant sur la validité de la démission des travailleurs de l'organisation plaignante et de leur affiliation au Syndicat turc du métal ainsi que sur la reconnaissance de la compétence du Syndicat turc du métal pour la négociation collective au sein de l'entreprise Colakoglu Métallurgie, le comité exprime l'espoir que les tribunaux se prononceront sur ces questions sans plus attendre et demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard et de lui transmettre une copie des décisions dès qu'elles auront été rendues.
- b) Pour ce qui est des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles on aurait empêché ses représentants de remplir leurs fonctions, le comité demande au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect du principe selon lequel les organisations syndicales minoritaires à qui est refusé le droit de négocier collectivement doivent pouvoir mener leurs activités, notamment parler au nom de leurs membres et les représenter en cas de revendication individuelle, et de le tenir informé de la situation à cet égard.
- c) Le comité demande au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'on remédie pleinement à tous les effets qu'auraient pu avoir les actes de discrimination antisyndicale commis en mars 2004 au sein de l'entreprise Grammer A.S. sur les effectifs de l'organisation plaignante, notamment dans le cadre des dispositions que la direction a, de son plein gré, prises à cette fin, et de le tenir informé à cet égard.
- d) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures en cours portant sur la reconnaissance de l'organisation syndicale ayant compétence pour la négociation collective au sein de l'entreprise Grammer A.S.

**214.** Dans une communication du 18 octobre 2006, le gouvernement a fourni des renseignements sur le point a) susmentionné, en transmettant la décision du deuxième tribunal du travail de Kocaeli relative au désaccord au sein de l'entreprise Colakoglu Métallurgie. En particulier, le tribunal rejette la procédure entamée par l'organisation plaignante Birlesik Metal Is, et cette décision a été approuvée le 15 février 2005 par la Cour d'appel.

**215.** *Le comité note que le deuxième tribunal du travail a rejeté la procédure entamée par l'organisation plaignante Birlesik Metal Is relative à la validité de la démission de ses membres et de leur affiliation au Syndicat turc du métal, et relative à la reconnaissance de la compétence du Syndicat turc du métal pour la négociation collective, essentiellement faute de preuves suffisantes. Il observe également qu'à la suite de la décision du tribunal l'organisation plaignante Birlesik Metal Is n'est plus reconnue comme syndicat majoritaire de l'entreprise Colakoglu Métallurgie. A ce sujet, le comité rappelle que l'organisation plaignante a allégué que ses représentants auraient été empêchés de remplir leurs fonctions et souligne une fois de plus que les organisations syndicales minoritaires à qui est refusé le droit de négocier collectivement doivent pouvoir mener leurs activités, notamment parler au nom de leurs membres et les représenter en cas de revendication individuelle. Le comité demande une fois de plus au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect du principe susmentionné.*

**216.** *En dernier lieu, le comité constate avec regret que le gouvernement ne lui a fourni aucune information sur les mesures prises pour remédier aux effets des actes de discrimination antisyndicale au sein de l'entreprise Grammer A.S., ni sur l'issue des procédures portant sur la reconnaissance de l'organisation syndicale ayant compétence pour la négociation*

*collective au sein de l'entreprise Grammer A.S. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet dans les plus brefs délais.*

### **Cas n° 2388 (Ukraine)**

217. Le comité a examiné pour la dernière fois à sa session de mai-juin 2006 ce cas, qui porte sur des allégations d'ingérence des autorités ukrainiennes et d'employeurs de diverses entreprises dans les affaires internes des syndicats, des cas de licenciements, intimidations, harcèlement et agressions physiques à l'encontre de militants et de membres de syndicats, le refus d'octroyer des facilités aux représentants des travailleurs et des tentatives visant à dissoudre des syndicats. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 918 à 994.] A cette occasion, le comité avait formulé les recommandations suivantes:

- a) Le comité note avec intérêt les efforts du gouvernement pour fournir des informations sur un grand nombre des cas soumis à son attention. Il note que plusieurs de ces affaires ont maintenant été réglées. Le comité encourage le gouvernement à continuer à réexaminer les questions en suspens et lui rappelle qu'il peut solliciter l'assistance technique du Bureau.
- b) Le comité prend note de l'initiative prise pour ouvrir des enquêtes indépendantes sur plusieurs des allégations figurant dans ce cas, dans lesquelles a été utilisé le modèle tripartite en incluant des représentants des organisations concernées d'employeurs et de travailleurs, du Service national de médiation et de conciliation et de l'Inspection régionale du travail. Le comité encourage le gouvernement à poursuivre l'examen des questions pendantes dans le cadre, lorsque c'est possible, de commissions indépendantes similaires.
- c) Le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information sur la question de savoir si une indemnisation adéquate a été versée aux syndicats de l'association du Donbass occidental du NPGU, qui ont subi des dommages matériels à la suite des perquisitions illégales, et demande au gouvernement de le tenir informé à ce propos.
- d) Le comité demande au gouvernement d'indiquer si tous les montants dus aux fins des activités culturelles et récréatives sont actuellement versés au syndicat primaire du NPGU à la mine «Zolotoye» sur une base mensuelle, comme prévu dans la convention collective.
- e) Le comité demande à nouveau au gouvernement de fournir copie du procès-verbal de la réunion du 2 avril 2004, au cours de laquelle, selon le gouvernement, toutes les questions controversées qui étaient apparues dans l'usine «Krivorozhsky» ont été réglées par les représentants de l'administration provinciale, de la direction de l'usine et des syndicats.
- f) Le comité demande à nouveau au gouvernement d'ouvrir une enquête indépendante sur les allégations selon lesquelles une campagne antisyndicale aurait été lancée par la direction de McDonald's et, s'il est établi que les travailleurs ont effectivement fait l'objet de harcèlement et d'intimidation afin de les dissuader de s'affilier à un syndicat, de prendre les mesures qui s'imposent pour remédier à cette situation et garantir que les travailleurs peuvent exercer de manière effective leur droit syndical fondamental. Il demande au gouvernement de le tenir informé à ce propos.
- g) Le comité demande à nouveau au gouvernement de fournir des informations sur l'issue des enquêtes indépendantes sur les allégations de licenciements pour motifs syndicaux à la mine «Knyagynskaya» et dans les entreprises «Tomashpilsakhar» et «Promproduct». Il demande aussi au gouvernement de fournir copie des décisions de justice concernant le licenciement de M<sup>me</sup> Polivoda du collège public technique d'agriculture d'Aleksandrovska et de M. Dzyubko du dépôt de locomotives «Imeni Shevchenko».
- h) Le comité demande à nouveau au gouvernement d'ouvrir immédiatement une enquête judiciaire indépendante sur les allégations d'agressions physiques sur les personnes de MM. Shtulman, Fomenko et Kalyuzhny afin de faire toute la lumière sur les faits, de déterminer les responsabilités, de punir les coupables et d'éviter que de tels actes ne se reproduisent. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de tout développement concernant ces affaires ainsi que de l'évolution de l'enquête criminelle

relative à l'enlèvement et à l'agression physique dont a été victime le fils de M. Volynets.

- i) Le comité demande au gouvernement d'indiquer si la question de la suspension du système de précompte dans l'entreprise «Tomashpilsakhar» a été réglée.
- j) Le comité demande à nouveau au gouvernement d'indiquer si les cotisations syndicales retenues sur les salaires des travailleurs au cours de 2002-03 dans les entreprises «Brodecke» et la raffinerie de sucre «Brodecke» ont été dûment versées aux syndicats affiliés à la FPU et, dans le cas contraire, de prendre les mesures nécessaires pour assurer le transfert de ces cotisations.
- k) Le comité demande au gouvernement de fournir ses observations sur l'allégation d'annulation de l'enregistrement du syndicat primaire à la mine de «Krasnolimanskaya» formulée par les organisations plaignantes, d'ouvrir une enquête indépendante sur la question et de le tenir informé de l'issue de celle-ci.
- l) Le comité demande à nouveau au gouvernement et aux organisations plaignantes de fournir de plus amples informations sur les motifs de la dissolution du Syndicat panukrainien des joueurs de football ainsi que sur tout nouveau développement concernant sa situation.
- m) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer le réenregistrement du syndicat de l'entreprise «Azovstal».
- n) Le comité demande au gouvernement de fournir copie du jugement relatif à l'enregistrement de la Fédération des syndicats libres du rail de Lvov.
- o) Le comité exprime l'espoir que tous les montants dus au syndicat de la mine «Stakhanova» lui seront versés sans délai. Il demande au gouvernement de le tenir informé à ce propos.
- p) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé des développements concernant l'adoption d'une nouvelle convention collective dans le port maritime commercial d'Ilyichevsk.
- q) Le comité demande au gouvernement de mener une enquête indépendante sur les motifs de la démission de M. Suk de la société de charbon «Krasnolimanskaya» et, s'il est établi que M. Suk a, d'une manière ou d'une autre, été contraint de démissionner en raison de ses activités syndicales, de prendre les mesures appropriées pour remédier à cette situation, y compris par l'application de sanctions suffisamment dissuasives pour éviter qu'une telle discrimination antisyndicale ne se reproduise. Il demande au gouvernement de le tenir informé à ce propos.
- r) Le comité demande au gouvernement d'indiquer si le syndicat primaire «Défense de la justice» est reconnu aux fins de la négociation collective dans l'entreprise «Krasnoarmeyskiy dinasovy zavod».
- s) Le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information au sujet des allégations de violation des droits syndicaux à la mine «Ordzhonikidze», dans l'entreprise métallurgique «Ilyich» et dans l'entreprise «Marganets ore mining and processing», et demande instamment au gouvernement de transmettre sans délai ses observations à cet égard.
- t) Le comité demande au gouvernement d'indiquer les mesures qu'il a prises pour assurer la légalisation du Syndicat libre «Oktan» constitué dans la société Oil Investment Co. de la ville de Lysychansk. Il lui demande en outre de communiquer ses observations sur les allégations de pressions et de menaces de licenciement exercées sur les membres et le président du syndicat, le refus d'accorder à ce dernier l'accès à l'entreprise, ainsi que sur l'interdiction de tenir des réunions syndicales à la société Oil Investment Co. et dans l'internat de la ville de Sosnytsia.

**218.** Dans des communications du 14 mars (reçue le 14 juin), des 23 et 29 août, du 5 septembre et du 2 octobre 2006, la Confédération des syndicats libres d'Ukraine (CFTUU) a transmis les informations suivantes au sujet des recommandations du comité et de nouvelles allégations de violation des droits syndicaux.

- Mine d’Okhtabrskaya dans la ville de Krivoy Rog: la direction de la mine ne reconnaît pas la section locale du Syndicat indépendant des mineurs d’Ukraine (NPGU) et a engagé une campagne antisyndicale en menaçant les membres du syndicat d’une baisse de salaire.
- Entreprise d’Etat «Snejnoetratsit»: la direction de l’entreprise a engagé une campagne antisyndicale contre la section locale du NPGU. Elle a demandé au président de cette organisation de la dissoudre et de s’inscrire à l’ancien syndicat «d’Etat». De plus, un membre du syndicat a été licencié sans l’accord préalable de la section locale du NPGU.
- Entreprise de transport ferroviaire «Ukrzaliznucia»: l’administration ne reconnaît pas les syndicats primaires de la CFTUU constitués dans l’entreprise. La direction ne leur a pas accordé de bureau et ne leur transfère pas l’argent destiné aux activités culturelles. Contrairement aux anciens dirigeants des syndicats «d’Etat», les dirigeants des syndicats affiliés à la CFTUU ne sont pas conviés aux réunions avec l’administration. D’après la CFTUU, les anciens syndicats «d’Etat» actifs dans l’entreprise sont également déterminés à se débarrasser des nouveaux syndicats indépendants.
- Ports de Mariupol et de Herson: l’administration exerce des pressions sur la section locale du syndicat panukrainien «Défense de la justice» au moyen de chantage et de menaces.
- «Complexe métallurgique Ilyich de Mariupol»: la direction exerce des pressions sur les membres de la section locale du syndicat panukrainien «Défense de la justice». Elle refuse de reconnaître le syndicat et de négocier collectivement avec ses représentants.
- Métro de Kiev: des pressions ont été exercées sur les membres du syndicat primaire affilié à la CFTUU. Le syndicat n’a pas été autorisé à signer une convention collective et le procureur des transports a refusé de réagir aux appels émanant du syndicat pour qu’une procédure pénale soit engagée contre les personnes qui entravent les activités du syndicat. Les allégations de discrimination antisyndicale sont également restées sans réponse.
- Université nationale des arts de Kharkiv: l’administration de l’université ne reconnaît pas la section locale du syndicat panukrainien «Défense de la justice». L’administration de l’université a exercé des pressions sur les membres du syndicat et n’autorise pas son représentant à participer aux négociations collectives, et refuse de transférer les cotisations syndicales bien que les membres du syndicat lui en aient fait la demande.
- Internat de la ville de Sosnytsia: le directeur de l’internat a exercé des pressions sur les membres du syndicat. La présidente de la section locale du Syndicat libre de l’éducation et de la science d’Ukraine a été frappée par le directeur après lui avoir demandé des explications sur son refus de la laisser participer à la table ronde sur l’égalité des chances organisée par la CFTUU.
- Société Oil Investment Co. de la ville de Lysychansk («Linnik»): la direction de l’entreprise a donné la liste des membres du syndicat libre au directeur-adjoint des services du transport de pétrole et de produits du pétrole et de la sécurité. Le dirigeant de l’«ancien» syndicat a fait établir une convention collective précisant que la direction ne devait travailler qu’avec son syndicat. Tous ces actes sont destinés à obliger les membres du syndicat libre «Oktan» à quitter ce syndicat.

- Entreprise Krimsky Titan: le président de la section locale du NPGU a été frappé par un des membres de la direction après que ce dirigeant a demandé à l'administration de l'entreprise de respecter pleinement la convention collective.
- Entreprise «VK Dneppropetrovsk»: la direction de l'entreprise ne reconnaît pas le syndicat primaire de la CFTUU. Le fondateur de ce syndicat a été licencié de façon illégale.
- Bureau du Procureur général et ministère de l'Intérieur de la ville de Chervonograd: les locaux des comités des syndicats des mines de «Lesnaya», «Zarechnaya» et «Viseyskaya» ont été fouillés par la police qui avait un mandat de perquisition établi par le bureau du Procureur général. Les documents relatifs aux activités des syndicats ont été saisis.
- Chemins de fer de Lviv: en mars 2006, M. Smereka a été élu président du syndicat libre. Le 12 avril 2006, l'administration a été informée de son élection et a menacé de le licencier. Le 20 mars 2006, M. Smereka avait été suspendu de son poste et il a finalement été licencié le 31 août 2006.
- Entreprise d'Etat «Zvezda»: la direction de l'entreprise a engagé une campagne antisyndicale visant à détruire le syndicat local affilié à la CFTUU. Elle ne lui a pas accordé de bureau, ne lui a pas transféré de fonds pour les activités culturelles, a refusé de négocier collectivement avec ce syndicat, a menacé de licencier ses membres. Les membres de ce syndicat sont fouillés à l'entrée de l'entreprise. En dernier lieu, la direction de l'entreprise a pris des mesures administratives à l'encontre de deux de ses dirigeants sans l'accord préalable du comité du syndicat.

**219.** Dans des communications des 3, 24 et 26 juillet, du 21 août, du 22 septembre 2006 et du 12 janvier 2007, le gouvernement a présenté les informations suivantes sur les mesures qu'il avait prises pour mettre en œuvre les recommandations précédentes du comité ainsi que des observations sur les nouvelles allégations de l'organisation plaignante:

- Recommandation *d)* (mine «Zolotoy»): une inspection effectuée par l'inspection territoriale a démontré que tous les montants dus aux fins des activités culturelles et récréatives avaient été versés à la section locale du NPGU. Cette question avait été réglée entre la direction de la mine et le comité du syndicat de l'entreprise.
- Recommandation *f)* (McDonald's Ukraine Ltd): l'Inspection territoriale du travail n'a pas trouvé de preuves de l'existence d'une organisation syndicale dans l'entreprise. Cependant, un comité d'entreprise a été mis en place. Ses membres ont été élus par l'assemblée générale des travailleurs. Les travailleurs n'ont présenté au conseil aucune proposition de constitution d'un syndicat.
- Recommandations *g)* et *i)* («Tomashpilsakhar»): suite à la décision du 6 avril 2004 du tribunal économique régional de Vinnitsa, qui a prononcé la faillite de l'entreprise, cette dernière a été liquidée et supprimée du Registre national des entreprises et organisations. Par conséquent, il n'est plus possible de mener une enquête sur les allégations de licenciements pour motifs syndicaux et l'absence de paiement des cotisations syndicales.
- Recommandation *g)* (mine «Knyagynskaya»): M. Yushchenko, le membre du NPGU, a été réintégré sans perte de salaire sur ordonnance du tribunal du 25 mars 2005. Il a également reçu un dédommagement pour le préjudice moral.
- Recommandation *h)*: 1) D'après les résultats de l'enquête visant à éclaircir les circonstances de l'agression sur la personne de M. Volynets, il a été établi que le

crime avait été déclaré au commissariat de police du district de Darnitsky de la ville de Kyiv le 8 mars 2004. Le 10 mars 2004, le bureau du Procureur général avait engagé des poursuites judiciaires pour agression avec préméditation (qui a été ensuite requalifiée de vol). L'équipe chargée de l'enquête a examiné différentes hypothèses sur les motifs du crime, parmi lesquelles figurait le lien éventuel entre le crime et les activités professionnelles du père de la victime, M. Volynets, membre du parlement. Cependant, ce dernier ainsi que d'autres membres de la famille de la victime ont refusé de témoigner. La victime elle-même n'a accepté de participer aux formalités nécessaires à l'enquête qu'après avoir reçu l'accord de son père, ce qui a rendu la vérité plus difficile à établir. En dépit des nombreuses investigations qui ont été menées, le crime n'a pas été éclairci. Le 30 mai 2006, les poursuites judiciaires ont été suspendues en application de la section 206(3) du Code de procédure pénale.

2) D'après l'enquête sur les circonstances de l'agression commise à l'encontre de M. Kalyuzhny, la victime a été agressée à l'entrée d'un immeuble d'habitation par des personnes non identifiées qui ont utilisé un maillet de caoutchouc pour lui infliger des blessures assez graves le 21 juillet 2003. Le jour même, le service judiciaire de la police municipale d'Alchevsk a engagé des poursuites pour agression avec préméditation, et une équipe a été chargée de l'enquête. L'éventualité d'un lien entre l'agression contre M. Kalyuzhny et son activité professionnelle, ainsi que son militantisme politique et public, a été examinée au cours de l'enquête. Malheureusement, en dépit des investigations, les auteurs de l'agression n'ont pas été retrouvés. Le 5 juillet 2004, les poursuites judiciaires ont été suspendues en application de la section 206(3) du Code de procédure pénale. Les investigations destinées à identifier les auteurs des crimes susmentionnés se poursuivent sous la supervision du ministère de l'Intérieur.

- Recommandations *k*) et *q*) (société de charbon «Krasnolimanskaya»): 1) Le syndicat primaire NPGU a été enregistré le 25 mai 2005 et son enregistrement n'a pas été annulé. Actuellement, il comprend six membres qui sont des employés à la retraite de l'entreprise. 2) Concernant l'allégation de démission pour motifs syndicaux, l'Inspection territoriale du travail a établi que M. Suk avait démissionné de sa propre volonté en juillet 2005, conformément à la législation du travail. Le 29 juillet 2005, M. Suk avait adressé une communication au comité du syndicat indiquant qu'il n'avait aucun grief à l'encontre du comité du syndicat ni de la direction de la mine.
- Recommandation *o*) (mine «Stakhanova»): une inspection dans les locaux de l'entreprise a permis de rencontrer le président du syndicat primaire NPGU qui a expliqué qu'il n'y avait pas eu d'ingérence de la direction de l'entreprise dans les activités du syndicat. A l'époque de l'inspection, l'entreprise avait des arriérés dans le versement du 1 pour cent des fonds salariaux aux fins des activités culturelles et sportives. Il a été proposé au président du syndicat de déposer une plainte pour infraction administrative conformément à la section 41(2) du Code des infractions administratives. Le président du syndicat a toutefois expliqué à l'inspecteur qu'il avait décidé de renoncer à ses droits étant donné que les arriérés dataient de l'époque de l'ancien directeur de la mine et que, depuis la nomination d'un nouveau directeur en mars 2006, tous les paiements avaient été faits dans les délais impartis.
- Recommandation *p*) (port maritime commercial d'Ilyichevsk): l'inspection effectuée par l'Inspection territoriale du travail a établi que les conditions de travail et les relations sociales dans le port étaient régies par une convention collective pour la période 2001-2004, qui avait été amendée. Concernant la conclusion d'une nouvelle convention collective, d'après le procès-verbal d'une réunion d'un groupe de travail mis en place pour rédiger une nouvelle convention collective (groupe qui comprenait des représentants de la direction et des cinq syndicats actifs dans l'entreprise), le début de la négociation collective avait été repoussé au 1<sup>er</sup> octobre 2006.

- Recommandation *r*) («Krasnoarmeyskiy dinasovy zavod»): l'inspecteur du travail de l'Inspection territoriale du travail avait organisé une réunion entre la direction de l'entreprise et le président du syndicat primaire NPGU. Ce dernier a déclaré que le refus de signer la convention collective s'était produit en 2005; depuis, la situation s'était améliorée et la nouvelle convention collective était maintenant signée.
- Recommandation *s*): 1) D'après les informations présentées par l'administration régionale du Dnepropetrovsk et le président du comité du syndicat dans l'entreprise «Marganets ore mining and processing», aucune violation des droits des comités de syndicat n'avait été relevée dans la mine «Ordzhonikidze». 2) D'après les informations présentées par la Direction du travail et de la protection sociale de l'administration régionale du Donetsk, l'Inspection territoriale du travail et le bureau du Procureur général avaient effectué des inspections dans l'entreprise métallurgique «Ilyich». Cependant, aucune des inspections n'avait découvert de violation des droits de la section locale du syndicat panukrainien «Défense de la justice» de la part de la direction de l'entreprise. Le syndicat n'était pas d'accord avec les conclusions des inspections et avait entamé une procédure devant le tribunal du district pour que les actions de la direction soient déclarées illégales. Cependant, le tribunal avait déclaré la procédure relative à ces affaires close dans sa décision du 23 août 2006. Le syndicat primaire avait fait appel de cette décision. 3) L'administration régionale du Dnepropetrovsk avait examiné avec l'entreprise «Marganets ore mining and processing» les allégations de violation des droits syndicaux dans l'entreprise. Le président du conseil d'administration de l'entreprise avait déclaré que, conformément à la législation en vigueur, la direction de l'entreprise ne s'ingérait pas dans les activités des comités de syndicat, y compris dans les activités du NPGU. Le NPGU bénéficiait des mêmes droits que les autres comités de syndicat de l'entreprise. L'appartenance à un syndicat plutôt qu'à un autre n'entraînait pas de restrictions des droits ni d'avantages pour obtenir un contrat de travail ou le modifier. Ni les employés de l'entreprise ni les membres du NPGU n'avaient adressé de plainte à la direction de l'entreprise.
- Recommandation *t*): 1) Lors d'une réunion entre les représentants de l'administration régionale de Lugansk et le président du syndicat «Oktan», il a été établi que le syndicat avait été légalisé le 13 juin 2006. Le 26 juin 2006, la direction de la société Oil Investment Co. de la ville de Lysychansk avait autorisé le président du syndicat à pénétrer dans l'entreprise et avait accordé un bureau au syndicat. La direction avait ensuite entrepris de fournir au syndicat des meubles et une ligne téléphonique. Le président du syndicat n'avait aucune plainte à l'encontre de la direction de l'entreprise. 2) Une enquête réalisée par la Direction de l'éducation et de la science de l'administration régionale de Chernigov avait établi que le directeur de l'internat de la ville de Sosnytsia n'avait commis aucune violation des droits de la présidente du syndicat primaire du Syndicat libre de l'éducation et de la science d'Ukraine. Au contraire, le directeur de l'école avait proposé au syndicat d'envoyer un représentant au groupe de travail mis en place pour rédiger une convention collective. Concernant la participation de la présidente du syndicat au séminaire, le gouvernement a indiqué que le directeur de l'école avait accepté de la décharger de ses tâches pour lui permettre de participer au séminaire, mais qu'il n'était pas possible de la payer pour le temps passé en dehors de son poste de travail. La présidente avait néanmoins participé au séminaire alors qu'elle était en congé de maladie. Les menaces présumées de licenciement de la présidente n'avaient pas été confirmées, et la présidente n'avait pas été en mesure de prouver de violation précise de la législation nationale de la part du directeur de l'école.
- Mine d'Okhtiabrskaya dans la ville de Krivoy Rog: l'Inspection régionale du travail a effectué une inspection au sujet des allégations du NPGU et a conclu qu'il n'y avait pas de preuves de menaces et de chantage à l'encontre des membres du syndicat

primaire NPGU. Le Procureur général de la ville de Krivoy Rog a également examiné les allégations et a également conclu qu'il n'y a pas eu de violation des droits syndicaux. Le gouvernement indique que le syndicat primaire NPGU peut exercer son droit d'entamer une procédure judiciaire devant les tribunaux compétents s'il considère que ses droits ont été violés.

- Usine de «Zvezda»: les travailleurs, indépendants et libres de toute pression, peuvent se joindre à l'organisation de leur choix. Le syndicat affilié à la CFTUU possède un bureau dans l'entreprise. Il a été invité à participer dans la négociation collective. Alors qu'un organe représentatif joint n'a jamais été mis sur pied, cela a été discuté lors d'une réunion de travailleurs avant la signature de la convention collective. Le syndicat affilié à la CFTUU avait pleinement participé aux discussions dont le résultat est reflété dans la convention collective signée le 30 mai 2006. Cependant, une inspection effectuée au niveau de l'entreprise a révélé que l'employeur a omis de transférer les cotisations syndicales au compte du syndicat, ainsi que l'argent destiné à des activités culturelles et récréatives. L'employeur a été prié d'éliminer toute violation à la législation. L'Inspection territoriale du travail de la région de Sumy va poursuivre cette question.
- Entreprise «Linnik»: le syndicat indépendant «Oktan» a été doté d'un bureau en juillet 2006. Conformément avec la convention collective, l'employeur transfère des sommes d'argent déterminées pour des activités culturelles et récréatives. Quant à l'allégation de falsification de la convention collective, une inspection ayant eu lieu à l'entreprise a confirmé que certaines dispositions de la convention collective concernant le fonctionnement d'autres syndicats ne correspondent pas au texte original de la convention. L'inspecteur d'Etat a demandé à l'employeur d'éliminer la violation de la législation du travail, ce qui a été fait pendant l'inspection.

**220.** Le gouvernement transmet les copies des documents qui lui avaient été demandés au sujet des recommandations suivantes:

- Recommandation e): une copie du procès-verbal de la réunion du 2 avril 2004 entre la direction et le syndicat, au cours de laquelle toutes les questions controversées qui étaient apparues dans l'usine «Krivorozhsky» avaient été réglées par les représentants de l'administration provinciale de Dnepropetrovsk, la direction de l'usine et les syndicats.
- Recommandation g): 1) copie des décisions de justice concernant le licenciement de M<sup>me</sup> Polivoda du collège public technique d'agriculture d'Aleksandrovsk. La Cour d'appel de la région de Kirovograd et la Cour suprême ont confirmé toutes les deux la décision des instances inférieures, qui avaient déclaré le licenciement légal. La plaignante n'a pas plaidé une discrimination antisyndicale; 2) copie de la décision de justice concernant le licenciement de M. Dzyubko du dépôt de locomotives «Imeni Shevchenko». Le tribunal a déclaré le licenciement illégal et a ordonné la réintégration de M. Dzyubko dans son poste, sans perte de salaire, et il a ordonné le paiement d'une indemnité pour le préjudice moral qu'il avait subi. Le gouvernement transmet également l'ordonnance n° 129/0C du 27 avril 2006, conformément à laquelle M. Dzyubko a été réintégré; 3) concernant les licenciements de l'entreprise «Promproduct», le gouvernement a transmis les copies des décisions des tribunaux relatives à MM. Komissarov et Dubovoi. Dans les deux cas, le tribunal n'a pas constaté de violation de la législation du travail. Dans les deux cas, les allégations de discrimination antisyndicale ont été rejetées par les tribunaux, qui ont estimé qu'il n'y avait pas de preuve tangible de l'existence d'une organisation syndicale au moment du licenciement. Le gouvernement indique également qu'aucune décision n'a été prise concernant le licenciement de M. Karpov de l'entreprise «Promproduct», étant donné que le demandeur ne s'est pas présenté devant le tribunal. De plus, il n'est plus

possible de mener une enquête sur les allégations de licenciements pour motifs syndicaux dans cette entreprise car tous les documents ont été détruits par un incendie survenu le 3 juin 2006.

- Recommandation *l*): copie de la décision de la Cour suprême d'Ukraine du 17 juin 2004, qui a confirmé les décisions des instances inférieures relatives à l'ordonnance n° 1368 du 20 août 2000 du ministère de la Justice révoquant les arrêtés et le certificat d'enregistrement du Syndicat panukrainien des joueurs de football.
- Recommandation *m*): copie du jugement du tribunal économique de la région de Donetsk du 1<sup>er</sup> mars 2004 annulant l'enregistrement du syndicat indépendant de l'entreprise «Azovstal». Le gouvernement a indiqué que cette décision était toujours en vigueur.
- Recommandation *n*): copie du certificat d'enregistrement n° 749 du 7 avril 2000 de la Fédération des syndicats libres du rail de Lvov, copie du jugement du tribunal économique de la région de Lvov du 8 août 2005 et copie du jugement de la Cour d'appel des affaires économiques de Lvov du 6 décembre 2005. Ces deux instances ont estimé que le litige sur l'enregistrement et la dissolution des organisations syndicales ne relevait pas de la compétence des tribunaux économiques.

**221.** Le gouvernement énonce par ailleurs qu'il a demandé aux organes exécutifs locaux pertinents d'examiner les plaintes de violation des droits syndicaux présentées par les syndicats affiliés à la CFTUU. Il informera le comité du résultat des enquêtes effectuées à cet égard.

**222.** *Le comité note avec intérêt que toutes les questions en suspens entre les syndicats primaires de la mine «Zolotoye», de l'usine «Krivorozhsky» et de «Krasnoarmeyskiy dinasovy zavod» et la direction de ces entreprises ont été résolues (recommandations d), e) et r)). De plus, le comité note avec intérêt que M. Dzyubko (du dépôt de locomotives «Imeni Shevchenko»), et M. Yushenko (mine de «Knyagynskaya») ont été réintégrés sans perte de salaire (recommandation g)), l'enregistrement du syndicat primaire de la mine de «Krasnolimanskaya» (recommandation k)) et la légalisation du Syndicat libre «Oktan» constitué dans la société Oil Investment Co. de la ville de Lysychansk («Linnik») (recommandation t)). En dernier lieu, le comité prend note des informations sur les dernières allégations de violation des droits syndicaux à la mine «Oktyabrskaya», l'usine «Zvezda» et l'entreprise «Linnik».*

**223.** *Le comité prend note des informations et des documents envoyés par le gouvernement au sujet: du résultat des enquêtes à McDonald's Ukraine Ltd et dans la mine «Ordzhonikidze» qui ont constaté qu'il n'y avait pas eu de violation des droits syndicaux dans ces entreprises (recommandations f) et s)); des allégations de licenciements pour motifs syndicaux dans l'entreprise «Promproduct» et du licenciement de M<sup>me</sup> Polivoda du collège public technique d'agriculture d'Aleksandrovsk (recommandation g)); de la liquidation de l'entreprise «Tomashpilsakhar» (recommandations g) et i)); du paiement par la direction de l'entreprise des arriérés pour les activités culturelles et sportives au syndicat de la mine «Stakhanova» (recommandation o)); de la démission de M. Suk de l'entreprise «Krasnolimanskaya» (recommandation q)); et des allégations de violation des droits syndicaux à la société Oil Investment Co. de la ville de Lysychansk et à l'internat de la ville de Sosnytsia (recommandation t)). En dernier lieu, le comité prend note des informations relatives aux dernières allégations de violation des droits syndicaux à la mine «Oktyabrskaya».*

**224.** *Concernant la recommandation c), le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information sur la question de savoir si une indemnisation adéquate a été versée*

aux syndicats de l'association du Donbass occidental du NPGU, qui ont subi des dommages matériels à la suite des perquisitions illégales, et demande une fois de plus au gouvernement de le tenir informé à ce propos.

225. Concernant la recommandation h), le comité prend note des informations présentées par le gouvernement au sujet des enquêtes relatives aux allégations d'agressions physiques sur les personnes de MM. Kalyuzhny et Volynets et demande au gouvernement de continuer à le tenir informé de tout développement concernant ces enquêtes qui sont actuellement supervisées par le ministère de l'Intérieur. Le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information sur les enquêtes relatives aux allégations d'agressions physiques sur les personnes de MM. Shtulman et Fomenko. Il demande donc au gouvernement de lui faire parvenir ces informations dans les plus brefs délais.
226. Concernant la recommandation j), le comité regrette que le gouvernement ne fournisse aucune information sur la question de savoir si les cotisations syndicales prélevées au cours de la période 2002-03 dans les entreprises «Brodecke» et la raffinerie de sucre «Brodecke» ont été dûment versées aux syndicats affiliés à la FPU. Le comité demande au gouvernement de s'assurer que le paiement de ces cotisations a bien été effectué et de le tenir informé à ce sujet.
227. Concernant la recommandation l), le comité, tout en prenant note de la décision de la Cour suprême d'Ukraine du 17 juin 2004, qui a confirmé les décisions des instances inférieures relatives à l'ordonnance n° 1368 du 20 août 2000 du ministère de la Justice révoquant les arrêtés et le certificat d'enregistrement du Syndicat panukrainien des joueurs de football, regrette que ni le gouvernement ni l'organisation plaignante n'aient fourni les informations complémentaires qui avaient été demandées sur les motifs de la dissolution de ce syndicat. Le comité demande donc à nouveau au gouvernement et au syndicat de lui fournir des éclaircissements à ce sujet, ainsi que sur le statut actuel du Syndicat panukrainien des joueurs de football.
228. Concernant la recommandation m), le comité prend note du jugement du tribunal économique de la région de Donetsk du 1<sup>er</sup> mars 2004 annulant l'enregistrement du syndicat indépendant de l'entreprise «Azovstal» pour usage illégal du nom de l'entreprise dans l'appellation du syndicat et de la déclaration du gouvernement selon laquelle cette décision était toujours en vigueur. Le comité rappelle que, lors de l'examen antérieur de ce cas, il avait estimé que l'utilisation du nom de l'entreprise dans l'appellation du syndicat ne devrait pas avoir pour conséquence l'annulation de l'enregistrement du syndicat, et qu'il avait demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le syndicat indépendant de l'entreprise «Azovstal» soit réenregistré. Regrettant que le gouvernement n'ait pas pris ces mesures, le comité redemande instamment au gouvernement de veiller au réenregistrement du syndicat de l'entreprise «Azovstal» et de le tenir informé à ce propos.
229. Concernant la recommandation n), le comité prend note de la copie du certificat d'enregistrement n° 749 du 7 avril 2000 de la Fédération des syndicats libres du rail de Lvov, de la copie du jugement du tribunal économique de la région de Lvov du 8 août 2005 et de la copie du jugement de la Cour d'appel des affaires économiques de Lvov du 6 décembre 2005 qui ont été transmises par le gouvernement. Le comité prend note du fait que ces deux instances ont estimé que le litige sur l'enregistrement et la dissolution des organisations syndicales ne relevait pas de la compétence des tribunaux économiques. Le statut actuel de cette organisation n'est donc pas clair pour le comité. Il demande donc au gouvernement de lui indiquer si la Fédération des syndicats libres du rail de Lvov est actuellement enregistrée.

230. *Concernant la recommandation p), le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le groupe de travail mis en place pour rédiger une nouvelle convention collective au port maritime commercial d'Ilyichevsk, groupe qui comprend des représentants de la direction et des cinq syndicats actifs dans l'entreprise, a fixé le début de la négociation collective au 1<sup>er</sup> octobre 2006. Le comité demande au gouvernement de lui fournir de plus amples informations sur l'évolution de ce cas.*
231. *Concernant la recommandation s), le comité prend note des informations présentées par le gouvernement au sujet des allégations de violation des droits syndicaux dans l'entreprise métallurgique «Ilyich» et dans l'entreprise «Marganets ore mining and processing». Concernant la première entreprise, le comité prend note du fait qu'alors que les deux inspections sur le site de l'entreprise n'avaient pas constaté de violation des droits syndicaux le syndicat a contesté les conclusions de ces inspections. Ce cas en était maintenant au stade de l'appel. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de tout développement à ce sujet. Concernant la deuxième entreprise, il apparaît au comité que l'enquête sur les allégations de campagne antisyndicale dans l'entreprise s'est bornée à recueillir des informations du président du conseil d'administration de l'entreprise. Dans ces circonstances, le comité demande au gouvernement de réexaminer la question en faisant participer le syndicat concerné et de le tenir informé à ce sujet.*
232. *Le comité prend note des nouvelles allégations présentées par la CFTUU. Le comité rappelle que, lors de l'examen précédent de ce cas, il avait pris note avec intérêt de l'initiative prise pour ouvrir des enquêtes indépendantes sur plusieurs des allégations figurant dans ce cas, dans lesquelles avait été utilisé le modèle tripartite en incluant des représentants des organisations concernées d'employeurs et de travailleurs, du Service national de médiation et de conciliation et de l'Inspection régionale du travail. Le comité encourage l'organisation plaignante et le gouvernement à examiner ces nouvelles allégations, ainsi que certaines des questions en suspens, dans le cadre, lorsque c'est possible, de commissions indépendantes similaires. Le comité, notant avec intérêt les efforts déployés par le gouvernement pour résoudre nombre des cas portés à l'attention du comité, est convaincu que le gouvernement et les partenaires sociaux, dans l'intérêt de toutes les parties concernées, examineront les allégations de violation des droits syndicaux et, si elles s'avéraient exactes, prendront les mesures nécessaires pour les éliminer. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*
233. *Le grand nombre d'allégations récentes de la part de l'organisation plaignante qui portent sur des entreprises spécifiques semblerait témoigner d'un manque de confiance dans les procédures nationales et d'un recours au comité en première instance. Le comité encourage donc avec fermeté le gouvernement et les partenaires sociaux à revoir le fonctionnement actuel des mécanismes nationaux afin de faire en sorte qu'il existe au niveau national un système qui fonctionne réellement pour garantir dans la pratique le respect de la liberté syndicale, et dans lequel toutes les parties auraient pleinement confiance.*

### **Cas n° 2270 (Uruguay)**

234. *Lors de sa session de mars 2006, après avoir examiné les allégations selon lesquelles, suite à la participation des travailleurs portuaires à la commémoration de la fête du travail, l'entreprise PLANIR SA, en représailles, avait cessé d'engager des travailleurs et qu'une liste noire avait été établie pour empêcher ces travailleurs de trouver un emploi, le comité avait déploré le retard pris dans l'enquête relative aux allégations présentées dans cette affaire et avait demandé au gouvernement de lui indiquer si l'entreprise avait saisi le juge administratif d'un recours contentieux visant à l'annulation de l'amende infligée par l'autorité administrative et, dans l'affirmative, de l'informer de l'issue du pourvoi. Le comité avait également indiqué que, si aucun appel n'avait été interjeté, il espérait*

fermement que l'amende aurait été payée par l'employeur et qu'elle constituerait une sanction dissuasive contre de futurs actes de discrimination antisyndicale. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 1353 à 1361.]

235. Dans sa communication du 31 juin 2006, le gouvernement a indiqué que l'entreprise PLANIR SA n'ayant pas déposé de recours en annulation de la sanction (une amende imposée par l'autorité administrative), le secrétariat d'Etat avait procédé au recouvrement de l'amende au moyen d'une demande de paiement déposée le 20 avril 2006 devant le juge de paix départemental de la 25<sup>e</sup> Chambre de la capitale. L'entreprise PLANIR SA s'est présentée le 21 juillet 2006 pour payer la sanction qui lui avait été imposée par voie judiciaire.

236. *Le comité prend note de ces informations.*

### **Cas n° 2249 (République bolivarienne du Venezuela)**

237. A sa session de juin 2006, le comité a formulé les recommandations suivantes au sujet des questions restées en suspens [voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 200 à 203]:

- rappelant l'importance du respect des règles de la bonne procédure, le comité espère que le dirigeant syndical M. Carlos Ortega sera effectivement mis en liberté sans délai et demande au gouvernement de lui envoyer le jugement rendu par l'autorité d'appel. Le comité demande également au gouvernement d'envoyer le jugement en première instance (avec ses attendus et considérants) qui a condamné le dirigeant syndical M. Carlos Ortega (la CTV n'a envoyé qu'une copie du procès-verbal de l'audience orale et publique au cours de laquelle ont été rendus le jugement et le dispositif avec les peines);
- le comité demande au gouvernement de reconnaître FEDEUNEP et de s'assurer qu'elle n'est pas discriminée dans le dialogue social et dans la négociation collective, compte tenu notamment du fait qu'elle est affiliée à la Confédération des travailleurs du Venezuela, organisation qui a également eu des problèmes de reconnaissance, déjà examinés par le comité dans le cadre du présent cas. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute invitation qu'il adressera à FEDEUNEP dans le cadre du dialogue social. Le comité rappelle le principe que tant les autorités que les employeurs doivent éviter toute discrimination entre les organisations syndicales, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de leurs dirigeants aux fins de leurs activités légitimes [voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, quatrième édition, 1996, paragr. 307];
- en ce qui concerne le licenciement de plus de 23 000 travailleurs de l'entreprise PDVSA et de ses filiales en 2003, du fait de leur participation à une grève dans le cadre du débrayage civique national, le comité prend note des déclarations du gouvernement et en particulier du fait que seuls 10 pour cent des demandes présentées (procédures par-devant l'Inspection du travail et par-devant l'autorité judiciaire) n'ont pas été tranchées. Le comité déplore que le gouvernement n'ait pas donné suite à sa recommandation d'entamer des négociations avec les centrales ouvrières les plus représentatives pour trouver une solution aux licenciements à la PDVSA et dans ses filiales contre des travailleurs ayant organisé et suivi une grève menée dans le cadre du débrayage civique national. Le comité réitère cette recommandation;
- le comité demande au gouvernement de prendre des mesures pour annuler les mandats d'arrêt lancés contre les dirigeants ou les syndicalistes de l'UNAPETROL Horacio Medina, Edgar Quijano, Iván Fernández, Mireya Repanti, Gonzalo Feijoo, Juan Luis Santana et Lino Castillo, ainsi que de le tenir informé à cet égard;
- le comité considère que les fondateurs et membres de l'UNAPETROL devraient être réintégrés étant donné que, en plus de participer au débrayage civique, ils se trouvaient en période de formation lorsqu'ils ont été licenciés;

- le comité note la déclaration du gouvernement selon laquelle la Chambre politico-administrative du Tribunal suprême a été saisie du recours déposé contre la décision prise par la ministre du Travail de refuser l'enregistrement de l'UNAPETROL, et demande au gouvernement de lui envoyer le texte du jugement rendu. Entre-temps, pour éviter que l'enregistrement de l'UNAPETROL soit encore retardé à cause d'éventuels recours ou retards de la justice, le comité redemande au gouvernement d'établir des contacts directs avec les membres de l'UNAPETROL afin de trouver une solution au problème de son enregistrement et de déterminer de quelle manière pourraient être réglées les lacunes juridiques signalées par le gouvernement;
- s'agissant des allégations d'actes de violence, arrestations et tortures commis le 17 janvier 2003 par des militaires contre un groupe de travailleurs de l'entreprise Panamco de Venezuela SA, dirigeants du Syndicat de l'industrie des boissons de l'Etat de Carabobo, parce qu'ils protestaient contre la perquisition de l'entreprise et la saisie de ses biens, laquelle portait atteinte à la source de travail, le comité prend note que les plaintes déposées par les citoyens Faustino Villamediana, Jorge Gregorio Flores Gallardo, Jhonathan Rivas, Juan Carlos Zavala et Ramón Díaz sont en cours d'instruction et souligne que les allégations se réfèrent à l'arrestation et torture de ces travailleurs et à celles de Faustino Villamediana. Déplorant que la procédure en cours auprès du Procureur général à propos de quatre travailleurs ne soit pas terminée, bien que les faits remontent à décembre 2002 et janvier 2003, le comité espère vivement que les autorités achèveront rapidement les enquêtes et demande au gouvernement de le tenir informé de toute décision qui sera prise;
- le comité demande au gouvernement de lui communiquer la décision prise par l'inspection du travail sur la qualification du licenciement du dirigeant syndical M. Gustavo Silva et relève le retard pris dans cette procédure;
- quant au licenciement de la syndicaliste de FEDEUNEP M<sup>me</sup> Cecilia Palma, le comité demande au gouvernement d'indiquer si cette syndicaliste a recouru contre le jugement du 1<sup>er</sup> septembre 2003 et, dans l'affirmative, de le tenir informé du résultat du recours; et
- d'une manière générale, le comité déplore le retard excessif à rendre justice que démontrent divers aspects du présent cas, et il souligne que le retard à rendre justice équivaut à un déni de justice et que cette situation empêche l'exercice effectif des droits des organisations syndicales et de leurs affiliés.

**238.** Dans sa communication du 16 août 2006, le gouvernement fait référence à la demande d'informations concernant le recours administratif en nullité pour anticonstitutionnalité et illégalité interjeté contre la décision n° 2932 du 16 octobre 2003, rendue par la ministre du Travail.

**239.** A ce sujet, le gouvernement remet copie du jugement de la Chambre politico-administrative du Tribunal suprême de justice, du 16 mai 2006, qui déclare que la péremption d'instance a été acquise de plein droit et, en conséquence, l'instance est éteinte en ce qui concerne le dossier du recours contentieux administratif en nullité pour anticonstitutionnalité et illégalité interjeté en date du 3 novembre 2003 par les mandataires judiciaires des citoyens Jorge Rodríguez, Edgar Quijano, José Alejandro Richter, Antonio Méndez, Marianella Castillo de Piñero et Víctor Ramos et de la soi-disant «organisation syndicale Union nationale des travailleurs des secteurs pétrolier, pétrochimique, des hydrocarbures et de leurs produits dérivés (UNAPETROL)».

**240.** Le gouvernement relève que la péremption d'instance a été requise le 21 septembre 2005 par la représentante du Procureur général de la République; ce moyen de clore une procédure découle de l'inactivité des parties intéressées, c'est-à-dire de la non-réalisation pendant plus d'une année d'actes de procédure destinés à maintenir son cours. La péremption est un mécanisme légal, élaboré dans le but d'éviter que les procédures ne se perpétuent dans le temps et que les organes de l'administration judiciaire ne se trouvent dans l'obligation de rechercher une solution dans des causes où il n'existe aucun intérêt de la part des plaideurs. La décision remise en annexe est fondée sur les dispositions de

l'article 267 du Code de procédure civile: «Toute instance est éteinte si une année s'écoule sans qu'aucun acte de procédure ne soit mené par les parties...».

- 241.** Le gouvernement ajoute que la procédure du recours contentieux administratif en nullité pour anticonstitutionnalité et illégalité interjeté en date du 3 novembre 2003 par les mandataires judiciaires des citoyens Jorge Rodríguez, Edgar Quijano et autres, a été paralysée pendant un délai supérieur à une année (aucune intervention n'a eu lieu entre le 8 septembre 2004 et le 21 septembre 2005); partant, la représentante du Procureur général de la République a demandé la péremption d'instance, en fondant sa requête sur les dispositions de l'article 267 du Code de procédure civile.
- 242.** *En ce qui concerne le recours déposé contre la décision prise par la ministre du Travail de refuser l'enregistrement de l'UNAPETROL, le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles la Chambre politico-administrative du Tribunal suprême de justice a rendu un jugement en date du 16 mai 2006, déclarant que l'instance (action judiciaire) est éteinte, en vertu de la péremption requise par la représentante du Procureur général de la République, conformément à la loi, après avoir constaté l'inactivité des demandeurs (non-réalisation pendant un délai supérieur à une année d'actes de procédure destinés à maintenir le cours de la procédure). Le comité déplore toutefois que le gouvernement n'ait pas donné suite à la recommandation faite lors de sa session de juin 2006, afin que soient établis «des contacts directs avec les membres de l'UNAPETROL afin de trouver une solution au problème de son enregistrement et de déterminer de quelle manière pourraient être réglées les lacunes juridiques signalées par le gouvernement». [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 203.]*
- 243.** *Enfin, le comité regrette d'observer encore une fois que, malgré la gravité de cette affaire, à part le point examiné au paragraphe précédent, le gouvernement n'a pas donné d'informations au sujet de ses autres recommandations antérieures; partant, tout en les réitérant, il le prie instamment de le faire d'urgence et sans délai et qu'il respecte ces recommandations, afin que le comité puisse examiner toutes les questions pendantes en disposant de tous les éléments nécessaires.*

### **Cas n<sup>os</sup> 1937 et 2027 (Zimbabwe)**

- 244.** Le comité a examiné pour la dernière fois à sa session de mars 2006 ces cas, qui portent sur des violations du droit de grève, l'agression contre un dirigeant syndical et des attaques contre les locaux d'un syndicat. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 224 à 228.] A cette occasion, le comité avait noté avec un profond regret le manque de coopération du gouvernement, démontré par son refus constant et explicite de mettre en œuvre les mesures requises par le comité à de nombreuses reprises. Rappelant une fois de plus les observations qu'il avait formulées précédemment sur les faits gravissimes évoqués dans ces cas, le comité avait prié instamment le gouvernement d'amender la loi n° 17/2002 sur les relations professionnelles, de manière à ce que les travailleurs et leurs organisations puissent mener des actions de revendication contre les questions de politique économique et sociale sans subir de sanctions, qu'aucune peine d'emprisonnement ne soit imposée en cas de grèves pacifiques et que les sanctions soient proportionnelles à la gravité des infractions. Le comité avait également regretté que le gouvernement refuse de mener une enquête indépendante sur les allégations concernant l'agression dont M. Tsavangirai avait été victime et l'incendie criminel dans les bureaux du ZCTU, qui étaient en suspens depuis 1997, et qu'il se contente de simplement faire référence à la doctrine de la séparation des pouvoirs pour justifier son refus d'intervenir dans cette affaire. Le comité avait prié le gouvernement de le tenir informé de toute démarche envisagée ou entreprise pour donner suite à ces cas.

245. Dans sa communication du 6 septembre 2006, le gouvernement a répété que les dispositions relatives aux grèves figurant dans la législation actuelle du travail répondaient de façon adéquate aux préoccupations du comité, et que cette loi visait à réprimer les actions collectives de revendication illégales, tout comme les autres lois réprimaient les actes criminels. Par ailleurs, le fait de réprimer les actes illégaux ne supprimait pas pour autant le droit de grève.
246. Le gouvernement a ensuite déclaré que la police n'avait pas été en mesure de trouver les responsables de l'agression contre M. Tsavangirai et de l'incendie criminel des bureaux du ZCTU. Il a ajouté que ses réserves quant à l'ouverture d'une enquête au sujet des allégations supposées d'agression contre M. Tsavangirai étaient dues à la position politique actuelle de ce dernier, et surtout parce qu'un cas avait déjà été tranché par les tribunaux – et son jugement avait été présenté à l'OIT.
247. *Le comité note avec un profond regret que le gouvernement n'a présenté aucune information nouvelle mais qu'il a, à la place, répété une fois de plus la position qu'il avait adoptée précédemment pour ces affaires. Le comité se voit donc dans l'obligation d'exprimer sa vive préoccupation devant le refus constant du gouvernement de coopérer depuis fort longtemps. Une fois de plus, il prie instamment le gouvernement d'amender la loi sur les relations professionnelles, en accord avec ses recommandations précédentes, et renvoie cet aspect du cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Concernant sa recommandation relative aux allégations d'agression et d'incendie criminel, le comité déplore la position du gouvernement selon laquelle les réserves qu'il émet quant à l'ouverture d'une enquête indépendante sont imputables à la position politique actuelle de M. Tsavangirai. Le comité rappelle que M. Tsavangirai était le secrétaire général du ZCTU à l'époque de l'agression présumée et que la procédure judiciaire qui a suivi n'a pas trouvé de coupable; à ce propos, le comité rappelle une fois de plus que, lorsque se sont produites des atteintes à l'intégrité physique ou morale, le comité a considéré qu'une enquête judiciaire indépendante devrait être effectuée sans retard car cette méthode est particulièrement appropriée pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions. En outre, l'absence de jugement contre les coupables entraîne une impunité de fait qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc extrêmement dommageable pour l'exercice des activités syndicales. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 50 et 52.] Le comité déplore l'inaction du gouvernement à cet égard.*

### **Cas n° 2328 (Zimbabwe)**

248. Le comité a examiné pour la dernière fois à sa session de mars 2006 ce cas, qui porte sur des actes de discrimination antisyndicale en relation avec le licenciement du président du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) et la suspension, pour une durée indéterminée, de trois autres dirigeants de ce syndicat. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 229 à 232.] Concernant les trois dirigeants syndicaux, MM. Nkala, Chizura et Munandi, le comité avait demandé au gouvernement d'indiquer les résultats de la décision de l'arbitre relative à leur suspension et, si un appel avait été interjeté, quel en était le résultat final. Le comité avait également demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat de la procédure d'arbitrage engagée par le président du ZCTU, M. Matombo, contre son licenciement.
249. Dans sa communication du 6 septembre 2006, le gouvernement a indiqué que MM. Nkala, Chizura et Munandi avaient fait appel de la décision de l'arbitre du tribunal du travail et que M. Matombo avait également fait appel devant le tribunal du travail de la décision de l'arbitre relative à son licenciement; les deux appels étaient toujours en suspens.

**250.** *Le comité prend note des informations présentées par le gouvernement. Notant que, dans les deux cas, la décision arbitrale était apparemment contraire à la réintégration des personnes concernées, le comité demande au gouvernement de lui transmettre une copie des deux décisions arbitrales en question, et de le tenir informé du résultat des deux appels respectifs devant le tribunal du travail.*

\* \* \*

**251.** Finalement, en ce qui concerne les cas suivants, le comité demande aux gouvernements concernés de le tenir informé aussitôt que possible des développements relatifs aux affaires les concernant.

<b>Cas</b>	<b>Dernier examen quant au fond</b>	<b>Dernier examen des suites données</b>
1991 (Japon)	Novembre 2000	Novembre 2006
2006 (Pakistan)	Novembre 2000	Novembre 2005
2086 (Paraguay)	Juin 2002	Mars 2006
2088 (République bolivarienne du Venezuela)	Mars 2004	Novembre 2006
2096 (Pakistan)	Mars 2004	Novembre 2006
2109 (Maroc)	Juin 2001	Juin 2006
2126 (Turquie)	Mars 2002	Juin 2006
2160 (République bolivarienne du Venezuela)	Juin 2002	Juin 2006
2186 (Région administrative spéciale de Hong-kong (Chine))	Mars 2004	Novembre 2006
2237 (Colombie)	Juin 2003	Novembre 2006
2257 (Canada)	Novembre 2004	Juin 2006
2258 (Cuba)	Juin 2005	Novembre 2006
2267 (Nigeria)	Juin 2004	Novembre 2006
2272 (Costa Rica)	Mars 2004	Juin 2006
2275 (Nicaragua)	Novembre 2005	Novembre 2006
2292 (Etats-Unis)	Novembre 2006	–
2296 (Chili)	Juin 2004	Juin 2006
2302 (Argentine)	Novembre 2005	Juin 2006
2303 (Turquie)	Novembre 2004	Juin 2006
2313 (Zimbabwe)	Novembre 2006	–
2321 (Haïti)	Juin 2006	–
2326 (Australie)	Novembre 2005	Juin 2006
2329 (Turquie)	Novembre 2005	Juin 2006
2342 (Panama)	Novembre 2005	Novembre 2006
2348 (Iraq)	Novembre 2006	–
2352 (Chili)	Novembre 2005	Juin 2006
2354 (Nicaragua)	Mars 2006	Novembre 2006
2366 (Turquie)	Juin 2006	–
2367 (Costa Rica)	Juin 2005	Juin 2006
2368 (El Salvador)	Mars 2004	–
2376 (Côte d'Ivoire)	Novembre 2005	Juin 2006
2377 (Argentine)	Mars 2006	Novembre 2006
2381 (Lituanie)	Mars 2005	Novembre 2006
2382 (Cameroun)	Novembre 2005	Novembre 2006
2385 (Costa Rica)	Novembre 2005	Juin 2006
2404 (Maroc)	Novembre 2005	Juin 2006
2405 (Canada)	Novembre 2006	–
2408 (Cap-Vert)	Juin 2006	–

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2413 (Guatemala)	Novembre 2006	–
2424 (Colombie)	Mars 2006	–
2425 (Burundi)	Novembre 2006	–
2426 (Burundi)	Novembre 2006	–
2429 (Niger)	Mars 2006	Novembre 2006
2430 (Canada)	Novembre 2006	–
2433 (Bahreïn)	Mars 2006	Novembre 2006
2436 (Danemark)	Novembre 2006	–
2438 (Argentine)	Novembre 2006	–
2439 (Cameroun)	Mars 2006	Novembre 2006
2440 (Argentine)	Novembre 2006	–
2443 (Cambodge)	Novembre 2006	–
2447 (Malte)	Juin 2006	–
2452 (Pérou)	Novembre 2006	–
2453 (Iraq)	Juin 2006	–

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

**253.** En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n<sup>os</sup> 2017 (Guatemala), 2048 (Maroc), 2050 (Guatemala), 2087 (Uruguay), 2139 (Japon), 2176 (Japon), 2188 (Bangladesh), 2234 (Mexique), 2236 (Indonésie), 2239 (Colombie), 2252 (Philippines), 2259 (Guatemala), 2293 (Pérou), 2304 (Japon), 2336 (Indonésie), 2338 (Mexique), 2383 (Royaume-Uni), 2396 (El Salvador), 2402 (Bangladesh), 2414 (Argentine), 2416 (Maroc), 2432 (Nigéria), 2441 (Indonésie), 2444 (Mexique), 2451 (Indonésie) et 2455 (Maroc) qu'il examinera à sa prochaine session.

CAS N° 2373

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

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

- la Centrale des travailleurs argentins (CTA) et
- l'Association des travailleurs de l'Etat (ATE)

***Allégations: Les organisations plaignantes s'opposent à deux résolutions édictées par le sous-secrétariat du Travail et de la Sécurité sociale de la province de Mendoza qui ont déclaré illégale une démonstration de force (assemblée sur le lieu de travail) et sommé les parties d'assurer 50 pour cent des services durant une interruption des activités dans les domaines de la santé et des services municipaux car il s'agit de services publics essentiels. De même, les organisations plaignantes allèguent le transfert de travailleurs de la Direction générale du cadastre de la province de Misiones après la grève, ainsi que le recrutement de travailleurs pour briser la grève et remplacer les grévistes***

- 254.** Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2005 et a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 359 à 384.] Dans une communication de juin 2006, la Centrale des travailleurs argentins (CTA) a envoyé des observations complémentaires.
- 255.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications datées du 24 février et du 16 août 2006.
- 256.** L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

**A. Examen antérieur du cas**

- 257.** A sa réunion de novembre 2005, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 338<sup>e</sup> rapport, paragr. 384]:
- S'agissant de la résolution n° 2735/04 aux termes de laquelle le sous-secrétariat du Travail et de la Sécurité sociale de la province de Mendoza a déclaré illégale la démonstration de force (assemblée sur le lieu de travail) décidée le 22 juin 2004 par les travailleurs de la municipalité de Godoy Cruz, le comité rappelle qu'il estime que la déclaration d'illégalité d'actions de revendications, telles que la grève ou des mesures équivalentes comme la déclaration de l'assemblée permanente, ne devrait pas être de la compétence du gouvernement mais d'un organe indépendant ayant la confiance des parties. A cet égard, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat de la procédure d'*amparo* engagée par l'ATE, qui est en instance devant l'autorité judiciaire de la province.

- Quant à l’allégation relative aux sommations à comparaître imposées à 45 travailleurs ayant participé à la démonstration de force du 22 juin 2004, déclarée illégale par l’autorité administrative de la province de Mendoza, le comité, tout en prenant note que le recours en *amparo* formé par l’ATE devant l’autorité judiciaire au sujet de la déclaration d’illégalité porte également sur cette question, demande au gouvernement de le tenir informé du résultat de cette procédure.
- Le comité demande au gouvernement d’envoyer ses observations au sujet des nouvelles allégations présentées par communication de mai 2005, relatives aux actes de discrimination antisyndicale (transferts et élaboration d’une liste noire) à l’encontre des travailleurs ayant participé aux démonstrations de force du mois d’avril 2005 (les 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 26, 27 et 28) dans la province de Misiones.

## B. Informations complémentaires

**258.** Dans leur communication de juin 2006, les organisations plaignantes font référence aux allégations déjà présentées relatives au transfert de travailleurs de la Direction générale du cadastre du sous-secrétariat d’Etat des Finances, des Travaux et des Services publics de la province de Misiones, en raison de leur participation à la démonstration de force des 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 26, 27 et 28 avril 2005 dans toutes les entités publiques de la province de Misiones, et au recrutement de travailleurs pour briser la grève (à la communication est jointe une liste du gouvernement sur laquelle figurent les noms de neuf personnes recrutées et liées par contrat). De même, les organisations plaignantes joignent le texte du décret n° 493/05 en vertu duquel les travailleurs susmentionnés ont été recrutés.

## C. Réponses du gouvernement

**259.** Dans sa communication du 24 février 2006, le gouvernement indique que le recours d’*amparo* formé par l’organisation plaignante ATE se trouve toujours au stade de présentation des preuves.

**260.** Dans sa communication du 16 août 2006, le gouvernement fait référence aux allégations relatives aux actes de discrimination antisyndicale à l’encontre des travailleurs ayant participé à la démonstration de force du mois d’avril 2005 dans la province de Misiones et, en particulier, au recrutement de travailleurs à la Direction provinciale du cadastre de la province de Misiones, alors que cette entité faisait l’objet d’une démonstration de force. Selon les organisations plaignantes, le 1<sup>er</sup> avril 2005, le sous-secrétariat du Travail et de l’Emploi de Misiones a été informé qu’un arrêt de travail, un état d’alerte, une assemblée permanente et une mobilisation seraient organisés du 4 au 28 avril de la même année par les employés de l’administration publique de la province pour réclamer une augmentation de salaires et de meilleures conditions de travail et, étant donné qu’à la Direction nationale du cadastre les démonstrations de force ont été plus importantes, le gouvernement de la province a émis le décret n° 493/05, en vertu duquel neuf travailleurs ont été recrutés à la Direction générale du cadastre de la province afin d’augmenter les effectifs et de ne pas perturber le service. Les organisations plaignantes ajoutent que, quelques jours plus tard, trois travailleurs de la Direction générale du cadastre, qui avaient participé à la grève, ont été transférés vers une autre entité. En résumé, selon les organisations plaignantes, la province de Misiones a sanctionné certains travailleurs en raison de leur participation à la grève, les a transférés et a recruté du personnel pour minimiser l’efficacité de l’action revendicative.

**261.** A cet égard, le gouvernement rejette tous les faits allégués et rejette, en particulier, l’allégation selon laquelle le droit de grève a été violé. A ce sujet, le gouvernement indique que le droit de grève est exercé sur tout le territoire national. En témoigne la reconnaissance de ce droit, non seulement à l’échelon constitutionnel mais aussi dans les traités internationaux ratifiés par l’Argentine et qui ont rang constitutionnel, comme il a été

indiqué de manière récurrente dans cette affaire. Le gouvernement considère qu'à aucun moment les agissements de la province de Misiones ne peuvent être interprétés comme une violation du droit de grève, et que la démonstration de force n'a aucun rapport avec le transfert de trois travailleurs ou le recrutement de neuf autres. Comme l'indiquent les termes du décret susmentionné par les organisations plaignantes, ces mesures sont liées à la modernisation de la fonction publique de la province et aux nouveaux systèmes informatiques qui nécessitent du personnel spécialisé.

**262.** Le gouvernement ajoute qu'il n'est pas non plus exact qu'une *liste noire* aurait été élaborée contenant le nom des personnes ayant participé à cette action revendicative et qui aurait visé à sanctionner les travailleurs en violation présumée des dispositions des articles 3 et 10 de la convention n° 87. Le gouvernement réaffirme une fois encore que l'Etat argentin et la province de Misiones respectent le droit de grève, celui-ci étant entendu comme l'arrêt de travail concerté résultant d'une action légitime de protection collective. Néanmoins, selon le gouvernement, dans la présente affaire, il faut prendre en considération les circonstances suivantes pour comprendre que l'action en question ne répondait pas aux caractéristiques requises: 1) la démonstration de force concerne des travailleurs qui exercent des fonctions liées à l'activité judiciaire et notariale, puisqu'il s'agit de toutes les activités relatives à l'exercice et aux restrictions en matière de droit de propriété. Telle est la fonction de la Direction provinciale du cadastre. Sur le registre sont reportés tous les «éléments nouveaux et le statut juridique» de la vie d'une propriété (interdictions, saisie, ventes, etc.), à partir duquel tous les certificats que les travailleurs émettent sont faits au nom de l'Etat et attestent les mouvements relatifs à ces propriétés; 2) ces tâches, qui font partie du fonctionnement de l'Etat, nécessitent le maintien d'un service et du personnel adéquats, étant donné la complexité du système des archives. Le transfert et l'augmentation des effectifs ont été décidés pour répondre à la modernisation technologique et non pour des motifs liés à la démonstration de force. En témoigne le fait qu'aucune note administrative ne fait état de questions relatives au transfert; 3) la démonstration de force a généré de lourdes conséquences, pour ce qui de l'intérêt juridique à protéger, étant donné que cela aurait porté atteinte au droit des travailleurs indépendants qui ont besoin des services publics pour effectuer leurs démarches administratives et pour obtenir des informations liées au cadastre. Il faut en outre souligner que ces services sont payés et que le fait de ne pas les fournir pourrait entraîner également la responsabilité de l'Etat vis-à-vis de tiers qui porteraient plainte; et 4) la démonstration de force ne s'est pas faite uniquement sous forme «d'arrêt de travail», mais aussi sous forme de grève perlée, s'étant accompagnée de la vente de nourriture, de l'utilisation d'éléments sonores pendant les horaires d'ouverture et de la concentration de personnes à la porte d'entrée de l'organisme, perturbant par là même le travail des non-grévistes ou faisant obstacle à l'entrée du public. Tout cela a généré, d'une part, un dysfonctionnement des services puisqu'il y a véritablement eu une occupation des lieux de travail, là où se trouvaient des documents extrêmement délicats, dont la perte, la détérioration ou la négligence auraient pu donner lieu à des actions pénales et, d'autre part, la montée de la tension de ceux qui étaient pressés par le temps en raison de la vente de propriétés ou d'ordonnance judiciaire dont le délai d'exécution est impératif, le tout ayant créé une situation proche de la violence. Le gouvernement considère que ces agissements n'ajoutent rien à la revendication des travailleurs et dépassent largement l'objectif de cette démonstration.

**263.** Enfin, le gouvernement indique qu'il n'est pas non plus exact que la liste de personnes ayant participé à la démonstration de force constitue une «liste noire». Le gouvernement explique que, étant donné que la démonstration de force avait perturbé l'enregistrement mécanique des entrées et des sorties et que pendant cette démonstration les membres du personnel avaient abandonné leur poste de travail pour participer aux défilés, il a fallu recueillir des informations pour faire un contrôle et savoir quelles étaient les personnes – sans porter atteinte à cette forme d'action – qui ne s'étaient pas rendues au travail pour raisons diverses et si leur absence était justifiée.

## D. Conclusions du comité

264. *Le comité rappelle qu'à sa réunion de novembre 2005 il a demandé au gouvernement de le tenir informé des résultats du recours d'amparo syndical formé par l'ATE concernant la résolution n° 2735/04, aux termes de laquelle le sous-secrétariat du Travail et de la Sécurité sociale de la province de Mendoza a déclaré illégale la démonstration de force (assemblée sur le lieu de travail), décidée le 22 juin 2004 par les travailleurs de la municipalité de Godoy Cruz, et concernant la sanction présumée de sommation à comparaître imposée à 45 travailleurs ayant participé à la démonstration de force du 22 juin 2004, déclarée illégale par l'autorité administrative de la province de Mendoza. A cet égard, le comité prend note de l'information du gouvernement selon laquelle le recours d'amparo en question est toujours au stade de présentation des preuves. Le comité observe que, le 12 mai 2005, le gouvernement avait indiqué la même chose et il considère que le délai de presque deux ans pour statuer sur un recours d'amparo concernant des droits syndicaux est trop long. Dans ces circonstances, le comité déplore un tel délai, rappelle que «l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice» [voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 105] et s'attend à ce que l'autorité judiciaire se prononce dans un futur proche. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat du recours en question.*
265. *De même, à sa réunion de novembre, le comité a demandé au gouvernement de lui envoyer ses observations sur les allégations relatives à des actes de discrimination antisyndicale (transferts de travailleurs et élaboration d'une liste noire) portant atteinte aux travailleurs de la Direction générale du cadastre qui ont participé aux démonstrations de force du mois d'avril 2005 dans toutes les entités publiques de la province de Misiones, ainsi qu'au recrutement de travailleurs pour briser la grève. Le comité prend note que le gouvernement rejette toutes les allégations et qu'il déclare que: 1) l'Etat et la province de Misiones respectent le droit de grève et que la démonstration de force en question n'a pas seulement pris la forme d'un arrêt de travail mais également de grève perlée, s'étant accompagnée de la vente de nourriture, de l'utilisation d'éléments sonores pendant les horaires d'ouverture et de la concentration de personnes à la porte d'entrée de l'organisme, faisant obstacle à l'accès des non-grévistes et du public; 2) la démonstration de force a été organisée par des travailleurs qui exercent des fonctions liées à l'activité judiciaire et notariale, puisqu'il s'agit de toutes les activités relatives à l'exercice et aux restrictions en matière de droit de propriété (à la Direction générale du cadastre, les travailleurs émettent des certificats au nom de l'Etat attestant les mouvements relatifs aux propriétés); 3) le transfert de trois travailleurs et le recrutement de neuf autres n'ont aucun rapport avec la démonstration de force, mais sont liés à la modernisation de la fonction publique dans la province et aux nouveaux systèmes informatiques qui nécessitent du personnel spécialisé; et 4) il est inexact qu'une liste noire a été élaborée mais, étant donné que la démonstration de force a perturbé l'enregistrement mécanique des entrées et des sorties et qu'en raison de la grève les travailleurs avaient quitté leur poste de travail pour participer aux défilés, il a fallu recueillir des informations pour pouvoir faire un contrôle et savoir quelles étaient les personnes qui ne s'étaient pas rendues au travail et si ces absences étaient justifiées.*
266. *En ce qui concerne l'allégation de recrutement de briseurs de grève, le comité observe qu'il ressort des documents joints par les organisations plaignantes que le recrutement contesté de neuf travailleurs a été décidé par le décret n° 493 du 18 avril 2005 du gouvernement de la province de Misiones, que l'exposé des motifs indique que la Direction générale du cadastre de la province de Misiones doit augmenter ses effectifs pour pouvoir répondre au Projet de modernisation du cadastre qui a été lancé et qu'il est absolument nécessaire, pour pouvoir améliorer les services publics de la province tel que défini en temps utile par l'entreprise consultante, de se doter de personnel qualifié et sélectionné avec soin en fonction de ses compétences et de ses connaissances spécialisées dans le*

domaine de la gestion des informations liées au cadastre. De même, il ressort dudit décret qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 neuf personnes ont été recrutées et liées par contrat jusqu'au 31 décembre 2005 pour les services rendus. En ce qui concerne l'allégation de transfert de trois travailleurs, pour raison antisyndicale, le comité observe que ce transfert a été décidé par la résolution n° 170 du 29 avril 2005 du secrétariat d'Etat des Finances, des Travaux et des Services publics de la province de Misiones et que, selon l'exposé des motifs de ladite résolution, le sous-secrétariat du gouvernement et des enregistrements du ministère de l'Intérieur demande des agents administratifs et/ou techniques de la Direction générale du cadastre ayant des connaissances en matière de cadastre pour assumer des fonctions dans les services de défense civile, et que la Direction générale du cadastre propose les trois travailleurs en question, qui disposent de l'expérience, de l'ancienneté et des connaissances en la matière.

267. Dans ces circonstances, compte étant tenu des éléments indiqués par le gouvernement ainsi que du contenu des décrets mentionnés par les organisations plaignantes, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.

### **Recommandation du comité**

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

*Mettant l'accent sur le fait qu'une période de presque deux ans avant de rendre une décision quant au recours en amparo concernant des questions relatives à la liberté d'association est trop longue, le comité s'attend à ce que l'autorité judiciaire se prononce dans un futur proche sur le recours d'amparo formé par l'ATE pour s'opposer à la résolution n° 2735/04 en vertu de laquelle le sous-secrétariat du Travail et de la Sécurité sociale de la province de Mendoza a déclaré illégale la démonstration de force (assemblée sur le lieu de travail) organisée le 22 juin 2004 par les travailleurs de la municipalité de Godoy Cruz, ainsi que sur l'allégation de la sommation à comparaître imposée à 45 travailleurs ayant participé à la démonstration de force du 22 juin 2004, déclarée illégale par l'autorité administrative de la province de Mendoza. Rappelant que la responsabilité de déclarer une grève illégale ne devrait pas reposer sur le gouvernement mais sur un organe indépendant ayant la confiance des parties impliquées, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat du recours en amparo en question.*

**Plainte contre le gouvernement de l'Argentine  
présentée par  
la Centrale des travailleurs argentins (CTA)**

*Allégations: L'organisation plaignante a présenté des allégations selon lesquelles, après avoir participé à une réunion syndicale, plusieurs travailleurs ont été licenciés et d'autres ont fait l'objet de sanctions de la part de l'entreprise Aerohandling S.A.*

269. La plainte figure dans une communication de la Centrale des travailleurs argentins (CTA) du 30 septembre 2005.
270. Le gouvernement a envoyé ses observations par une communication du 11 août 2006.
271. L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

**A. Allégations de la plaignante**

272. Dans sa communication du 30 septembre 2005, la Centrale des travailleurs argentins (CTA) a présenté des allégations selon lesquelles l'entreprise Aerohandling S.A., contrôlée par l'entreprise Aerolíneas Argentinas S.A., qui appartient elle-même à l'entreprise Transnacional Marsans, dont le siège social est sis en Espagne, met en œuvre une politique d'interdiction et de répression manifestes de toute activité corporative de ses travailleurs. La CTA ajoute que l'entreprise Aerohandling S.A. se rend coupable de pratiques arbitraires, irrégulières et frauduleuses telles que la signature de contrats de travail temporaire ou à durée déterminée plusieurs fois de suite avec un même travailleur pour effectuer le même travail et que, face à cette situation, les représentants des travailleurs sur le lieu de travail, voyant l'atteinte portée à la stabilité de l'emploi et à d'autres droits du travail des personnes qu'ils représentent, ont présenté des doléances auprès des dirigeants de l'entreprise.
273. La CTA indique que, à partir de l'assemblée organisée les 23 et 24 mars 2005 et dans le cadre du conflit, l'entreprise a licencié le 30 mars 2005 six employés: Pucheta Martín, Chavez Andrés, Ross Fabián, Aquino Fabián, Cortegoso Guillermo et Bergon Walter, en prétextant qu'ils avaient «participé à une assemblée convoquée par la commission professionnelle interne». Aux licenciements sont venues s'ajouter des poursuites touchant tout le personnel ayant participé à l'assemblée. Convoqués individuellement, les travailleurs affectés ont, sous la pression, été sommés de s'expliquer et de se repentir. Les travailleurs tentant de répondre et de se justifier ont été catalogués par l'entreprise comme étant «contestataires» et «peu dociles» et, en conséquence, sévèrement sanctionnés par des avertissements et des suspensions.
274. La CTA conclut que l'entreprise Aerohandling S.A. a exercé une pression illicite car antisyndicale et discriminatoire, par le biais de licenciements et de suspensions de travailleurs, tant affiliés que non affiliés au syndicat, et que, à ce titre, elle s'est rendue

coupable d'une violation évidente du principe de la liberté syndicale consacré par la loi argentine sur les associations syndicales n° 23551 et par l'article 14bis de la Constitution nationale, ainsi que dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT.

## B. Réponse du gouvernement

275. Dans sa communication du 11 août 2006, le gouvernement déclare que la Direction nationale des relations de travail a fait savoir que «la plainte déposée par l'Association du personnel aéronautique (APA) à l'encontre de l'entreprise Aerohandling S.A. a été présentée dans le dossier n° 1.100.424/04. Dans l'affaire en question, après plusieurs audiences, les parties ont demandé des délais d'attente du fait de l'existence de négociations directes entre elles. Après que les parties aient été sommées de le faire, elles n'ont fait aucune requête dans le cadre de la procédure, dont l'archivage a donc été ordonné le 25 octobre 2005 pour défaut d'instance. Devant cette information, le gouvernement considère que l'objet de la plainte devient abstrait.

## C. Conclusions du comité

276. *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que les représentants des travailleurs ont présenté des doléances auprès de l'entreprise Aerohandling S.A.; que, dans ce contexte, une assemblée de travailleurs s'est tenue les 23 et 24 mars 2005 et que, le 30 mars, six travailleurs ont été licenciés pour avoir participé à ladite assemblée convoquée par la commission professionnelle interne. L'organisation plaignante ajoute que, outre ces licenciements, l'entreprise a lancé des poursuites contre le personnel ayant participé à l'assemblée (selon la CTA, les travailleurs ont été convoqués individuellement et se sont vu demander des explications en leur signifiant qu'ils devaient se repentir; ceux qui tentèrent de se défendre contre une telle attitude furent sanctionnés par des avertissements et des suspensions).*

277. *Le comité note que le gouvernement déclare que la Direction nationale des relations de travail a fait savoir que l'Association du personnel aéronautique (APA) a déposé une plainte à l'encontre de l'entreprise Aerohandling (affaire n° 1.100.424/04) et que, après plusieurs audiences, les parties ont demandé des délais d'attente (suspension de la procédure administrative pour parvenir à un accord) du fait de l'existence de négociations directes entre elles. Le gouvernement ajoute que, après avoir été sommées de le faire, les parties n'ont présenté aucune requête dans le cadre de la procédure, dont l'archivage a donc été ordonné le 25 octobre 2005.*

278. *A cet égard, le comité rappelle avoir souligné en de nombreuses occasions que «le droit des organisations professionnelles de tenir des réunions dans leurs propres locaux pour y examiner des questions professionnelles, sans autorisation préalable ni ingérence des autorités, constitue un élément essentiel de la liberté d'association [...] et que nul ne doit être licencié ou faire l'objet de mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique». [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 130 et 771.]*

279. *Le comité s'attend à ce que le conflit en question soit très prochainement résolu par les parties en tenant compte des principes susmentionnés et il demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet et notamment de lui faire savoir quelle est la situation de travail des travailleurs dont le licenciement a fait l'objet d'une allégation.*

## Recommandation du comité

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

*Le comité s'attend à ce que le conflit en question soit très prochainement résolu par les parties en tenant compte des principes susmentionnés et il demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet et notamment de lui faire savoir quelle est la situation de travail des travailleurs dont le licenciement a fait l'objet d'une allégation.*

CAS N° 2458

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

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

- l'Association du personnel technique aéronautique de la République argentine (APTA) et
- l'Association des pilotes de lignes aériennes (APLA)

*Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que, dans le cadre d'un conflit collectif avec les entreprises Aerolíneas Argentinas S.A. et Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A. au cours duquel un appel à la grève a été lancé en juillet 2005, l'autorité administrative du travail a appliqué à deux reprises la loi de conciliation obligatoire qui impose la suspension de toute action directe, provoquant la suspension du droit de grève, et a imposé – de manière unilatérale – la mise en place d'un service minimum en considérant que l'activité aéronautique est un service essentiel; et elle a entamé une procédure afin de sanctionner par une amende les organisations syndicales. Les organisations plaignantes allèguent également que les entreprises ont profité de l'intervention de l'autorité administrative du travail pour licencier et sanctionner des travailleurs qui avaient exercé leur droit de grève légitime*

281. La plainte figure dans des communications de l'Association du personnel technique aéronautique de la République argentine (APTA) et l'Association des pilotes de lignes aériennes (APLA), respectivement du 30 novembre et du 1<sup>er</sup> décembre 2005.

282. Le gouvernement a envoyé ses observations par une communication du 22 août 2006.

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

#### A. Allégations des organisations plaignantes

284. Dans leurs communications du 30 novembre et du 1<sup>er</sup> décembre 2005, l'Association du personnel technique aéronautique (APTA) et l'Association des pilotes de lignes aériennes (APLA) déclarent que l'entreprise Aerolíneas Argentinas S.A. et Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A., contrôlée par la première, appartenant toutes deux à l'entreprise transnationale Marsans dont le siège social est en Espagne, conduisent une politique d'interdiction et de répression manifestes de toute activité syndicale de leurs travailleurs, comme le mettra en évidence le point suivant. Les organisations plaignantes signalent que, par suite de l'accumulation de violations de la loi, de normes de la convention collective du travail applicable et de celles relatives à la liberté syndicale par les entreprises dénoncées, un conflit collectif s'est développé depuis le début 2005 et s'est exprimé par l'exercice du droit de grève en juillet 2005. C'est à ce moment que l'autorité administrative du travail a appliqué la loi de conciliation obligatoire n° 14786 – imposant la suspension de toute mesure d'action directe pendant le délai de vingt jours ouvrables – qui, en l'espèce, signifiait la paralysie de tout mouvement de grève pendant pratiquement un mois.

285. Elles ajoutent que, devant l'impossibilité de résoudre le conflit collectif à l'origine du mouvement et le refus constant des entreprises de négocier efficacement et de bonne foi, l'association syndicale a déclaré, le 22 septembre, l'adoption de mesures légitimes d'action syndicale qui impliqueraient l'exercice du droit de grève. Plus tard, face à une convocation immédiate de la part de l'autorité administrative du travail et à une démarche expresse et précise de cette dernière pour les laisser sans effet, une nouvelle période de négociation et la suspension de la grève en cours ont été convenues avec les entreprises. De ce fait, pendant une nouvelle période, en l'espèce de 60 jours, la représentation syndicale s'est abstenue d'exercer son droit d'appeler à la grève. Une fois les 60 jours écoulés et ayant une nouvelle fois pu constater l'inexistence, chez les employeurs, d'une volonté effective de résoudre les différends existants, parmi lesquels celui portant sur les salaires confrontés à un processus continu et important de perte du pouvoir d'achat, l'APTA et l'APLA ont ordonné le 24 novembre la poursuite des mesures d'action syndicale, unique moyen de défendre les droits des travailleurs qu'elles représentent.

286. Selon les organisations plaignantes, l'autorité administrative du travail (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la nation) a décidé, de manière arbitraire et manifestement illégale et sans aucun pouvoir légal de le faire, de recommencer à appliquer la procédure de conciliation obligatoire pour le même conflit, provoquant ainsi une nouvelle suspension de la grève. Elle a de même intimé l'ordre de suspendre la grève avec des avertissements de sanctions sous forme d'amende (loi n° 25212) et de mesures frappant la représentation syndicale (loi n° 23551); elle a par ailleurs pris le 25 novembre une mesure administrative imposant la mise en place d'un service minimum, en considérant de manière arbitraire et illégale l'activité aéronautique comme un service essentiel; et elle a entamé une procédure afin de sanctionner par une amende les organisations syndicales (qui pourrait atteindre la somme de 8 millions de pesos argentins).

287. Selon les organisations plaignantes, ce qui précède permet de déduire que l'autorité du travail a adopté des attitudes et des comportements qui constituent une atteinte très grave aux droits de la liberté syndicale, tendant à empêcher l'exercice du droit de grève et à intimider les organisations syndicales et les travailleurs qu'elles représentent pour les obliger à cesser toute manifestation relative au conflit. Il convient de noter que, depuis le

mois de juillet 2005 et jusqu'au moment de la présentation de la plainte, soit pendant une durée de 120 jours, les organisations syndicales se sont vues empêchées, par la manière d'agir constante de l'autorité du travail, d'adopter les mesures d'action syndicale respectives. Ainsi, devant la menace de se voir appliquer des sanctions économiques très importantes et même de voir annuler leur mandat syndical, les organisations syndicales se voient arbitrairement contraintes par l'autorité publique de cesser toutes actions syndicales, ce qui revient en pratique à les interdire.

- 288.** Les organisations plaignantes ajoutent que, à la limitation dans le temps prévue pour le droit de grève, s'ajoute la tentative de limitation par la décision arbitraire et illégale de considérer le transport aéronautique comme un service essentiel, en appliquant un service minimum de 50 pour cent aux vols intérieurs et de 75 pour cent aux vols internationaux. En vertu de la législation en vigueur (art. 24 de la loi n° 25877), l'autorité du travail ne dispose pas de pouvoir d'étendre le concept et le libellé de «service essentiel» établis par cette même loi, qui donne exclusivement pouvoir à cet effet à une «commission indépendante» qui devra se conformer aux termes du règlement. Le pouvoir exécutif disposait de 90 jours pour la réglementation concernée (art. 24 *in fine*, loi n° 25877), laquelle devait être conforme aux «principes de l'Organisation internationale du Travail». En dépit d'une telle norme, qui renvoyait aux principes élaborés par les organes de contrôle de l'OIT pour la réglementation du droit de grève, le gouvernement a omis la réglementation pertinente et, de cette façon, en faisant usage d'une norme abrogée (décret n° 843/00), il continue à s'attribuer des pouvoirs que la norme juridique lui a refusés pour étendre le concept de service essentiel bien qu'il ne soit pas prévu, en l'espèce, dans l'énoncé de l'article 24 de la loi n° 25877.
- 289.** Les organisations plaignantes allèguent que, au-delà du refus persistant et déraisonnable de négocier la manière de résoudre le conflit collectif, les entreprises en sont venues à empêcher la poursuite des mesures d'action syndicale, pour ensuite profiter de l'intervention arbitraire de l'autorité du travail pour sanctionner et licencier les travailleurs qui exerçaient alors leur droit de grève légitime. En effet, à partir de l'intervention conduite par l'autorité du travail, les entreprises dénoncées ont lancé une campagne d'intimidation publique à l'encontre des organisations syndicales et d'intimidation personnelle à l'encontre de chacun des travailleurs représentés par l'APTA et l'APLA.
- 290.** Selon les organisations plaignantes, les entreprises, se servant de la disposition de la DNRT n° 148/05, ont commencé à avertir unilatéralement et illégalement les travailleurs qu'ils devaient se présenter pour reprendre leur service sous peine de sanctions. Ainsi, du seul fait que les travailleurs représentés par l'APTA et l'APLA étaient en train d'exercer leur droit de grève, l'entreprise a essayé d'empêcher la poursuite de ce droit par l'imposition de services minimums. Nonobstant ce qui précède, après les intimidations en question, les entreprises ont notifié de très nombreux licenciements au motif de non-respect des services minimums établis par la disposition de la DNRT n° 148/05 par lequel, à ce niveau, elles cherchent bel et bien à interdire définitivement la grève dans tous les cas et à tous effets. Ce faisant, les entreprises ont fait preuve de discrimination à l'égard des travailleurs pour leur participation à des activités syndicales, allant jusqu'à leur licenciement pour s'être mis en grève; et elles ont exercé une pression illicite car antisyndicale et discriminatoire au moyen de licenciements et de suspensions de travailleurs affiliés ou non aux syndicats. En ce sens, elles ont commis une violation évidente du principe de la liberté syndicale consacré dans la loi argentine sur les associations syndicales n° 23551 et dans l'article 14 *bis* de notre Constitution nationale, ainsi que dans les conventions n° 87 et 98 de l'OIT.

## B. Réponse du gouvernement

291. Dans sa communication du 22 août 2006, le gouvernement rappelle que les organisations plaignantes fondent leur action sur le fait que les entreprises Aerolíneas Argentinas S.A. et Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A., contrôlée par la première, qui appartiennent toutes deux à la transnationale Marsans ayant son siège social en Espagne, ont empêché la poursuite des mesures d'action directe dont disposaient les associations syndicales. Le gouvernement comprend que la responsabilité découle de l'application arbitraire de la loi n° 14786, qui a été utilisée par les entreprises pour sanctionner et licencier des travailleurs qui exerçaient alors leur droit de grève légitime. En effet, il est affirmé que les entreprises, profitant de la disposition de la Direction nationale des relations de travail (DNRT) n° 148/05, ont commencé à avertir les travailleurs qu'ils devaient se présenter pour prendre leur service sous peine de sanctions, en invoquant la prestation de services minimums reconnus par l'autorité du travail dans une autre disposition de la DNRT (n° 145/05). Les organisations plaignantes allèguent que les entreprises dénoncées ont exercé une pression illicite, antisyndicale et discriminatoire, au moyen de licenciements et de suspensions de travailleurs, affiliés et non affiliés au syndicat. Selon les organisations plaignantes, la plainte entre dans le cadre de la violation de la loi argentine sur les associations syndicales n° 23551, de l'article 14 *bis* de la Constitution nationale, des conventions n°s 87 et 98 de l'OIT et de l'article 53 portant sur les pratiques déloyales (loi n° 23551).
292. Le gouvernement comprend que les organisations plaignantes invoquent l'application arbitraire par le gouvernement de la loi n° 14786 impliquant l'appel à la conciliation obligatoire; la suspension de la grève par décret; l'application arbitraire de sanctions sous forme d'amende (loi n° 25212); l'application incorrecte des dispositions nationales et internationales pour décréter la mise en place de services minimums (décret n° 147/05) sous prétexte de considérer le transport aérien comme un service essentiel; et, pour finir et en conséquence de ce qui précède, la sanction arbitraire par une amende de l'organisation syndicale faisant l'objet d'une procédure.
293. Le gouvernement indique que la documentation envoyée fait apparaître l'existence de deux conflits: le premier, démarré en mai 2005 avec le cumul de quatre grèves consécutives appelées par les associations corporatives (8 et 9 mai 2005, 5 août et 22 septembre 2005), et le second correspondant à la grève du 24 novembre 2005. Finalement, un accord entre les parties a été signé le 2 décembre 2005, homologué par l'autorité du travail le 15 décembre de la même année. De plus, l'Association des pilotes de lignes aériennes (APLA) a interjeté un recours en *amparo* à la suite de l'établissement des services minimums dans le cadre du dernier conflit. Le jugement en première instance ayant rejeté le recours, il a été fait appel de ce jugement qui a été soumis à la Chambre.
294. Quant à l'appel à la conciliation obligatoire (loi n° 14786), le gouvernement explique que, dans le conflit en question, l'intervention de l'autorité du travail a obéi à des requêtes des entreprises défenderesses. En effet, la procédure – affaire n° 1125633/05 – a démarré avec la plainte de l'entreprise, datée du 26 juillet, contre les membres du Comité de direction de l'APTA, par la présentation devant les installations de la firme, tant à Ezeiza qu'à l'Aeroparque, afin de procéder à l'arrêt des activités, sans connaître le motif de la réclamation. Ces circonstances sont confirmées par un acte notarié n° 102, dans lequel figure le compte rendu des attentes syndicales avec la mobilisation et son déroulement. C'est en vertu de ces éléments que le ministère prend à la même date la disposition n° 83, par laquelle il déclare que les parties entrent dans le cadre de la loi n° 14786. Dès lors, si l'on se place dans cette perspective, rien ne s'oppose à l'intervention du ministère du Travail.
295. Le gouvernement signale que, à partir de cette mesure qui suspendait, en conformité avec les dispositions de l'article 2 de la loi n° 14786, la mesure d'action directe pendant le délai

de vingt jours, plusieurs alternatives se sont succédé dans le conflit, qui ont donné lieu à des mesures contraignantes dont le point d'orgue a été l'accord du 23 septembre 2006 convenant du paiement d'une somme non rémunératrice, l'entreprise s'engageant à régler les travailleurs sous contrat. De son côté, le syndicat a suspendu le recours à la force et l'employeur a accepté de ne pas prendre de mesures disciplinaires à l'encontre du personnel mêlé à cette action. Tout est mis en œuvre au ministère du Travail par un acte de conciliation. En conséquence, le conflit a été réglé par cet accord – qui reconnaît l'attribution d'une somme fixe non rémunératrice et le règlement des travailleurs sous contrat – et son homologation ultérieure par le ministère du Travail, par une résolution du Secrétariat du travail n° 99 du 28 septembre 2005. Il apparaît donc clairement que l'Etat n'est intervenu qu'une seule fois et à la demande des parties, puisque l'homologation de l'accord s'est faite à leur requête, ce qui peut être assimilé à une forme d'autocomposition du conflit. Ce dernier a pu être réglé parce que les parties ont délimité l'objet du litige à une attribution non rémunératrice et à un reclassement des travailleurs sous contrat, en réduisant le caractère conflictuel des autres aspects à une situation de différends pouvant être traités par la négociation, qui devra commencer dans un délai ne pouvant excéder 60 jours, ainsi que l'indique l'accord du 23 septembre 2005. Il convient de préciser qu'il n'existe dans la procédure aucune mention faisant état d'une évaluation défavorable du déroulement des négociations, comme on pourrait le déduire de la disposition de la clause quatre de l'accord et qui pourrait avoir entraîné un retour à une situation conflictuelle. Rien de tel n'a été dénoncé au ministère du Travail, dont la façon d'agir a été en tous points conforme aux principes internationaux.

- 296.** Le gouvernement ajoute que la nouvelle intervention de l'Etat dans le conflit par la résolution n° 143/05 s'avère bien fondée, compte tenu du fait qu'il s'agit de la rupture d'un processus de négociation tout à fait distinct du précédent, sur un accord dont les deux parties ont demandé l'homologation. Le nouvel avis faisant appel à la conciliation obligatoire rendu par les résolutions n°s 142 et 143 de la DNRT est parfaitement légitime puisqu'il découle de l'abandon de la négociation par les syndicats qui s'est concrétisé par la grève du 24 novembre, et puisqu'il entre dans les limites d'extension fixées par les recommandations de l'Organisation internationale du Travail. De ce fait, la mesure a été prise en application des principes d'immédiateté et d'opportunité juridique, aux effets de trouver un consensus et de parvenir à une résolution pacifique de la question. Le gouvernement signale que l'aéroport où se sont produits les faits est celui dans lequel se concentre la majeure partie du trafic aérien intérieur du pays, qu'ils se sont reproduits tout au long de l'année, et que la distance minimum moyenne d'un vol intérieur en République argentine est de 500 km.
- 297.** Pour ce qui concerne l'application de sanctions en conformité avec les dispositions de la loi n° 25212, de telles sanctions ne sont pas liées à l'usage de la force mais à la violation de la période de paix sociale ouverte par l'instance de conciliation, également en conformité avec la doctrine de l'Organisation internationale du Travail. Le ministère du Travail a agi en accord avec les principes internationaux, étant donné que les sanctions prévues dans les résolutions n°s 142 et 143 de la DNRT découlent de l'intervention de l'Etat appelant à la conciliation obligatoire, en tous points conforme aux normes internationales auxquelles nous avons d'ores et déjà fait référence. En tout état de cause, il convient de faire remarquer que le problème posé par les organisations plaignantes devient abstrait dès lors qu'il a cessé du fait de l'acceptation de l'offre proposée, une telle attitude de la part des syndicalistes venant pleinement valider l'intervention du ministère du Travail par l'intermédiaire de la Direction nationale de résolution des conflits.
- 298.** Quant à l'allégation relative à l'affectation à des services minimums ou essentiels, le gouvernement précise que, dans le cadre du conflit en question, il y a eu un délai d'«encouragement au rapprochement» mais qui n'a abouti à aucun résultat et que, au moment d'étendre au transport aérien la qualification de service essentiel, il faut se

rappeler l'étendue du territoire de la République argentine et les difficultés de communication et d'infrastructures. Pour finir, le gouvernement déclare que le mois de mars de l'année en cours a vu l'adoption du décret n° 272/2006, réglementant le troisième paragraphe de l'article 24 de la loi qui réunissait plusieurs recommandations de l'OIT, et donnant à la commission proposée le nom de «Commission de garantie». Cette commission aura pour objectif de conseiller et de se prononcer sur les consultations que lui soumettra le pouvoir exécutif, pour tout ce qui a trait à la qualification de service essentiel; de communiquer l'information aux organismes de réglementation des services concernés, en soulignant qu'elle pourra être convoquée à la demande des parties intervenant dans le conflit collectif et non uniquement d'office par le ministère du Travail. La commission sera constituée de cinq membres à la fiabilité technique, professionnelle ou académique reconnue en matière de relations du travail, de droit du travail ou de droit constitutionnel et ayant eu un parcours remarquable.

### C. Conclusions du comité

299. *Le comité observe que, dans le présent cas, les organisations plaignantes allèguent que, dans le cadre d'un conflit collectif avec les entreprises Aerolíneas Argentinas S.A. et Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A. au cours duquel un appel à la grève a été lancé en juillet 2005, l'autorité administrative du travail a appliqué à deux reprises la loi de conciliation obligatoire imposant la suspension de toute mesure d'action directe, provoquant ainsi la suspension du droit de grève; a imposé – de manière unilatérale – la fixation d'un service minimum en considérant l'activité aéronautique comme un service essentiel; et a entamé une procédure aux fins de sanctionner par une amende les organisations syndicales. De même, les organisations plaignantes allèguent que les entreprises ont profité de l'intervention de l'autorité administrative du travail pour licencier et sanctionner des travailleurs pour avoir exercé leur droit de grève légitime.*
300. *A cet égard, le comité note avec satisfaction que, selon les informations données par le gouvernement, les entreprises et les organisations syndicales en question sont parvenues en décembre 2005 à un accord (homologué auprès de l'autorité administrative) qui, entre autres, prévoit la réintégration immédiate de tous les travailleurs licenciés au motif du conflit et la non-application de sanctions disciplinaires, ainsi que l'engagement de mettre en place un agenda fixant les priorités pour l'analyse de tous les sujets qui préoccupent les parties (le gouvernement joint une copie de l'accord). Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*
301. *Toutefois, le comité observe que les allégations font apparaître deux questions relatives à l'intervention de l'autorité administrative dans le conflit au sujet desquelles le comité a déjà eu l'occasion de se prononcer dans des cas antérieurs relatifs à l'Argentine. Il s'agit concrètement de l'appel à la conciliation obligatoire des parties en conflit et de l'imposition unilatérale de la part de l'autorité administrative des services minimums.*
302. *Pour ce qui concerne l'appel à la conciliation obligatoire des parties en conflit, le comité réitère qu'il serait souhaitable que la décision d'engager une procédure de conciliation dans les conflits collectifs revienne à un organe indépendant des parties en conflit. [Voir 336<sup>e</sup> rapport, cas n° 2369, paragr. 212; 338<sup>e</sup> rapport, cas n° 2377, paragr. 403; et 342<sup>e</sup> rapport, cas n° 2420, paragr. 221.]*
303. *Quant à l'imposition par l'autorité administrative d'un service minimum quand elle estime essentielle une activité déterminée, le comité prend note de ce que le gouvernement l'informe que: 1) en 2006 a été adopté le décret n° 272/2006 réglementant le troisième paragraphe de l'article 24 de la loi n° 25877, portant création de la Commission de garantie qui aura pour objectif de conseiller et de se prononcer sur les consultations que lui soumettra le pouvoir exécutif, pour tout ce qui a trait à la qualification de service*

essentiel; et 2) la Commission de garantie susmentionnée pourra être convoquée à la demande des parties intervenant dans le conflit collectif et non uniquement d'office par le ministère du Travail, et elle sera composée de cinq membres à la fiabilité technique, professionnelle ou académique reconnue en matière de relations du travail, de droit du travail ou de droit constitutionnel. A cet égard, le comité renvoie aux conclusions formulées antérieurement se rapportant au système de détermination des services minimums, dans lequel il soulevait les questions relatives au fonctionnement dudit système dans la pratique:

*Le comité estime que le nouveau système constitue une amélioration par rapport au système antérieur dans la mesure où la Commission de garantie qui donne un avis à l'autorité administrative est composée de représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et d'autres personnes indépendantes. Cependant, la décision finale concernant la détermination des services minimums reste du ressort de l'autorité administrative. Dans ces conditions, le comité prie le gouvernement de lui communiquer des informations sur l'application pratique de la nouvelle disposition et plus concrètement des précisions sur le nombre de cas dans lesquels l'autorité administrative a modifié les termes de l'avis de la Commission de garantie sur les services minimums. [Voir 343<sup>e</sup> rapport, cas n° 2377, paragr. 18.]*

*Par ailleurs, le comité prie le gouvernement de lui fournir des informations quant à la composition de la Commission de garantie et de lui indiquer en particulier si elle comporte des représentants des partenaires sociaux.*

## Recommandation du comité

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

***Rappelant au gouvernement les principes mentionnés dans les conclusions, le comité prie à nouveau le gouvernement de lui fournir des informations quant à la composition de la Commission de garantie et de lui indiquer en particulier si elle comporte des représentants des partenaires sociaux.***

CAS N° 2461

RAPPORT DÉFINITIF

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

- le Syndicat du personnel de justice de Neuquén (SEJUN)
- l'Association des travailleurs de justice de la province de La Rioja (ATJPLR) et
- la Fédération judiciaire argentine (FJA)

***Allégations: Les organisations plaignantes mettent en cause des accords prononcés par le tribunal supérieur de justice de la province de Neuquén et le tribunal supérieur de justice de la province de La Rioja qui, à leur avis, enfreignent les conventions sur la liberté***

*syndicale en faisant rentrer les prestations des travailleurs du pouvoir judiciaire dans le cadre de ce que l'on appelle les services essentiels et en leur imposant des services minima*

- 305.** La présente plainte figure dans une communication du Syndicat du personnel de justice de Neuquén (SEJUN), de l'Association des travailleurs de justice de la province de La Rioja (ATJPLR) et de la Fédération judiciaire argentine (FJA) en date du mois de novembre 2005.
- 306.** Le gouvernement a transmis ses observations par communication du 29 janvier 2007.
- 307.** L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

**A. Allégations des organisations plaignantes**

- 308.** Dans leur communication de novembre 2005, le Syndicat du personnel de justice de Neuquén (SEJUN), l'Association des travailleurs de justice de la province de La Rioja (ATJPLR) et la Fédération judiciaire argentine (FJA) déclarent avoir constaté une situation juridique qu'ils considèrent préjudiciable pour les employés de la justice de l'Etat de Neuquén et de l'Etat de la province de La Rioja, dont les corporations ci-dessus mentionnées se trouvent regroupées dans la Fédération judiciaire argentine; cette situation représente une grave violation des principes consacrés dans le monde du travail et intégrés dans la législation interne de l'Argentine, garantissant la liberté syndicale ainsi que le droit de grève.
- 309.** Concrètement, les organisations plaignantes objectent: 1) l'accord n° 3769, alinéa 3, émis par le tribunal supérieur de justice de la province de Neuquén le 2 juin 2004, qui inclut les services des travailleurs de justice de cet Etat dans le cadre de ce que l'on appelle les services essentiels; 2) les accords n°s 133 et 62 émanant du tribunal supérieur de justice de la province de La Rioja datés du 5 novembre 1988 et du 27 avril 2005. Selon les plaignants, en vertu de l'accord n° 133, des gardes d'employés de justice doivent être établies les jours de grève, tout en reconnaissant que les mesures d'action directe trouvent leur origine dans le manque de paiement des rémunérations des travailleurs du pouvoir judiciaire et en procédant à la mise en place de services minima ainsi qu'à leur éventuel élargissement laissé à la discrétion de chaque tribunal inférieur ou à juge unique (alinéa 5), et en précisant que le refus ou une réticence partielle de la part des travailleurs obligés à être de service entraînera l'application des sanctions prévues dans le statut judiciaire (alinéa 3). De la même façon, selon les plaignants, l'accord n° 62 établit que l'Association des travailleurs de justice de la province de La Rioja doit communiquer à l'organe supérieur de la justice toute mesure de force dont il pourrait disposer (alinéa 1), en ajoutant que chaque tribunal doit communiquer par écrit la liste du personnel qui adhère à la grève et celle du personnel n'adhérant pas à une mesure d'action directe (alinéa 2); l'accord demande aussi au Service du personnel de se réunir dans chaque bureau des organes judiciaires afin de procéder à la vérification des points précédents, en précisant les taux de participation du personnel adhérant aux mesures de force précitées. Les plaignants ajoutent qu'en ce qui concerne la province de La Rioja il faut ajouter l'existence de la loi n° 5593 qui, dans son article 2, alinéa e), déclare l'administration judiciaire comme étant un service essentiel, contrevenant ainsi aux règles nationales et internationales ci-dessus mentionnées, en déléguant au tribunal supérieur de justice la réglementation de cette qualification.

## B. Réponse du gouvernement

310. Dans sa communication du 29 janvier 2007 quant aux allégations relatives à la province de Neuquén, le gouvernement déclare que le conflit avec le syndicat du personnel de justice de Neuquén a été résolu après d'ardues négociations et à travers un accord relatif à un projet de loi consenti par les parties; il ajoute que la considération des services de justice comme services essentiels en vue de l'imposition de services minimums en cas de grève est conforme non seulement avec les principes de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale mais aussi avec la Constitution nationale (comme il résulte de plusieurs sentences judiciaires). Concernant le conflit dans la province de La Rioja, le gouvernement déclare qu'il a été résolu à travers la signature d'accords qui sont détaillés dans la réponse et réitère que l'activité judiciaire est un service essentiel. Le décret n° 272/06 régleme la loi n° 25771 et établit le fonctionnement d'une commission de négociation afin de fixer le service minimum.

## C. Conclusions du comité

311. *Le comité observe que les organisations plaignantes objectent l'accord n° 3769, émis par le tribunal supérieur de justice de la province de Neuquén le 2 juin 2004, qui inclut les services des travailleurs de justice de cet Etat dans le cadre de ce que l'on appelle les services essentiels, ainsi que les accords n°s 133 et 62 émanant du tribunal supérieur de justice de la province de La Rioja datés du 5 novembre 1988 et du 27 avril 2005 qui, selon les plaignants, imposent l'obligation d'établir des services minima avec la possibilité que ceux-ci soient élargis sur décision de chaque tribunal inférieur ou à juge unique et envisagent des sanctions en cas de désobéissance ainsi que l'obligation faite à l'Association des travailleurs de justice de la province de La Rioja de communiquer à l'organe supérieur de justice toute mesure de force dont il disposerait ainsi que la liste du personnel qui adhère à une grève et de celui qui n'y adhère pas. Enfin, le comité observe que les organisations plaignantes ajoutent que la loi n° 5593 de la province de La Rioja déclare l'administration de la justice comme étant un service essentiel.*

312. *Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles: 1) province de Neuquén: le conflit avec le syndicat du personnel de justice de Neuquén a été résolu après d'ardues négociations et à travers un accord relatif à un projet de loi consenti par les parties; le gouvernement ajoute que la considération des services de justice comme services essentiels en vue de l'imposition de services minimums en cas de grève est conforme non seulement avec les principes de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale mais aussi avec la Constitution nationale (comme il résulte de plusieurs sentences judiciaires); 2) province de La Rioja: le conflit a été résolu à travers la signatures d'accords; comme dans le cas antérieur, l'activité judiciaire est un service essentiel.*

313. *A ce sujet, le comité observe que, de la documentation jointe à leur plainte par les organisations plaignantes et le gouvernement, il ressort que dans les deux cas la déclaration de service essentiel correspondant au travail réalisé par les fonctionnaires du pouvoir judiciaire a pour but de garantir la prestation de service au moyen d'un service minimum. Le comité rappelle qu'à plusieurs reprises il a souligné que les fonctionnaires de l'administration publique et du pouvoir judiciaire sont des fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, raison pour laquelle leur droit de grève peut faire l'objet de restrictions, comme la suspension voire même l'interdiction de l'exercice de ce droit [voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 578], et il estime que les restrictions à l'exercice du droit de grève invoquées par les plaignants ne sont pas contraires aux principes de la liberté syndicale. Notant que, dans les circonstances du cas en espèce, un accord existe quant au service minimum à respecter en cas de grève au sein du pouvoir judiciaire, le comité*

*rappelle qu'un service minimum pourrait être approprié comme solution de rechange possible dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n'apparaît pas justifiée et où, sans remettre en cause le droit de grève de la plus grande partie des travailleurs, il pourrait être envisagé d'assurer la satisfaction des besoins de base des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations. Le comité rappelle également l'importance d'assurer que les dispositions relatives au service minimum à appliquer en cas de grève dans un service essentiel soient déterminées avec clarté, appliquées strictement et connues en temps utile par les intéressés. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 607 et 611.]*

## **Recommandation du comité**

**314.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à décider que le cas présent ne nécessite pas un examen plus approfondi.*

CAS n° 2464

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

### **Plainte contre le gouvernement de la Barbade présentée par le Syndicat national des travailleurs du secteur public (NUPW)**

***Allégations: L'organisation plaignante a présenté des allégations selon lesquelles le gouvernement refuse de s'engager dans des négociations collectives portant sur une condition importante de l'emploi de préposés et de gardes de la douane dans le port de Bridgetown. Elle allègue également que le gouvernement a opéré des déductions sur les salaires d'employés qui avaient pris part à une grève pour protester contre le refus du gouvernement de négocier sur cette question***

- 315.** La plainte figure dans une communication du Syndicat national des travailleurs du secteur public (NUPW) du 15 décembre 2005.
- 316.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication datée du 11 janvier 2007.
- 317.** La Barbade 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. Elle n'a pas ratifié la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

#### **A. Allégations de l'organisation plaignante**

- 318.** Dans sa communication du 15 décembre 2005, l'organisation plaignante indique que, en mars 2003, le gouvernement a installé un système de surveillance/sécurité CCTV dans le

port de Bridgetown sans aucune consultation avec les travailleurs ou avec leurs syndicats. Selon l'organisation plaignante, l'installation d'un tel système équivaut à imposer de manière unilatérale une modification substantielle des termes et conditions d'emploi des fonctionnaires affectés, à savoir les préposés et les gardes de la douane. Par une lettre du 16 juin 2003, l'organisation plaignante a soumis un projet de convention (dont une copie est jointe à sa communication) visant essentiellement à limiter l'accès aux images générées par le système CCTV, de manière à mettre à l'abri les employés de la douane et leur famille proche en protégeant leur identité contre les trafiquants d'armes, de drogue et d'autres personnes engagées dans des activités illégales.

- 319.** L'organisation plaignante soutient que, bien qu'elle ait cherché à obtenir des négociations sur cette question par plusieurs demandes écrites, le gouvernement a constamment refusé de retirer le système CCTV ou de lancer une négociation collective au sujet de cette question. L'organisation plaignante ajoute de plus que, suite à une grève pour protester contre l'utilisation de ce système, qui s'est déroulée pendant sept jours en mars-avril 2003, le gouvernement a procédé à des déductions sur les salaires des employés ayant participé à ces journées d'action de protestation.
- 320.** L'organisation plaignante joint plusieurs documents à l'appui de ses allégations, y compris, entre autres: 1) les communications des 30 juillet, 19 août et 25 septembre 2003 adressées par elle au ministère des Finances, relatives aux propositions de négociations avec le gouvernement sur l'utilisation du système CCTV dans le port de Bridgetown. La lettre du 30 juillet 2003 se réfère à une partie du projet de compte rendu d'une réunion qui s'est tenue le 3 avril 2003 au ministère du Service civil pour discuter du système de surveillance, au cours de laquelle le secrétaire permanent du ministère aurait déclaré que le gouvernement «ne négociait ni l'emplacement ni l'utilisation des caméras dans le port de Bridgetown»; 2) une communication adressée par l'organisation plaignante au ministère du Service civil le 31 juillet 2003, qui se réfère à une circulaire émise par le contrôleur des douanes faisant état de l'intention du gouvernement d'opérer des déductions sur les salaires des membres du personnel douanier ayant pris part à une grève; et 3) une communication du 15 août 2003 adressée par le ministère des Finances à l'organisation plaignante, se référant à la réunion tenue le 3 avril 2003 au ministère du Service civil et confirmant que la position exposée par le secrétaire permanent à ladite réunion demeure inchangée – la sécurité ne donnerait lieu à aucun compromis.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 321.** Dans une communication du 11 janvier 2007, le gouvernement indique qu'en mars 2003 les autorités de Barbados Port Inc. et du Département des douanes et accises ont discuté de plans visant à accroître la sécurité du port de Bridgetown, y compris par l'installation de caméras. Ces discussions initiales ont inclus la présentation du plan de sécurité du port au Comité de la sécurité de la marine et de l'aviation, auxquelles a assisté le contrôleur des douanes. Pendant le processus d'installation des caméras, des discussions et réunions ont eu lieu avec les autorités des douanes et le port, et un plan complet montrant l'emplacement des caméras ainsi qu'un protocole concernant le fonctionnement des mesures de sécurité du port ont été développés. Le protocole a ensuite été circonscrit afin de couvrir les domaines suivants: prévision d'un contrôle conjoint du système de caméras, collaboration sur l'usage et la destruction de données et d'informations, procédures d'investigations, établissement d'un comité joint de contrôle visant à revoir les opérations des caméras de surveillance, et identification de possibilité de formation.
- 322.** Le gouvernement indique que, avec les besoins de sécurité croissants de l'industrie maritime suite aux événements du 11 septembre 2001, et de la mise sur pied conséquente du Code international pour la sécurité des navires et des installations portuaires (Code ISPS) par l'Organisation maritime internationale, le port a été mandaté d'entreprendre des

mesures spécifiques d'amélioration de la sécurité; le défaut de respecter ces mesures aurait entraîné que la Barbade soit mise sur une liste noire en tant que destination non sécuritaire. Le gouvernement a aussi reconnu la nécessité d'accroître la sécurité du port, et il a été convenu qu'un certain nombre d'initiatives devraient être mises en place, incluant l'installation de caméras. Le gouvernement prétend que l'installation d'un système de caméras n'est pas un changement dans les conditions de service du personnel des douanes puisque ce terme se réfère à des conditions fondamentales gouvernant la relation entre un employeur et un employé.

- 323.** Selon le gouvernement, le port de la Barbade est légalement responsable de prendre toute action qu'il juge nécessaire afin d'assurer la sécurité de tous cargos sous ses soins. Pendant la grève du Service des douanes, l'autorité portuaire a mis en suspens l'installation des caméras et a couvert leurs lentilles. Cependant, une fois que les consultations concernant la rédaction du protocole furent complétées, les caméras ont été lancées à nouveau. Depuis avril 2006, les autorités portuaires attendent la confirmation de l'intention du Département des douanes de signer le protocole.
- 324.** Le gouvernement confirme que des déductions ont été faites des salaires des grévistes pour la période de la grève et affirme que, selon l'ordre général 3.29, les salaires des agents et employés en grève ne seront pas payés, ceci pour chaque jour ou portion de jour de grève.
- 325.** En ce qui concerne les négociations avec le plaignant, le gouvernement indique qu'une réunion entre le ministère des Services sociaux et le plaignant a été tenue le 23 octobre 2003. Lors de cette réunion, le ministère a indiqué qu'il n'avait pas d'obligation de négocier quant à l'installation d'un système de CCTV dans les ports d'entrée de la Barbade, car cela était une question de sécurité nationale et donc non négociable. Cependant, les préoccupations du syndicat seraient portées à l'attention de l'organisme pertinent.

### C. Conclusions du comité

- 326.** *Le comité note que la présente plainte porte sur le refus d'organiser des négociations sur l'installation et l'usage d'un système de surveillance par CCTV dans le port de Bridgetown – en dépit de plusieurs demandes à ce sujet de la part de l'organisation plaignante. Cette dernière estime que l'installation du système CCTV constitue une modification importante des termes de l'emploi des préposés et des gardes de la douane dans la mesure où elle peut avoir pour eux des implications en termes de sûreté et de sécurité personnelle; l'utilisation du système de surveillance devrait donc faire l'objet de négociations avec le gouvernement. Le gouvernement, pour sa part, maintient que l'installation du système CCTV ne constitue pas une modification des conditions d'emploi. Par ailleurs, le gouvernement avait communiqué au plaignant sa position selon laquelle le développement du système CCTV est une question de sécurité nationale et n'est donc pas ouverte aux négociations.*
- 327.** *A cet égard, le comité rappelle que l'article 4 de la convention n° 98 prévoit la promotion de la négociation collective en vue de régler les «conditions d'emploi au moyen d'une convention collective». La gamme des questions qui peuvent valablement être sujettes à la négociation collective est donc très large puisqu'elle comprend, pour ainsi dire, toutes les questions portant au premier chef ou essentiellement sur les conditions d'emploi et notamment, mais pas exclusivement: le type d'accord qui peut être proposé aux employés ou le type d'accord industriel devant être négocié par la suite, de même que le salaire, les allocations et indemnités, les horaires de travail, les congés annuels, les critères de sélection en cas de mise à pied, le champ d'application de la convention collective, l'octroi de facilités syndicales, y compris un accès au lieu de travail plus large que celui prévu par*

la législation, etc. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 913.]

- 328.** *Certains sujets peuvent toutefois être exclus du champ de la négociation collective. Par exemple, à propos d'allégations relatives au refus de négocier collectivement sur certaines questions dans le secteur public, le comité a rappelé le point de vue exprimé par la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale estimant qu'«il est certaines questions qui, manifestement, relèvent au premier chef ou essentiellement de la gestion des affaires du gouvernement; ces questions peuvent raisonnablement être considérées comme étrangères au champ de la négociation». [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 920.] Toutefois, le comité rappelle également que, dans des cas impliquant des questions susceptibles d'être exclues du champ de la négociation, telles que l'élaboration des grandes lignes de la politique générale de l'enseignement, la négociation collective devrait encore être autorisée sur les conséquences que de telles questions pourraient avoir pour les conditions d'emploi. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 922-923.]*
- 329.** *Sans oublier les principes mentionnés ci-dessus, et estimant que la décision d'installer un système CCTV peut – dans la mesure où elle fait partie d'une politique gouvernementale plus large en matière de sécurité portuaire – raisonnablement être considérée comme sortant du champ de la négociation collective, le comité est néanmoins d'avis que la présence d'un tel système peut avoir un impact sur les conditions d'emploi des personnels douaniers, qui devrait faire l'objet d'une consultation et d'une négociation entre les parties. Le comité rappelle que, dans le cadre de l'examen d'une autre plainte impliquant des fonctionnaires de douane, il avait souligné l'importance qu'il attache à la promotion du dialogue et des consultations sur des questions d'intérêt mutuel entre les autorités publiques et les organisations professionnelles les plus représentatives du secteur en question [voir 299<sup>e</sup> rapport, cas n° 1808 (Costa Rica), paragr. 380]; et il demande au gouvernement d'entamer le dialogue avec le syndicat sur l'impact que le système de surveillance peut avoir sur les termes et conditions de l'emploi des personnels douaniers. Le comité suggère qu'en cas d'impasse le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, examine la possibilité de mettre en place, pour ce qui a trait aux questions soulevées, des procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives, aux diverses étapes desquelles les intéressés puissent participer, et dans lesquelles les sentences, si et quand elles sont rendues, soient appliquées entièrement et rapidement. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*
- 330.** *Concernant les déductions opérées sur la paie des employés pour leurs jours de participation à une grève, le comité rappelle que les déductions de salaire pour les jours de grève ne soulèvent pas d'objections du point de vue des principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 654.] De ce fait, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.*

### **Recommandation du comité**

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

*Le comité demande au gouvernement d'entamer le dialogue avec le syndicat sur l'impact que le système de surveillance peut avoir sur les termes et conditions de l'emploi des personnels douaniers et suggère qu'en cas d'impasse le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, examine la possibilité de mettre en place, pour ce qui a trait aux questions soulevées, des procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées,*

*impartiales et rapides, aux diverses étapes desquelles les intéressés puissent participer, si et quand des sentences sont rendues, qu'elles soient appliquées entièrement et rapidement. Le comité demande à être tenu informé à ce sujet.*

CAS N° 2491

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

**Plainte contre le gouvernement du Bénin  
présentée par  
le Syndicat national des travailleurs du ministère de la Fonction publique,  
du Travail et de la Réforme administrative (SG/SYNTRA/MFPTRA)**

*Allégations: 1) Les différentes mesures des autorités pour séparer des syndicalistes de leurs bases, y compris la mutation de dix d'entre eux; 2) les restrictions aux droits de réunion syndicale; 3) des actes de favoritisme des autorités au bénéfice du syndicat SYNATRA; 4) la diminution ou disparition pour motif de grève des primes liées aux activités de reclassement à l'encontre des neuf syndicalistes; et 5) le changement unilatéral de régime de la prime de gestion dont le prélèvement appartenait à l'organisation plaignante*

332. La plainte figure dans des communications du SYNTRA-MFPTRA datées du 26 mai 2006 et du 7 juillet 2006.
333. Le gouvernement a envoyé ses observations par des communications du 18 juillet 2006 et du 11 septembre 2006.
334. Le Bénin 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**

335. Dans sa communication datée du 26 mai 2006, le Syndicat national des travailleurs du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative allègue que la division (opérée par l'ancien gouvernement) de l'ancien ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative en deux ministères (le ministère du Travail et de la Fonction publique et de la Réforme administrative, et le ministère de la Réforme administrative et institutionnelle) a séparé les dirigeants syndicaux de leurs bases, démobilisant et déstabilisant l'organisation plaignante tout en éparpillant ses dirigeants.
336. Les autorités ont en outre procédé à des mutations de syndicalistes (nullement fondées sur les nécessités de service), se sont ingérées dans le fonctionnement de l'organisation

plaignante et ont réalisé des manipulations pour opposer les syndicats du même milieu de travail.

- 337.** Plus concrètement, l'organisation plaignante signale que les autorités sont décidées à la faire disparaître. Le 24 mai 2005, dix dirigeants ou syndicalistes de l'organisation plaignante (tous les membres du Bureau directeur et des responsables des cellules de base de la Direction des archives du contentieux et des affaires disciplinaires (DACAD) et de la Direction de la gestion des carrières des agents de l'Etat (DGAE)) ont été mutés et se sont retrouvés séparés de leurs bases respectives. Les militants de l'organisation plaignante sont en outre alarmés par des menaces de mutations très loin de la capitale Cotonou s'ils réalisent encore des mouvements de grève (comme ce fut le cas, par exemple, du syndicaliste Henri Akpaoka, à la suite du mouvement de grève de 2003).
- 338.** Par ailleurs, l'organisation plaignante joint une lettre au Directeur du cabinet du ministre de la Fonction publique datée du 12 mai 2005 informant que «toute réunion des travailleurs sans indications claires de son ordre du jour ne saurait être autorisée» et demande en conséquence au syndicat de «reporter l'assemblée prévue dans la correspondance» concernant la tenue d'une assemblée générale des travailleurs du ministère. Des lettres sont annexées à la plainte faisant état d'ingérence, dont une en date du 9 novembre 2005 déniait l'autorisation d'organiser certaines séances de formation dans le domaine de la déontologie administrative tout en signalant que de toute façon la salle de conférence n'était pas disponible.
- 339.** L'organisation plaignante souligne que le cabinet ministériel privilégie le syndicat SYNATRA et lui accorde des facilités (par exemple, véhicule pour faire des démarches administratives liées à la prime de gestion et à la prime de rendement).
- 340.** Enfin, la rédaction de l'arrêté d'extension de la prime spécifique de gestion a été confiée au syndicat SYNATRA (proche du cabinet ministériel selon l'organisation plaignante) qui n'a pas déposé de motion de grève dans le passé. En outre, neuf syndicalistes de l'organisation plaignante ont vu diminuer (de plus de la moitié) ou disparaître les primes liées aux activités de reclassement pour motif de grève.
- 341.** Dans sa communication datée du 7 juillet 2006, l'organisation plaignante allègue que, le 12 septembre 2003, une note de service (062/MFPTRA/DC/SGM/SA) officialisait un consensus des travailleurs en assemblée générale au sein du ministère chargé de la Fonction publique et du Travail selon lequel un prélèvement d'une somme forfaitaire de 1 000 francs CFA pour le compte du SYNTRA-MFPTRA était dû en tant que prime spécifique de gestion. L'organisation plaignante ajoute qu'en vue de créer la division le ministère a abrogé cette note, bénéficiant ainsi au syndicat «patronal» SYNATRA qui, par exemple, avait invité ses adhérents à ne pas suivre le mouvement de grève d'avril 2004 et à faire confiance au cabinet ministériel.
- 342.** L'organisation plaignante joint le texte de la nouvelle note de service n° 055 (suite à l'abrogation de la note n° 062) selon laquelle:

En raison de l'existence de plusieurs organisations syndicales au sein du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative, les positions de la note de service n° 062/MFPTRA/DC/SGM/SA du 12 septembre 2003 relative au prélèvement par bénéficiaire de la somme de mille (1 000) francs CFA sur la prime spécifique à la gestion du personnel de l'Etat au profit du Syndicat des travailleurs du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative (SYNTRA-MFPTRA) sont et demeurent abrogées.

En conséquence, tout prélèvement sur ladite prime devra désormais se faire en concertation entre lesdites organisations syndicales.

## B. Réponses du gouvernement

343. Dans sa communication datée du 18 juillet 2006, le gouvernement indique que l'organisation plaignante SYNTRA-MFPTRA estime que les mutations, objet du titre d'affectation n° 041-MFPTRA/DC/SGM/DA/SA du 24 mai 2005, sont abusives au motif qu'elles ont séparé les membres du bureau directeur du syndicat de leurs bases, muselant ainsi le syndicalisme au sein du ministère chargé de la Fonction publique et du Travail. A cet égard, le gouvernement fait observer que plusieurs éléments méritent d'être pris en compte dans l'appréciation de cette allégation qui confirment que lesdites affectations d'agents ne sont motivées que par le souci de la bonne marche du service public et donc nullement dirigées contre un syndicat en particulier. En premier lieu, le titre d'affectation contesté concerne 31 agents mais le SYNTRA-MFPTRA n'en cite qu'une dizaine comme étant membres du bureau directeur et des cellules de base ou des supposés sympathisants du SYNTRA-MFPTRA. En second lieu, la mesure de redéploiement a pris en compte toutes les directions générales du ministère et non uniquement la Direction de la fonction publique comme a tenté de l'affirmer le SYNTRA-MFPTRA. Enfin, les services d'origine de tous les agents affectés ainsi que leurs nouveaux services d'accueil sont localisés dans la même ville et distants de moins de cinq (5) kilomètres. Certains sont même situés dans la même enceinte, tels la Direction de la gestion des carrières des agents de l'Etat, le Bureau des relations avec les usagers et la Direction de l'administration.
344. La plainte se réfère à la division de l'ancien ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative en deux départements distincts, à savoir: le ministère du Travail et de la Fonction publique (MTFP) et le ministère de la Réforme administrative et institutionnelle (MRAI). Les agents appartenant à l'ex-Direction générale de la réforme et de la modernisation de l'administration (DGRMA) se retrouvent au ministère chargé de la Réforme administrative et institutionnelle, qu'ils soient syndicalistes ou non. Le fait que des syndicalistes se retrouvent au MRAI ne présente donc aucun caractère d'injustice et ne cache aucune intention de démobilisation des organes syndicaux.
345. Quant à l'abrogation de la note de service n° 055/MFPTRA/DC/SGM/SA du 24 novembre 2004 qui subordonne tout prélèvement sur la prime spécifique de gestion du personnel de l'Etat, initialement effectué au profit du SYNTRA-MFPTRA, à une concertation entre les différents organes syndicaux, le gouvernement indique dans sa communication datée du 11 septembre 2006 que cette décision trouve sa justification dans l'existence, au sein du ministère du Travail et de la Fonction publique, de deux autres organisations syndicales, à savoir, le Syndicat national des corps de l'administration du travail (SYNACAT) et le Syndicat autonome des travailleurs du MFPTRA (SYNATRA). La mesure de prélèvement d'office sur les primes de tous les agents ne pouvait donc plus subsister au risque d'être qualifiée de discriminatoire, étant donné qu'aucune part n'était versée au profit du SYNACAT et du SYNATRA. Ce faisant, l'administration n'a pris aucune décision arbitraire et ne s'est pas rendue coupable d'ingérence dans les affaires syndicales mais a garanti l'égalité de traitement.
346. Quant à l'allégation du SYNTRA-MFPTRA selon laquelle les responsables du ministère chargé de la Fonction publique et du Travail se sont opposés à la tenue de ses réunions de concertation, le gouvernement précise que les réunions syndicales n'ont jamais été interdites au niveau du ministère. Cependant, la sécurité sur les lieux de travail relève de la compétence exclusive du chef de département qui en répond en cas de trouble de l'ordre public. La demande d'indication de l'ordre du jour d'une réunion ne saurait donc être interprétée comme une immixtion dans la vie et les affaires de l'organisation syndicale étant donné que ladite réunion pourrait se tenir sur les lieux et aux heures de travail. Il convient de souligner enfin que cette demande a été faite au lendemain des grèves politiques déclenchées par le SYNATRA-MFPTRA en conformité avec la décision de la

Centrale des syndicats des travailleurs du Bénin à laquelle est affilié le SYNTRA-MFPTRA.

### C. Conclusions du comité

347. *Le comité note que les allégations concernent: 1) les différentes mesures des autorités pour séparer des syndicalistes de leurs bases, y compris la mutation de dix d'entre eux; 2) les restrictions aux droits de réunion syndicale; 3) des actes de favoritisme des autorités au bénéfice du syndicat SYNATRA; 4) la diminution ou disparition pour motif de grève des primes liées aux activités de reclassement à l'encontre de neuf syndicalistes; et 5) le changement unilatéral de régime de la prime de gestion dont le prélèvement appartenait à l'organisation plaignante.*
348. *En ce qui concerne les allégations sur la mutation des dirigeants ou syndicalistes de l'organisation plaignante, le comité note que, selon le gouvernement, elle a été motivée par la bonne marche du service public, a concerné 31 agents, dont seulement dix étaient mentionnés par le plaignant, s'est produite dans toutes les directions générales du ministère et a impliqué des destinations dans la même ville dans des centres distants de moins de cinq kilomètres ou encore dans la même enceinte. Le comité attire néanmoins l'attention du gouvernement sur le fait que la mutation des syndicalistes a certainement eu des conséquences sur le fonctionnement efficace du syndicat et relève que le gouvernement n'a pas fait état de consultations avec l'organisation plaignante lors de cette mutation. Le comité prie le gouvernement d'étudier avec l'organisation plaignante la façon d'atténuer l'impact de la mutation de ces syndicalistes et prie le gouvernement de procéder à des consultations franches et approfondies lorsqu'il considérera nécessaire de procéder à la mutation d'un nombre important de travailleurs, y compris des syndicalistes.*
349. *En ce qui concerne les allégations sur les restrictions au droit de réunion, le comité note que, selon le gouvernement, les réunions syndicales n'ont jamais été interdites et que la demande d'indication de l'ordre du jour des réunions serait liée à la sécurité sur les lieux de travail. Le comité relève cependant que le syndicat devrait pouvoir réaliser des réunions syndicales sans besoin de communiquer aux autorités l'ordre du jour, compte tenu du principe de l'article 3 de la convention n° 87 d'après lequel les organisations ont le droit d'organiser librement leurs activités sans ingérence des autorités. Le comité souligne en outre que l'organisation plaignante a envoyé copie d'une communication du cabinet du ministre de la Fonction publique datée du 9 novembre 2005 déniait l'autorisation d'organiser certaines séances de formation dans le domaine de la déontologie administrative, tout en signalant que de toute façon la salle de conférence n'était pas disponible. Compte tenu de la déclaration du nouveau gouvernement selon laquelle des réunions syndicales n'ont jamais été interdites au niveau du ministère, le comité prie le gouvernement de respecter pleinement le droit de réunion syndicale sans exiger la communication de l'ordre du jour, qui reste une question interne aux syndicats.*
350. *En ce qui concerne l'allégation sur le changement unilatéral du régime de la prime de gestion dont le prélèvement appartenait à l'organisation plaignante, le comité note les déclarations du gouvernement selon lesquelles ce changement tenait compte du fait que, dans le ministère de la Fonction publique, il y avait au moins trois syndicats et que le changement a pour but d'assurer l'égalité de traitement entre organisations.*
351. *Enfin, notant que le gouvernement n'a pas envoyé ses observations sur les allégations concernant: 1) des actes de favoritisme des autorités au bénéfice du syndicat SYNATRA (selon les allégations, proche du Directeur du cabinet ministériel); et 2) la diminution ou la disparition pour motifs de grève des primes liées aux activités de reclassement à l'encontre de neuf syndicalistes, le comité prie le gouvernement de clarifier ces questions*

*avec l'organisation plaignante en vue d'assurer le plein respect des principes de la liberté syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

## **Recommandations du comité**

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

- a) *En ce qui concerne les allégations sur la mutation des dirigeants ou syndicalistes de l'organisation plaignante, le comité invite le gouvernement à étudier avec l'organisation plaignante la façon d'atténuer l'impact de la mutation de ces syndicalistes et prie le gouvernement de procéder à des consultations franches et approfondies chaque fois qu'il considérera nécessaire de procéder à la mutation d'un nombre important de travailleurs, y compris des syndicalistes.*
- b) *En ce qui concerne les allégations sur les restrictions au droit de réunion, compte tenu de la déclaration du nouveau gouvernement selon laquelle des réunions syndicales n'ont jamais été interdites au niveau du ministère, le comité prie le gouvernement de respecter pleinement le droit de réunion syndicale sans exiger la communication de l'ordre du jour, qui reste une question interne aux syndicats.*
- c) *Quant aux allégations concernant: 1) des actes de favoritisme des autorités au bénéfice du syndicat SYNATRA (selon les allégations, proche du Directeur du cabinet ministériel); et 2) la diminution ou la disparition pour motifs de grève des primes liées aux activités de reclassement à l'encontre de neuf syndicalistes, le comité prie le gouvernement de clarifier ces questions avec l'organisation plaignante en vue d'assurer le plein respect des principes de la liberté syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

CAS N° 2470

RAPPORT INTÉRIMAIRE

### **Plainte contre le gouvernement du Brésil**

**présentée par**

- la Centrale des travailleurs du Brésil (CUT) et
- le Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique
  - Section régionale de Vinhedo

*Allégations: Pratiques antisyndicales; constitution à la demande de l'entreprise d'un organe de représentation des travailleurs qui est parallèle au syndicat; non-reconnaissance du Comité syndical national; pressions sur les travailleurs pour qu'ils se désaffilient du syndicat*

- 353.** Les organisations plaignantes ont présenté leur plainte dans des communications des 1<sup>er</sup> décembre 2005 et 13 janvier 2006.
- 354.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication du 12 septembre 2006. Dans une communication du 2 octobre 2006, il a transmis les commentaires de l'entreprise UNILEVER à propos de la plainte.
- 355.** Le Brésil a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, mais il n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

## **A. Allégations des plaignants**

- 356.** Dans leur communication du 1<sup>er</sup> décembre 2005, les organisations plaignantes affirment que l'entreprise IGL Industrial Ltda, qui appartient au groupe multinational UNILEVER, ne respecte pas les garanties relatives à la liberté syndicale prévues dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98.
- 357.** Les organisations plaignantes indiquent que le Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique – Section régionale de Vinhedo représente près de 2 000 travailleurs de l'industrie chimique à la base territoriale de Vinhedo, dont 822 sont affiliés au syndicat. Elles ajoutent que sont affiliés au syndicat 313 des 524 travailleurs de l'entreprise IGL Industrial Ltda, soit un taux de syndicalisation de 59,70 pour cent très supérieur à la moyenne enregistrée dans le pays.
- 358.** Concrètement, les organisations plaignantes affirment que ces vingt dernières années l'action de l'entreprise s'est caractérisée par le recours à des pratiques autoritaires et par sa réticence au dialogue social, ce que démontrent les nombreux conflits avec le syndicat qui ont été alimentés pendant cette période.
- 359.** A titre d'exemple, les plaignants indiquent qu'en 1991 une grève de trois jours a débouché sur l'intervention de la force de choc de la police militaire de l'Etat de São Paulo, à la demande de l'entreprise, afin de réprimer les grévistes qui manifestaient devant les locaux de l'entreprise. Au cours des années quatre-vingt-dix, le syndicat a promu plusieurs grèves de quelques heures. Depuis 2001, il a paralysé à trois reprises, pendant une journée, la chaîne de production de l'entreprise pour faire aboutir des revendications salariales, pour obtenir le renouvellement de conventions collectives et pour protester contre les licenciements collectifs effectués par l'entreprise ces dernières années. IGL Industrial Ltda a réagi à ces mesures par des menaces téléphoniques à l'encontre des travailleurs, et a filmé les manifestations pour en identifier les participants et exercer des pressions sur eux. De plus, l'entreprise infiltre systématiquement des chefs dans les assemblées des travailleurs et interdit l'accès des dirigeants syndicaux à l'usine. Lorsqu'elle les y autorise, ils doivent être accompagnés des agents de sécurité de l'entreprise, ce qui entrave les contacts avec les travailleurs.
- 360.** Pendant la dernière grève menée par le syndicat, en mars 2005, l'entreprise a ordonné au service de sécurité de couper des clôtures afin que les briseurs de grève puissent éviter le piquet de grève. De plus, des gérants et des coordinateurs ont intimidé les salariés, y compris en dehors de l'usine, pour qu'ils aillent travailler.
- 361.** Les organisations plaignantes affirment aussi que l'entreprise a institué une forme propre de représentation des salariés sur le lieu de travail, qui est parallèle au syndicat, au moyen du «Groupe de travail pour améliorer l'ambiance». Ce groupe tend à jouer le rôle d'un syndicat d'entreprise – figure juridique qui n'existe pas dans le droit syndical brésilien –

constitué sous les auspices de la direction d'IGL Industrial Ltda et docile à ses souhaits et à ses ordres. Les organisations plaignantes soulignent en outre qu'UNILEVER refuse de reconnaître le Comité syndical national d'UNILEVER Brésil qu'ont formé les syndicats représentatifs de toutes les usines en place sur le territoire national.

- 362.** Enfin, la mesure la plus récente et la plus grave de l'entreprise, qui a amené à consulter la Commission sociale et du travail du MERCOSUR et à soumettre la présente plainte, a été la campagne de désaffiliation syndicale de ses salariés. Cette campagne a commencé en janvier 2005 par la distribution de formulaires de désaffiliation. Le point culminant en a été, en mars de la même année, la mise en service d'un numéro d'appel gratuit (0800) qui donnait notamment la possibilité de demander la désaffiliation du syndicat. Une fois cette option choisie, une personne au service de l'entreprise aidait le travailleur à remplir et à envoyer la demande de désaffiliation. Cette situation, qui a duré environ un mois, a constitué selon le plaignant une grave ingérence dans les activités licites du syndicat.
- 363.** En conclusion, les organisations plaignantes demandent que l'on recommande au gouvernement du Brésil de garantir le libre exercice de la manifestation syndicale, à l'intérieur et à l'extérieur des locaux de l'entreprise IGL Industrial Ltda, la liberté d'affiliation au syndicat, la liberté de réaliser des piquets de grève pacifiques sans ingérence de l'entreprise, et la reconnaissance par l'entreprise du Comité syndical national susmentionné. Elles demandent aussi que l'on recommande au gouvernement de veiller à ce que l'entreprise n'ait pas recours à des pratiques incitant à se désaffilier du syndicat, et à ce qu'elle s'abstienne de filmer ou de photographier les manifestations et assemblées des travailleurs sans le consentement individuel préalable de ces derniers et sans celui du syndicat.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 364.** Dans sa communication du 12 septembre 2006, le gouvernement indique que le Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique – Section régionale de Vinhedo avait porté devant le Point de contact national au Brésil une plainte contre UNILEVER pour violation des Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales. Cette plainte était motivée par le fait que l'entreprise avait annoncé la fermeture de l'unité de production de Vinhedo et son transfert dans la municipalité d'Ipojuca, décision qui n'avait pas été communiquée aux représentants des travailleurs.
- 365.** Sous la forme d'une demande d'information, la CUT a signalé en mai 2005 à la Commission sociale et du travail du MERCOSUR des pratiques antisyndicales de l'entreprise – en particulier, distribution d'un formulaire de désaffiliation intitulé «Exclusion d'affiliés au syndicat» et mise en service d'un numéro d'appel gratuit du Département des ressources humaines permettant aux intéressés de demander leur exclusion de la liste des cotisations syndicales à retenir sur les salaires. Ce fait, qui avait été précédemment dénoncé devant le ministère du Travail et de l'Emploi afin qu'il intervienne, fait l'objet de la présente plainte.
- 366.** Le gouvernement indique que le ministère du Travail et de l'Emploi a envoyé un enquêteur pour que ce dernier rencontre les parties. De plus, le ministère, par un courrier, a demandé à UNILEVER de transmettre ses commentaires au sujet de la plainte.
- 367.** Lors d'une réunion avec l'enquêteur, les représentants du syndicat ont fait encore état, d'une façon générale, des éléments déjà contenus dans la plainte et en ont signalé de nouveaux. En particulier, ils ont indiqué que l'entreprise poursuit une politique antisyndicale qui, même s'il n'est pas toujours possible de la démontrer avec des données objectives, vise constamment à saper le rôle de représentation du syndicat. De plus, les

dirigeants de l'entreprise exercent des coercitions sur les travailleurs pendant les heures de travail pour que ceux-ci se désaffilient du syndicat. Jusqu'en 2004, les dirigeants syndicaux qui travaillaient dans l'entreprise devaient être accompagnés d'agents de sécurité pour entrer dans les locaux de l'entreprise; plus tard, après la dénonciation de cette pratique, l'entreprise a appliqué la même mesure à tous les salariés qui se rendaient dans les locaux de l'entreprise en dehors des horaires de travail. Le syndicat ne participe pas aux négociations sur la participation aux résultats de l'entreprise, ce que prévoit la loi. L'entreprise avait mis en place un service téléphonique interne permettant aux travailleurs de demander leur désaffiliation du syndicat; ce service a été supprimé après la plainte du syndicat. L'entreprise promeut des instances de discussion avec les travailleurs. Elles seraient positives si l'on ne refusait pas que le syndicat y participe de façon organisée; les plaignants mentionnent par exemple le Programme ouvert d'écoute et le Groupe de travail pour améliorer l'ambiance. Ils affirment enfin que l'entreprise ne communique pas copie au syndicat des procès-verbaux des réunions de la Commission interne des accidents du travail.

- 368.** Lors d'une réunion avec l'enquêteur envoyé par le ministère du Travail et de l'Emploi, les représentants de l'entreprise ont nié l'existence de pratiques, voilées ou explicites, visant à entraver l'action syndicale. Ils ont déclaré que des gardes de sécurité accompagnent dans les locaux de l'entreprise quiconque ne fait pas partie du personnel, qu'il s'agisse ou non de dirigeants syndicaux, ainsi que les salariés qui se rendent dans les locaux de l'entreprise en dehors de leurs heures de travail.
- 369.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle un numéro d'appel gratuit aurait été mis en service pour faciliter la désaffiliation des travailleurs, les représentants de l'entreprise ont indiqué qu'elle dispose d'un service téléphonique interne qui répond à plusieurs objectifs, dont celui de permettre aux travailleurs de demander que leur cotisation syndicale ne soit plus retenue sur leur salaire. Dans ce cas, on oriente les travailleurs pour qu'ils prennent d'abord contact avec le syndicat afin de formaliser leur désaffiliation. Les représentants de l'entreprise n'ont pas indiqué pourquoi ce service téléphonique avait été interrompu. A ce sujet, le gouvernement reproduit le texte d'une communication que le syndicat a porté à sa connaissance. Cette communication diffusée par l'entreprise, intitulée «Exclusion d'affiliés au syndicat», indique ce qui suit: «Pour demander votre exclusion de la liste des retenues sur la feuille de paie, appelez le 0800 du Département des ressources humaines puis adressez le document avec le numéro d'appel».
- 370.** En ce qui concerne le «Groupe de travail pour améliorer l'ambiance», les représentants de l'entreprise ont indiqué qu'il a cessé d'exister en 2004. Cette initiative et d'autres analogues comme le «Programme ouvert d'écoute» (Programa Aberto Para Ouvir) permettent de communiquer avec les salariés pour discuter des mesures susceptibles d'améliorer la qualité de vie au travail. Tous les travailleurs peuvent y participer et les réunions ont lieu une fois par trimestre pendant les horaires de travail. Les représentants de l'entreprise ont précisé que cette activité étant réservée au personnel, les dirigeants syndicaux qui ne travaillent pas dans l'entreprise ne sont pas autorisés à y participer. A été créée plus tard la *Global People Survey* (étude d'ensemble sur les effectifs) dans un but analogue à celui du Groupe de travail pour améliorer l'ambiance. Les représentants de l'entreprise ont ajouté qu'il n'y avait pas de documents écrits sur la marche de ces programmes.
- 371.** Enfin, le gouvernement souligne dans sa communication que le ministère du Travail et de l'Emploi, par le biais de la délégation régionale du travail à São Paulo, est pleinement habilité à enquêter sur toutes les infractions à la législation du travail et à faciliter la conciliation entre les parties par le dialogue social.

## **Observations d'UNILEVER transmises par le gouvernement**

- 372.** Dans sa communication du 2 octobre 2006, le gouvernement a transmis les observations d'UNILEVER sur la plainte. L'entreprise indique qu'elle exerce ses activités au Brésil depuis quatre-vingts ans et qu'elle y occupe plus de 13 000 personnes dans ses treize usines. Son Code de principes sur ses activités prévoit le respect de tout type de représentation légitime des travailleurs et de leur droit d'association. L'entreprise croit au dialogue et reste constamment à l'écoute de ses salariés. UNILEVER indique que dans le pays il est en contact direct avec 15 syndicats et que le Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique – Section régionale de Vinhedo ne représente que 3,4 pour cent de l'ensemble de ses effectifs dans le pays. Il souligne que le taux élevé de syndicalisation dont le syndicat fait état suffit à lui seul pour mettre en doute les «pratiques antisyndicales et attitudes autoritaires de l'entreprise». UNILEVER réfute catégoriquement les accusations mentionnées dans la plainte et affirme avoir toujours veillé à la protection de l'intégrité physique de ses travailleurs et de son patrimoine, tout en respectant le libre exercice du droit de manifestation syndicale, même lorsque celui-ci a été exercé de façon agressive et violente.
- 373.** A propos des allégations relatives à la campagne de désaffiliation syndicale, UNILEVER indique qu'en janvier 2005 il a mis en place à l'intention de ses travailleurs un nouveau service sur les ressources humaines. Il s'agit d'un numéro d'appel gratuit (0800) permettant à tous ses salariés de l'Amérique latine de s'informer et de solliciter des services concernant l'administration du personnel (par exemple, remboursement de frais médicaux, inscription à des programmes de formation, autorisation de retenir des cotisations sur le salaire). Ce service est assuré, sous la direction d'UNILEVER, par une entreprise sous-traitante. L'entreprise affirme que le syndicat déforme les faits lorsqu'il dit qu'un service a été mis en place en mars 2005 à des fins de désaffiliation syndicale. Ce service, qui a commencé en janvier, n'avait rien à voir avec la question syndicale. Les faits sont les suivants: en raison du nombre élevé de demandes d'information sur la façon de procéder à la désaffiliation d'un syndicat, désaffiliation qui entraîne la suspension de la retenue de la cotisation syndicale mensuelle sur le salaire, un fonctionnaire de l'entreprise sous-traitante, agissant de bonne foi mais en désaccord avec la direction d'UNILEVER, a pris l'initiative d'établir un formulaire d'orientation et de l'afficher afin de se faciliter la tâche. Cette communication a été retirée du panneau d'affichage le jour même et non un mois après comme l'affirme le syndicat. Une autre communication a été alors affichée au même endroit dans laquelle UNILEVER réaffirmait son respect de la liberté d'affiliation syndicale des travailleurs, ainsi que sa position à ce sujet qui figure dans le Code de principes. Le texte de cette communication a d'ailleurs été établi d'un commun accord avec le syndicat.
- 374.** Au sujet de l'allégation relative au fonctionnement du Groupe de travail pour améliorer l'ambiance, UNILEVER précise que, toujours dans le souci de rester constamment à l'écoute de ses travailleurs, il a créé, développé et perfectionné plusieurs mécanismes à cette fin. A titre d'exemple, l'entreprise indique qu'en 1988 elle a créé le «canal va et vient», lequel a été modifié et adapté au fil des ans. Son objectif primordial n'a pas changé: informer les salariés et respecter leur opinion. L'élément d'information «va» consiste à renseigner les salariés sur l'évolution des activités économiques, entre autres par le biais de bulletins d'information et de réunions générales. L'élément d'écoute «vient» permet aux salariés d'exprimer librement leurs opinions et leurs revendications, d'obtenir des éclaircissements, de formuler des suggestions. Les initiatives dans ce sens ont revêtu de nombreuses formes: divers programmes («Parler avec le président», «Petit déjeuner avec le directeur»), et surtout une enquête menée il y a deux ans à laquelle 93 pour cent des personnes interrogées ont répondu. UNILEVER souligne que le Groupe de travail pour

améliorer l'ambiance, qui a été créé en 1988, n'est qu'une des initiatives à cette fin et qu'il ne visait en aucune façon à entraver l'activité syndicale ou à s'y substituer.

375. Au sujet de la reconnaissance du Comité national syndical, UNILEVER affirme que le Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique – Section régionale de Vinhedo a revendiqué avec insistance sa représentation syndicale par le biais du Comité national syndical, lequel n'est actuellement constitué que de trois autres syndicats qui, ensemble, représentent 1,9 pour cent des travailleurs d'UNILEVER. Les onze autres syndicats, qui représentent 95 pour cent des effectifs, considèrent que cette initiative constitue une menace pour leur organisation. Ils ne reconnaissent pas le Comité national syndical comme représentant de leurs intérêts.
376. Enfin, UNILEVER joint à sa communication trois courriers de syndicats dans lesquels, en des termes très analogues, les secrétaires généraux respectifs de ces syndicats affirment que l'entreprise respecte les conventions collectives et les conventions de l'OIT.

### C. Conclusions du comité

377. *Le comité rappelle que les allégations du présent cas sont les suivantes: pratiques antisyndicales à l'encontre du Syndicat unifié des travailleurs de l'industrie chimique – Section régionale de Vinhedo (ci-après le syndicat); constitution à la demande de l'entreprise d'un organe de représentation des travailleurs, qui est parallèle au syndicat; non-reconnaissance du Comité syndical national; et pressions sur les travailleurs pour qu'ils se désaffilient du syndicat, dans l'entreprise IGL Industrial Ltda qui appartient au groupe multinational UNILEVER. Le comité dispose, outre des informations adressées par les plaignants et le gouvernement, des observations d'UNILEVER. Le comité note avec préoccupation que, d'une manière générale, le gouvernement se borne à transmettre les informations reçues des deux parties, sans formuler de jugement à ce sujet.*

#### **Pratiques antisyndicales: intimidation à l'encontre de travailleurs syndiqués en raison de leur participation à des protestations et à des grèves**

378. *Le comité note que, selon les plaignants, ces vingt dernières années l'action d'UNILEVER s'est caractérisée par sa réticence au dialogue social et par la poursuite d'une politique antisyndicale. En particulier, le comité note que les plaignants font état de plusieurs pratiques antisyndicales – entre autres, l'entreprise a menacé par téléphone des travailleurs qui avaient participé à des grèves, filmé des manifestations pour identifier les participants et exercer des pressions sur eux, et infiltré des chefs dans les assemblées des travailleurs. Les plaignants affirment aussi que, lors d'une grève menée en mars 2005, l'entreprise a ordonné au service de sécurité de couper des clôtures afin que les briseurs de grève puissent éviter le piquet de grève et que, dans le même temps, le personnel de direction a intimidé les effectifs, y compris en dehors de l'usine, pour qu'ils aillent travailler.*
379. *Le comité note que les représentants de l'entreprise nient l'existence de pratiques, voilées ou explicites, visant à entraver l'action syndicale. Ils soulignent que le Code de principes de l'entreprise sur ses activités prévoit le respect de tout type de représentation légitime des travailleurs. Le comité note aussi que, de l'avis des représentants de l'entreprise, le taux élevé d'affiliation au syndicat (59,70 pour cent) suffit à lui seul pour mettre en doute les pratiques antisyndicales qui sont alléguées.*

- 380.** *Le comité note les divergences qu'il y a entre les allégations des plaignants et celles des représentants de l'entreprise. A ce sujet, il constate avec regret que la réponse du gouvernement ne contient pas d'observations spécifiques sur les différentes pratiques antisyndicales alléguées, en particulier les menaces téléphoniques, le fait que des manifestations auraient été filmées et l'infiltration de chefs dans les assemblées des travailleurs. Le comité demande au gouvernement d'enquêter sur ces allégations et de l'informer en détail à ce sujet.*
- 381.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les dirigeants syndicaux seraient accompagnés par des agents de sécurité dans les locaux de l'entreprise, le comité note que, d'après les déclarations des représentants de l'entreprise, cette procédure s'applique actuellement à quiconque ne fait pas partie du personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse ou non de dirigeants syndicaux, ainsi qu'aux salariés qui se rendent dans les locaux de l'entreprise en dehors de leurs heures de travail. Les plaignants ont confirmé l'existence de cette procédure. Le comité rappelle que, pour que le droit syndical ait vraiment un sens, les organisations de travailleurs doivent être en mesure de promouvoir et de défendre les intérêts de leurs membres en bénéficiant des facilités nécessaires au libre exercice des activités. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1106.] Le comité est également d'avis que l'accompagnement de personnes par des effectifs de sécurité pour accéder à l'entreprise pourrait être considéré comme une mesure nécessaire dans certaines circonstances. Cependant, compte tenu du fait qu'une telle procédure ne devrait pas donner lieu à une quelconque ingérence dans les affaires internes des syndicats ou dans la capacité des représentants syndicaux de communiquer librement avec les travailleurs afin de les informer des avantages que la syndicalisation peut présenter pour eux, le comité prie le gouvernement de prendre des mesures afin d'assurer que, une fois sur le lieu de travail, les agents syndicaux bénéficient des facilités nécessaires afin de communiquer librement avec les travailleurs, sans ingérence de l'employeur et sans présence de l'employeur ou de gardes de sécurité. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

**Constitution à la demande de l'entreprise  
d'un organe de représentation des travailleurs,  
qui est parallèle au syndicat**

- 382.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise a institué une forme propre de représentation des salariés sur le lieu de travail, qui est parallèle au syndicat, au moyen de l'organe «Groupe de travail pour améliorer l'ambiance», le comité note que, selon les plaignants, ce groupe de travail et d'autres instances de discussion pourraient être positifs si l'on ne refusait pas que le syndicat y participe de façon organisée. Les plaignants estiment que ces instances de discussion tendent à jouer le rôle d'un syndicat constitué sous les auspices de la direction. Le comité prend note des observations des représentants de l'entreprise à ce sujet: le groupe de travail en question et d'autres initiatives analogues sont des moyens de communication avec les salariés dont l'objectif est de discuter des mesures susceptibles d'améliorer la qualité de vie au travail, et de respecter le droit d'information et d'opinion des travailleurs; tous les travailleurs peuvent y participer et les réunions ont lieu une fois par trimestre pendant les horaires de travail; cette activité étant réservée au personnel, les dirigeants syndicaux qui ne travaillent pas dans l'entreprise ne sont pas autorisés à y participer. UNILEVER souligne que le groupe de travail n'est qu'une des modalités utilisées à des fins de communication et qu'il ne visait en aucune façon à entraver l'activité syndicale ou à s'y substituer. Considérant que les instances de discussion ou les programmes de communication promus par l'entreprise ne constituent pas en soi une atteinte à la liberté syndicale, le comité demande au gouvernement de prendre des mesures pour garantir, à la lumière des résultats de l'enquête sur les pratiques antisyndicales alléguées, que ces moyens ne seront pas utilisés au détriment du*

*syndicat, le syndicat étant la seule entité qui puisse présenter des garanties d'indépendance tant dans sa constitution que dans son fonctionnement.*

### **Non-reconnaissance du Comité syndical national d'UNILEVER**

**383.** *Le comité note que, selon les organisations plaignantes, UNILEVER refuse de reconnaître le Comité syndical national d'UNILEVER Brésil, qui est constitué par les syndicats représentatifs de toutes les usines en place sur le territoire national. Le comité note qu'à ce sujet UNILEVER affirme que le syndicat a revendiqué avec insistance une représentation syndicale par le biais du Comité syndical national, lequel n'est actuellement constitué que de trois autres syndicats. Les onze autres syndicats, qui représentent 95 pour cent des effectifs, considèrent que cette initiative constitue une menace pour leur organisation. Ils ne reconnaissent pas le Comité syndical national comme représentant de leurs intérêts. Le comité prend note des divergences qu'il y a entre la version des plaignants et celle des représentants de l'entreprise. Constatant avec regret que le gouvernement n'a pas communiqué ses observations à ce sujet, il lui demande d'enquêter sans retard sur la véracité de ces allégations et de l'informer à cet égard.*

### **Pression sur les travailleurs pour qu'ils se désaffilient du syndicat**

**384.** *Enfin, le comité note que, selon les plaignants, l'entreprise a mené une campagne de désaffiliation syndicale, qui a commencé en janvier 2005 par la distribution de formulaires de désaffiliation. Le point culminant en a été, en mars de la même année, la mise en service d'un numéro d'appel gratuit du Département des ressources humaines qui donnait notamment la possibilité de demander la désaffiliation du syndicat. Cette situation, toujours selon les plaignants, a duré environ un mois. Le comité prend note des observations de l'entreprise à ce sujet, à savoir que ce service, assuré par une entreprise sous-traitante, avait pour objectif de donner des renseignements sur l'administration du personnel et n'avait en principe rien à voir avec la question syndicale. Toutefois, en raison du nombre élevé de demandes d'information sur la façon de procéder à la désaffiliation syndicale, désaffiliation qui entraîne la suspension de la retenue sur le salaire de la cotisation syndicale, un fonctionnaire de l'entreprise sous-traitante a pris l'initiative d'établir un formulaire sur ce sujet et de l'afficher. L'entreprise affirme que ce formulaire a été retiré du panneau d'affichage le jour même.*

**385.** *Le comité estime que le fait de distribuer des formulaires de désaffiliation et celui de mettre en service un numéro d'appel gratuit qui donne la possibilité de demander la désaffiliation du syndicat constituent une ingérence dans les affaires internes du syndicat. A ce sujet, le comité rappelle que l'article 2 de la convention n° 98 dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. Il demande au gouvernement de mettre sur pied un mécanisme qui permettrait de remédier rapidement aux effets d'une telle ingérence, y compris par l'imposition à l'employeur, quand approprié, de sanctions suffisamment dissuasives et d'éviter de tels incidents à l'avenir.*

### **Recommandations du comité**

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

- a) *Le comité note avec préoccupation que, de manière générale, le gouvernement se limite à transmettre l'information reçue des parties sans prendre position à son égard.*
- b) *Le comité demande au gouvernement d'enquêter sur les allégations relatives à différentes pratiques antisyndicales de l'entreprise (menaces téléphoniques à l'encontre de travailleurs, fait d'avoir filmé des manifestations dans le but d'exercer des pressions sur les salariés, infiltration de chefs dans les assemblées des travailleurs, coupure de clôtures pour éviter le piquet de grève et intimidation des salariés par le personnel de la direction pour qu'ils aillent travailler pendant une grève). Le comité demande au gouvernement de l'informer en détail à ce sujet.*
- c) *Observant que l'accompagnement des dirigeants syndicaux par du personnel de sécurité peut être considéré dans certaines circonstances comme nécessaire, mais qu'une telle mesure ne devrait donner lieu à une quelconque ingérence dans les affaires internes des syndicats ou dans la capacité des représentants syndicaux de communiquer librement avec les travailleurs afin de les informer des avantages que la syndicalisation peut présenter pour eux, le comité prie le gouvernement de prendre des mesures afin d'assurer que les agents syndicaux bénéficient des facilités nécessaires afin de communiquer librement avec les travailleurs, sans ingérence de l'employeur et sans présence de l'employeur ou de gardes de sécurité. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- d) *Au sujet de la création d'un organe de représentation des travailleurs qui est parallèle au syndicat, et considérant que les instances de discussion ou les programmes de communication promus par l'entreprise ne constituent pas en soi une atteinte à la liberté syndicale, le comité demande au gouvernement de prendre des mesures pour garantir, à la lumière des résultats de l'enquête sur les pratiques antisyndicales alléguées, que ces moyens ne seront pas utilisés au détriment du syndicat, le syndicat étant la seule entité qui puisse présenter des garanties d'indépendance tant dans sa constitution que dans son fonctionnement.*
- e) *Constatant avec regret que le gouvernement n'a pas communiqué ses observations au sujet de la non-reconnaissance du Comité syndical national par UNILEVER, le comité lui demande d'enquêter sans retard sur la véracité de ces allégations et de l'informer à cet égard.*
- f) *A propos de la distribution de formulaires de désaffiliation et de la mise en service d'un numéro d'appel gratuit qui donne la possibilité de demander la désaffiliation du syndicat, le comité demande au gouvernement de mettre sur pied un mécanisme qui permettrait de remédier rapidement aux effets d'une telle ingérence, y compris par l'imposition à l'employeur, quand approprié, de sanctions suffisamment dissuasives et d'éviter de tels incidents à l'avenir.*

## **Plainte contre le gouvernement du Burkina Faso présentée par**

- la Confédération générale du travail du Burkina (CGT-B)
- la Confédération nationale des travailleurs du Burkina (CNTB)
- la Confédération syndicale burkinabé (CSB)
- Force ouvrière/Union nationale des syndicats libres (FO/UNSL)
- l'Organisation nationale des syndicats libres (ONSL) et
- l'Union syndicale des travailleurs du burkinabé (USTB)

*Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que, suite à la participation à une grève générale pour appuyer plusieurs revendications d'ordre socio-économique, les travailleurs grévistes et leurs organisations ont été victimes de menaces, d'intimidations et de réquisitions massives par le gouvernement et les employeurs, fondées sur une définition restrictive de la grève dans la législation*

387. La plainte est contenue dans des communications datées des 29 mai et 12 juin 2006, émanant de la Confédération générale du travail du Burkina, la Confédération nationale des travailleurs du Burkina, la Confédération syndicale burkinabé, Force ouvrière/Union nationale des syndicats libres, l'Organisation nationale des syndicats libres et l'Union syndicale des travailleurs du burkinabé.
388. Le gouvernement a envoyé ses observations par communication du 3 octobre 2006.
389. Le Burkina Faso a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

### **A. Allégations des organisations plaignantes**

390. Dans ses communications des 29 mai et 12 juin 2006, les plaignants allèguent que, suite à la participation à une grève générale pour appuyer plusieurs revendications d'ordre socio-économique, les travailleurs grévistes et leurs organisations ont été victimes de menaces, d'intimidations et de réquisitions massives par le gouvernement et les employeurs, fondées sur une définition restrictive de la grève dans la législation.
391. Ils soutiennent en particulier que, même si le droit de grève est protégé par la Constitution dont l'article 22 dispose que «le droit de grève est garanti au Burkina Faso. Il s'exerce conformément aux lois en vigueur», la loi n° 33/2004/AN portant Code du travail définit ce droit de façon très restrictive. En effet, celle-ci dispose dans son article 351 que: «La grève est une cessation concertée et collective de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées, auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction. Est illicite l'arrêt de travail qui ne correspond à aucune revendication professionnelle. Le droit de grève n'autorise pas les travailleurs à exécuter leur travail dans des conditions

autres que celles prévues à leur contrat de travail ou pratiquées dans la profession et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise.»

- 392.** Cette définition est, d'après les plaignants, restrictive tant par son objet «appuyer des revendications professionnelles» que par la condition posée à son exercice «des revendications professionnelles déjà déterminées, auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction». Les articles 351 et suivants (352 à 358) du Code du travail constituent ainsi de sérieuses entraves à la jouissance du droit de grève et une remise en cause de l'existence même des syndicats de travailleurs couvrant plusieurs employeurs tels que les unions de syndicats, les fédérations et les confédérations syndicales.
- 393.** Les plaignants allèguent que, s'appuyant sur ces dispositions, les employeurs sont encouragés par l'administration du travail et par le gouvernement à prendre des sanctions à l'encontre des travailleurs qui répondent aux mots d'ordre de grève des centrales syndicales.
- 394.** D'après l'information envoyée par les plaignants, des négociations entre le gouvernement et les syndicats entamées le 4 mai 2006 ont été rompues dès le lendemain du fait du gouvernement. En effet, celui-ci a décidé une augmentation des prix des hydrocarbures et autres huiles moteur de 5 à 39 pour cent, alors que ce point figurait en bonne place dans la plate-forme minimale des organisations syndicales et dans la liste des préoccupations soumises au gouvernement pour les négociations du 4 et 5 mai 2006. Par la suite, les centrales syndicales et les syndicats autonomes ont quitté la table des négociations et lancé un mot d'ordre de grève pour les 23 et 24 mai 2006.
- 395.** Le préavis de grève, dans lequel les centrales syndicales et les syndicats autonomes signalaient qu'ils appelaient aussi à la grève les travailleurs du privé, du parapublic et du secteur informel, a été notifié au Président du Burkina Faso, au président du Conseil des ministres et au directeur général du travail et de la sécurité sociale. La grève avait comme objectif d'exiger du gouvernement «le respect des travailleurs et de leurs organisations syndicales; l'annulation de la mesure du 4 mai portant augmentation des prix des hydrocarbures et la reconsidération des réponses aux différents points de leur plate-forme». Cette plate-forme concerne notamment l'augmentation des salaires et pensions, le traitement des différents dossiers pendants relatifs à la mise en œuvre des jugements et arrêts de juridictions favorables aux travailleurs, la réduction des taxes sur les produits de grande consommation, la mise en place d'une allocation chômage, le relèvement du taux d'allocations familiales, la régularisation des retards d'avancements des fonctionnaires, l'application au niveau du privé des augmentations des salaires décidées par le gouvernement en 2004, le respect de la liberté syndicale et du droit de grève et, conséquemment, l'annulation des sanctions et l'arrêt des menaces de sanctions contre les travailleurs grévistes.
- 396.** En réaction à la notification du préavis de grève, le directeur général du travail et de la sécurité sociale a adressé aux syndicats une communication (copie de laquelle a été jointe à la plainte) dans laquelle il leur rappelle, d'une part, que l'article 351, alinéa 2, du Code du travail stipule qu'«est illicite l'arrêt de travail qui ne correspond à aucune revendication professionnelle» et signale qu'il doit s'agir d'une revendication professionnelle adressée par les travailleurs à leurs employeurs, ce qui n'est pas le cas des travailleurs appelés à aller en grève dans le cas d'espèce; d'autre part, que l'article 357 dispose que «sont interdits tout lock-out ou toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage», ce qui arrive dans le cadre d'un conflit collectif opposant des travailleurs à leurs employeurs respectifs, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Notant que les employeurs du secteur privé et du secteur informel ne sont pas parties prenantes aux négociations gouvernement/syndicats, il les invite à envisager toutes les conséquences de droit de ce

mouvement de grève afin que les travailleurs ne perdent pas les garanties que leur offre la loi.

397. D'après les plaignants, la communication du directeur général constitue une interprétation très contestable du Code du travail, qui met en cause l'exercice du droit de grève. Cette interprétation a d'ailleurs été reprise par le président du Conseil national du patronat burkinabé, dans une lettre parue dans la presse le lundi 22 mai, dans laquelle il invitait ses membres à s'en tenir aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.
398. En conclusion, les plaignants demandent que les articles 351 et suivants soient retirés du Code du travail conformément à la Constitution burkinabé et à la convention n° 87 de l'OIT.

## B. Réponse du gouvernement

399. Dans sa communication du 3 octobre 2006, le gouvernement fait état de toute la disposition du Burkina Faso, depuis son accession à la souveraineté nationale, à respecter et à faire respecter la liberté syndicale et les droits qui lui sont intimement liés, notamment le droit de grève, et ceci tant à travers les différentes Constitutions que par la loi.
400. En outre, le Burkina Faso a ratifié les conventions pertinentes de l'OIT en matière de liberté syndicale et s'applique, de façon volontariste, à respecter les engagements internationaux qui s'y attachent.
401. S'agissant des allégations tendant à affirmer que l'administration du travail ainsi que le gouvernement incitent les employeurs à sanctionner les travailleurs grévistes, le gouvernement signale qu'une fois reçu le préavis de grève sa tâche s'est limitée à informer les organisations syndicales du non-respect des dispositions légales en vigueur en matière de grève, étant donné que la procédure instituée par les articles 336 à 347 du Code du travail n'avait pas été épuisée. L'administration du travail n'a donc fait qu'exercer une de ses attributions qui consiste à éclairer de ses conseils et de ses recommandations les partenaires sociaux qui sont, dans le cas d'espèce, les travailleurs. En outre, le gouvernement souligne que les organisations syndicales ont observé leur mot d'ordre de grève sans obstruction aucune de sa part.
402. Le gouvernement fait état de la compatibilité de son attitude avec un principe du Comité de la liberté syndicale selon lequel «l'on ne saurait considérer comme attentatoire à la liberté syndicale une législation prévoyant le recours aux procédures de conciliation et d'arbitrage (volontaire) dans les conflits collectifs en tant que condition préalable à une déclaration de grève, pour autant que le recours à l'arbitrage n'empêche pas, en pratique, le recours à la grève». [Voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, quatrième édition, 1996, paragr. 378, et 238<sup>e</sup> rapport, cas n° 1300, paragr. 292.]
403. Concernant l'inconstitutionnalité des dispositions des articles 351 à 358 du Code du travail, le gouvernement déclare que les articles incriminés ne remettent nullement en cause le droit de grève qui est garanti par la Constitution du Burkina Faso. Le gouvernement rappelle que ces dispositions, après avoir défini la grève, indiquent les conditions de l'exercice de ce droit, ce qui n'est pas contraire aux dispositions de l'article 22 de la Constitution qui dispose que «le droit de grève s'exerce conformément aux lois en vigueur». Les lois en vigueur dans le cas d'espèce sont le Code du travail et la loi n° 45/60 du 25 juillet 1960 dont justement l'administration du travail appelle les dirigeants syndicaux à respecter les dispositions et à s'y conformer. Le gouvernement se réfère à cet égard à l'article 8, paragraphe 1, de la convention n° 87 en vertu duquel «dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou

collectivités organisées, de respecter la légalité». Le gouvernement rappelle en outre que, lors de son élaboration, le Code du travail a été soumis à l'avis de la Commission consultative du travail, organe tripartite institué auprès du ministre chargé du Travail par l'article 375 du Code du travail, qui l'a examiné puis adopté. Le gouvernement souligne ainsi la participation des travailleurs, à travers leurs représentants, dans le processus d'élaboration de la loi n° 33/2004/AN, résultat d'un consensus minimum entre l'Etat et les partenaires sociaux.

404. Enfin, le gouvernement affirme que les articles 351 à 358 ne sont pas de nature à mettre en cause l'application de la convention n° 87 de l'OIT ni font obstacle à l'exercice du droit de grève, tel qu'en témoignent les multiples grèves déclenchées sans encombre depuis le dépôt de la plainte.

### C. Conclusions du comité

405. *Le comité observe que le présent cas concerne des allégations selon lesquelles des travailleurs grévistes et leurs organisations ont été victimes de menaces, d'intimidations et de réquisitions massives par le gouvernement et les employeurs, suite à la participation à une grève générale pour appuyer plusieurs revendications d'ordre socio-économique, mesures fondées sur une définition restrictive de la grève dans la législation.*

### Aspects législatifs

406. *Le comité note que les plaignants allèguent que, même si le droit de grève est protégé par la Constitution, la loi n° 33/2004/AN portant Code du travail dans ses articles 351 à 358 reconnaît ce droit de façon très restrictive du fait de la définition étroite de son objet, ce qui va à l'encontre de la Constitution nationale et de la convention n° 87. En particulier, le fait d'exiger que la grève soit motivée par des revendications professionnelles, dans le cadre d'une relation entre les travailleurs et leurs employeurs respectifs, met en cause, d'après les plaignants, l'existence même des syndicats de travailleurs couvrant plusieurs employeurs tels que les unions de syndicats, les fédérations et les confédérations syndicales qui se verraient ainsi privées de la possibilité d'exercer le droit de grève. Le comité note que le gouvernement, pour sa part, déclare que les articles incriminés ne remettent nullement en cause le droit de grève mais posent les conditions de son exercice, ce qui est conforme aux dispositions de l'article 22 de la Constitution d'après lequel «le droit de grève s'exerce conformément aux lois en vigueur» et au contenu de la convention n° 87. Le comité note en outre que selon le gouvernement les multiples grèves déclenchées sans encombre depuis le dépôt de la plainte viennent en appui de ses affirmations.*
407. *Le comité note que l'article 351 du Code du travail dispose que: «La grève est une cessation concertée et collective de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées, auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction. Est illicite l'arrêt de travail qui ne correspond à aucune revendication professionnelle. (...)» Le comité rappelle à cet égard que le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux, intérêts qui non seulement se rapportent à l'obtention de meilleures conditions de travail ou aux revendications collectives d'ordre professionnel (tel que prévu par l'article 351) mais englobent également la recherche des solutions aux questions de politique économique et sociale et aux problèmes qui se posent à l'entreprise et qui intéressent directement les travailleurs. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 522 et 526.] Le comité souligne que dans le passé, à deux occasions, il avait attiré l'attention du gouvernement sur ces principes par rapport à des dispositions législatives actuellement abrogées qui imposaient des contraintes similaires vis-à-vis des objectifs poursuivis par les travailleurs*

*lors de l'exercice du droit de grève. [Voir 217<sup>e</sup> rapport, cas n° 1089, paragr. 239, et 218<sup>e</sup> rapport, cas n° 1131, paragr. 776.]*

- 408.** *Notant l'allégation des plaignants selon laquelle cette disposition empêcherait l'exercice du droit des grèves des organisations syndicales couvrant plusieurs employeurs telles que les unions de syndicats, les fédérations et les confédérations syndicales, le comité rappelle que l'interdiction des grèves non liées à un conflit collectif auquel les travailleurs ou les syndicats seraient parties est contraire aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 538.] Le comité prie donc le gouvernement de réviser sa législation avec les partenaires sociaux pour la mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale mentionnés ci-dessous.*

## **Aspects factuels**

- 409.** *Le comité note que suite à une rupture des négociations entre le gouvernement et les syndicats, qui avaient été entamées le 4 mai 2006, les centrales syndicales et les syndicats autonomes ont lancé un mot d'ordre de grève pour les 23 et 24 mai de la même année. Selon les termes du préavis de grève, qui concernait les secteurs public, privé, parapublic et informel, celle-ci tendait à exiger du gouvernement le respect des travailleurs et de leurs organisations syndicales; l'annulation de la mesure du 4 mai portant augmentation des prix des hydrocarbures et la reconsidération des réponses aux différents points de leur plate-forme (concernant notamment l'augmentation des salaires et pensions, le traitement des différents dossiers pendants relatifs à la mise en œuvre des jugements favorables aux travailleurs, la réduction des taxes sur les produits de grande consommation, la mise en place d'une allocation chômage, le relèvement du taux d'allocations familiales, la régularisation des retards d'avancement des fonctionnaires, l'application au niveau du privé, des augmentations des salaires décidées par le gouvernement en 2004, et le respect de la liberté syndicale et du droit de grève et, conséquemment, l'annulation des sanctions et l'arrêt des menaces de sanctions contre les travailleurs grévistes).*
- 410.** *Le comité note la réponse du directeur général du travail et de la sécurité sociale au préavis de grève (copie de laquelle a été jointe à la plainte) dans laquelle il a rappelé aux syndicats, d'une part, que l'article 351, alinéa 2, du Code du travail stipule qu'«est illicite l'arrêt de travail qui ne correspond à aucune revendication professionnelle», signalant qu'il doit s'agir d'une revendication professionnelle adressée par les travailleurs à leurs employeurs, ce qui n'était pas le cas de travailleurs appelés à aller en grève dans le cas d'espèce (en particulier en ce qui concerne les secteurs privé et informel); d'autre part, que l'article 357 dispose que «sont interdits tout lock-out ou toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage», ce qui vise les conflits collectifs opposant des travailleurs à leurs employeurs respectifs, ce qui n'est pas non plus le cas en l'espèce. Il a donc invité les syndicats à envisager toutes les conséquences de droit du préavis de grève afin que les travailleurs ne perdent pas les garanties de protection que leur offre la loi. Le comité observe également que cette interprétation a été reprise par le président du Conseil national du patronat burkinabé, dans une lettre parue dans la presse le lundi 22 mai, la veille de la grève.*
- 411.** *Le comité note que pour les plaignants la réponse du directeur général constitue une interprétation très contestable du Code du travail, à partir de laquelle les employeurs ont été encouragés par l'administration du travail et par le gouvernement à prendre des sanctions à l'encontre des travailleurs répondant aux mots d'ordre de grève. Le comité observe qu'au-delà des menaces les plaignants n'allèguent pas que des sanctions aient été effectivement appliquées à l'encontre des travailleurs. Le comité note également que d'après le gouvernement le directeur général du travail et de la sécurité sociale s'est limité à informer les organisations syndicales du non-respect des dispositions légales en vigueur en matière de grève, étant donné que la procédure instituée par les articles 336*

à 347 du Code du travail n'avait pas été épuisée, en particulier en ce qui concerne la conciliation et l'arbitrage. Le comité rappelle que, alors que tel que soulevé par le gouvernement l'article 8, paragraphe 1, de la convention n° 87 prévoit que «les droits reconnus par la convention doivent s'exercer dans le respect de la légalité», l'alinéa 2 stipule que «la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention». D'après l'interprétation fournie par le directeur général du travail et de la sécurité sociale, l'épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage (art. 357 du Code du travail) vise les conflits collectifs opposant des travailleurs à leurs employeurs respectifs, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Le comité conclut donc que les centrales syndicales et les syndicats autonomes n'étaient pas en mesure d'épuiser ces procédures puisque de par son objet la mesure des 23 et 24 mai ne rentrait pas dans la notion de grève telle que définie par le Code du travail.

- 412.** *Le comité note enfin la contradiction entre la position des plaignants qui soulignent que la grève des 23 et 24 mai 2006 a donné lieu à des menaces, intimidations et réquisitions massives et celle du gouvernement d'après laquelle les organisations syndicales ont observé leur mot d'ordre de grève sans obstruction aucune de sa part. Aucune information spécifique sur le recours à la réquisition n'ayant été fournie par les plaignants, le comité leur demande de fournir davantage d'informations à ce sujet afin de pouvoir examiner cette allégation.*
- 413.** *Concernant les allégations de menaces et intimidations, le comité considère que, d'une part, le langage utilisé par le directeur général dans sa réponse au préavis de grève invitant «les syndicats à envisager toutes les conséquences de droit du mouvement de grève afin que les travailleurs ne perdent pas les garanties et protection que leur offre la loi» et, d'autre part, la lettre publiée par le Conseil national du patronat burkinabé la veille de la grève signalant qu'ils ne sont pas en présence d'un conflit collectif les opposant aux travailleurs, car n'étant pas partie prenante des négociations gouvernement/syndicats et invitant ses membres à s'en tenir aux dispositions législatives en la matière, ont pu avoir un impact intimidateur sur les travailleurs désirant participer à la grève. Rappelant que les organisations chargées de défendre les intérêts socio-économiques et professionnels des travailleurs devraient en principe pouvoir utiliser la grève pour appuyer leur position dans la recherche de solutions aux problèmes posés par les grandes orientations de politique économique et sociale, qui ont des répercussions immédiates pour leurs membres, et plus généralement pour les travailleurs, notamment en matière d'emploi, de protection sociale et de niveau de vie [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 527], le comité demande au gouvernement de s'assurer qu'il n'y aura pas de nouvelles entraves à l'exercice du droit de grève en conformité avec les principes de la liberté syndicale.*
- 414.** *Le comité rappelle au gouvernement que l'assistance technique du Bureau se trouve à sa disposition.*

## **Recommandations du comité**

- 415.** *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 réexaminer sa législation avec les partenaires sociaux pour la mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale mentionnés ci-dessus.*

- b) *Rappelant que les organisations chargées de défendre les intérêts socio-économiques et professionnels des travailleurs devraient en principe pouvoir utiliser la grève pour appuyer leur position dans la recherche de solutions aux problèmes posés par les grandes orientations de politique économique et sociale, qui ont des répercussion immédiates pour leurs membres, et plus généralement pour les travailleurs, notamment en matière d'emploi, de protection sociale et de niveau de vie, le comité demande au gouvernement de s'assurer qu'il n'y aura pas de nouvelles entraves indues à l'exercice du droit de grève en conformité avec les principes de la liberté syndicale.*
- c) *Le comité demande aux plaignants de fournir des informations plus détaillées sur le recours à la réquisition lors de la grève des 23 et 24 mai 2006, afin de pouvoir examiner cette allégation.*
- d) *Le comité rappelle au gouvernement que l'assistance technique du Bureau se trouve à sa disposition.*

CAS N° 2468

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

**Plainte contre le gouvernement du Cambodge  
présentée par  
la Fédération cambodgienne des travailleurs des secteurs du tourisme  
et des services (CTSWF)**

*Allégations: L'organisation plaignante allègue que l'employeur: a menacé et licencié quatre dirigeants syndicaux en raison de leurs activités syndicales; a refusé de respecter la décision rendue en août 2004 par le Conseil d'arbitrage ordonnant leur réintégration; a refusé d'assister aux sessions de conciliation organisées par le ministère; a modifié sa raison sociale et transféré tous ses contrats de travail à la nouvelle entité. L'organisation plaignante allègue également que deux inspecteurs du travail du ministère des Affaires sociales ont favorisé la constitution d'un autre syndicat dominé par l'employeur*

416. La plainte figure dans une communication datée du 25 janvier 2006. L'organisation plaignante a présenté de nouvelles informations dans une communication datée du 25 octobre 2006.
417. Le gouvernement a présenté des observations partielles sur ce cas dans une communication datée du 17 octobre 2006.

- 418.** En l'absence de réponse complète du gouvernement, le comité a dû différer l'examen de ce cas à trois reprises. A sa réunion de novembre 2006, le comité a lancé un appel urgent au gouvernement en appelant son attention sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127<sup>e</sup> rapport, approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de cette affaire à sa prochaine réunion, même si les informations et observations du gouvernement n'étaient pas envoyées en temps utile. [Voir 343<sup>e</sup> rapport, paragr. 10.] A ce jour, le gouvernement n'a pas communiqué ses observations complètes.
- 419.** Le Cambodge a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Il n'a pas ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

## **A. Allégations de l'organisation plaignante**

- 420.** Dans sa communication du 25 janvier 2006, l'organisation plaignante déclare que M. Sok Thol, employé de l'hôtel Micasa, participait en mars 2004 à des activités d'organisation syndicale. Le 22 mars 2004, M. Mike Lee Khengseang, directeur général de l'hôtel, a convoqué M. Sok Thol pour l'interroger sur ses activités syndicales, lui demandant notamment s'il était actif dans le mouvement syndical et les raisons de la création du syndicat, ce à quoi il a répondu qu'il exerçait son droit d'adhérer à un syndicat afin de protéger les intérêts des travailleurs. Selon l'organisation plaignante, M. Khengseang a réagi en menaçant de licencier M. Sok Thol s'il poursuivait ses activités d'organisation syndicale.
- 421.** Le 24 mars 2004, l'employeur a envoyé une lettre de licenciement à M. Sok Thol, sans en indiquer les motifs, se bornant à indiquer qu'une indemnité de licenciement lui serait versée. L'organisation plaignante soutient que M. Sok Thol a été licencié en raison de ses activités syndicales. Le même jour, l'employeur a distribué aux employés un questionnaire leur demandant notamment s'ils étaient membres d'un syndicat ou d'une association quelconque.
- 422.** Le 25 mars 2004, l'employeur a envoyé une lettre de licenciement à trois autres employés, MM. Kram Sok Kheang, Ean Kim Hun et Ol Serey Vathana; comme pour M. Sok Thol, ces lettres n'indiquaient pas les motifs de licenciement et offraient une indemnisation. L'organisation plaignante soutient que ces trois travailleurs ont été licenciés parce que leurs noms apparaissaient sur une liste de candidats à des postes de responsabilité syndicale, que M. Sok Thol avait présentée à l'employeur plus tôt dans la journée.
- 423.** Le 26 mars 2004, des élections syndicales se sont tenues avec la participation de 86 des 115 employés. M. Sok Thol a été élu président du syndicat des employés de l'hôtel Micasa, et MM. Kram Sok Kheang, Ean Kim Hun et Ol Serey Vathana en ont été élus conseillers.
- 424.** Peu après, le syndicat des employés de l'hôtel Micasa a demandé de l'aide pour obtenir la réintégration des quatre dirigeants syndicaux. L'organisation plaignante déclare avoir déposé plainte auprès du ministère des Affaires sociales, du Travail, de la Formation professionnelle et de la Réinsertion des jeunes (MOSALVY), demandant l'intervention de ce dernier. Le ministère a tenu des réunions de conciliation les 8, 24 et 28 mai 2004, mais l'employeur a refusé de réintégrer les employés concernés; l'affaire a alors été portée devant le Conseil d'arbitrage. L'organisation plaignante soutient que, durant toute cette période, l'employeur a collaboré avec deux inspecteurs du MOSALVY afin de constituer un autre syndicat pour remplacer le syndicat des employés de l'hôtel Micasa.

425. Le 6 août 2004, le Conseil d'arbitrage a rendu la décision n° 41/04, statuant que les quatre dirigeants syndicaux avaient été injustement licenciés et ordonnant leur réintégration avec pleine indemnisation salariale. L'employeur a toutefois refusé de reconnaître et d'accepter la décision du Conseil d'arbitrage.
426. Le 5 janvier 2005, l'employeur a modifié sa raison sociale, l'établissement devenant l'hôtel Himawari, entité qui a repris les contrats de tous les employés, leur ancienneté n'étant cependant reconnue qu'à partir de l'année 2000.
427. L'organisation plaignante soutient qu'elle a demandé l'intervention du MOSALVY afin qu'il oblige l'employeur à réintégrer les quatre dirigeants syndicaux. Le ministère a tenu des réunions de conciliation les 23 décembre 2005 et 20 janvier 2006, mais l'employeur a refusé de participer à ces deux sessions.
428. L'organisation plaignante joint plusieurs documents à sa communication du 25 janvier 2006, et notamment une copie des lettres de licenciement des quatre dirigeants syndicaux, du questionnaire distribué par l'employeur, et de la décision n° 41/04 du Conseil d'arbitrage.
429. L'organisation plaignante joint à sa communication du 25 octobre 2006 une copie de la décision de réintégration rendue le 3 mars 2006 par le Conseil d'arbitrage (n° 08/06), indiquant que ce dernier avait été saisi du litige par le MOSALVY le 27 janvier 2006.
430. Dans sa décision n° 08/06, le Conseil d'arbitrage observe que, aux termes de l'article 40 2) du Prakas 99/04, «...si une partie au litige produit un tel avis d'opposition dans les délais prescrits, la décision ne sera pas exécutoire. Dans ce cas, si le différend concerne un droit relatif à l'application d'une règle de droit (par exemple une disposition de la législation du travail, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective), la partie requérante peut renvoyer l'affaire devant le tribunal compétent pour règlement final.» L'employeur ayant formé opposition à la décision n° 41/04 le 12 août 2004, le Conseil d'arbitrage a conclu que cette décision cessait de produire effet et qu'il n'avait pas compétence pour en ordonner l'exécution forcée. La demande a donc été rejetée.

## B. Réponse du gouvernement

431. Dans sa communication du 17 octobre 2006, le gouvernement déclare que les questions soulevées dans cette affaire font actuellement l'objet d'une enquête.

## C. Conclusions du comité

432. *Le comité déplore profondément le fait que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas fourni en temps voulu les observations et informations demandées, alors qu'il a été invité à les communiquer à plusieurs reprises, notamment sous la forme d'un appel urgent lancé à sa réunion de novembre 2006. Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127<sup>e</sup> rapport du comité, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184<sup>e</sup> session], le comité est tenu de présenter un rapport sur le fond du présent cas en l'absence des observations du gouvernement. Le comité invite instamment le gouvernement à faire preuve d'une meilleure coopération à l'avenir.*
433. *Le comité rappelle tout d'abord au gouvernement que le but de l'ensemble de la procédure instituée pour l'examen des allégations de violations de la liberté syndicale est d'assurer le respect des libertés syndicales, en droit comme en fait. Si la procédure protège les*

*gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent reconnaître à leur tour 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, paragr. 31.]*

- 434.** *Le comité note que ce cas concerne les allégations suivantes: discrimination antisyndicale; licenciement de quatre employés en raison de leurs activités syndicales; refus de l'employeur d'accepter la décision du Conseil d'arbitrage ordonnant la réintégration des travailleurs concernés, et de participer aux sessions de conciliation organisées par le ministère des Affaires sociales, du Travail, de la Formation professionnelle et de la Réinsertion des jeunes (MOSALVY); constitution par l'employeur d'une organisation afin de remplacer le syndicat des employés de l'hôtel Micasa.*
- 435.** *Le comité note que les travailleurs concernés ont été licenciés en raison de leur participation à la constitution du syndicat des employés de l'hôtel Micasa et qu'ils ont demandé leur réintégration à plusieurs reprises. Le comité observe en outre que ces tentatives se sont jusqu'ici révélées infructueuses: malgré la décision de réintégration rendue le 6 août 2004 par le Conseil d'arbitrage, et plusieurs tentatives du MOSALVY en vue de régler cette affaire – le plus récemment le 20 janvier 2006 –, le refus de l'employeur d'accepter la décision du Conseil d'arbitrage et d'engager une conciliation constructive continue d'entraver les tentatives de réintégration des quatre dirigeants syndicaux dans leurs postes antérieurs.*
- 436.** *Tenant compte des autres plaintes en instance contre le gouvernement, le comité note avec préoccupation que les allégations font suite à plusieurs violations antérieures qu'il avait déjà soulignées, soit des actes de discrimination antisyndicale aboutissant fréquemment à des licenciements, et l'inefficacité apparente des sanctions prévues dans la loi pour remédier à de tels actes. [Voir 337<sup>e</sup> rapport, cas n° 2262, paragr. 262.] Le comité observe également qu'il a déjà attiré l'attention du gouvernement sur l'insuffisance des dispositions législatives et réglementaires censées protéger les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale. [Voir 343<sup>e</sup> rapport, cas n° 2443, paragr. 315.] Le comité rappelle à cet égard que le gouvernement a la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale et doit veiller à ce que les plaintes pour des pratiques discriminatoires de cette nature soient examinées dans le cadre d'une procédure nationale qui doit être prompte, impartiale et considérée comme telle par les parties intéressées. En outre, il est nécessaire que la législation établisse d'une manière expresse des recours et des sanctions suffisamment dissuasives contre les actes de discrimination antisyndicale afin d'assurer l'efficacité pratique des articles 1 et 2 de la convention n° 98. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 817 et 822.] Comme il l'a déjà fait dans les cas mentionnés ci-dessus, le comité invite instamment le gouvernement à prendre rapidement les mesures appropriées pour garantir que les travailleurs bénéficient d'une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale, en prévoyant notamment l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives dans le cadre d'une procédure rapide. Le comité invite le gouvernement à continuer de faire appel à l'assistance technique du Bureau à cet égard.*
- 437.** *Compte tenu des circonstances particulières de ce cas et considérant que le gouvernement n'a pas communiqué ses observations sur les allégations, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures voulues pour que les quatre dirigeants syndicaux soient pleinement réintégrés sans perte de salaire.*
- 438.** *S'agissant des allégations selon lesquelles l'employeur aurait constitué un syndicat avec la collaboration de deux inspecteurs du travail, le comité rappelle que toutes tactiques antisyndicales consistant à encourager des syndicalistes à se retirer du syndicat et à présenter aux travailleurs des déclarations de retrait du syndicat, ainsi que les tentatives de création de syndicats non indépendants sont contraires à l'article 2 de la convention*

*n° 98, qui dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent jouir d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres réalisés soit directement, soit par le biais de leurs agents, dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration. Le comité demande au gouvernement de diligenter une enquête indépendante sans délai sur les allégations concernant la tentative de l'employeur de constituer un syndicat non indépendant ainsi que la participation du ministère à cet égard et, si ces allégations sont avérées, de prendre les mesures nécessaires pour garantir que l'employeur ne commettra pas d'autres actes d'ingérence de cet ordre à l'avenir.*

## **Recommandations du comité**

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

- a) Le comité déplore profondément le fait que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas fourni en temps voulu les observations et informations demandées, et l'invite instamment à faire preuve d'une meilleure coopération à l'avenir.*
- b) Tenant compte des circonstances particulières de ce cas et considérant que le gouvernement n'a pas communiqué ses observations sur les allégations, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les quatre dirigeants syndicaux soient pleinement réintégrés sans perte de salaire.*
- c) Le comité invite instamment le gouvernement à prendre les mesures appropriées pour garantir que les travailleurs bénéficient d'une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale, notamment en prévoyant l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives. Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.*
- d) Le comité demande au gouvernement de diligenter sans délai une enquête sur les allégations concernant la tentative de l'employeur de constituer un syndicat non indépendant ainsi que la participation du ministère à ces manœuvres et, si les allégations sont avérées, de prendre les mesures nécessaires pour garantir que l'employeur ne commettra pas d'autres actes d'ingérence de cet ordre à l'avenir.*

CAS N° 2476

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement du Cameroun  
présentée par  
l'Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)**

*Allégations: L'organisation plaignante allègue que les autorités s'ingèrent dans les activités syndicales internes et favorisent certaines personnes et factions au sein de l'Union syndicale, y compris en ce qui concerne la désignation des représentants syndicaux aux conférences nationales et internationales, qui s'effectue sans concertation avec les organisations faïtières*

440. La plainte figure dans une communication du 3 février 2006. L'organisation plaignante a fourni des informations complémentaires dans des communications datées des 24 avril et 26 mai 2006. Le gouvernement a fourni ses observations dans des communications datées des 9 mai et 24 août 2006.
441. Le Cameroun a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

**A. Allégations du plaignant**

442. Par communication du 3 février 2006, l'Union des syndicats libres du Cameroun (USLC) allègue, par la voix de son secrétaire général M. Mbom Mefe, que l'USLC fait l'objet d'actes d'ingérence de la part du ministre du Travail et de la Sécurité sociale.
443. L'organisation plaignante indique qu'un conflit de compétences s'est déclaré à la suite de l'élection, en décembre 2002, de M. Mbom Mefe en qualité de secrétaire général et qu'il est reproché au président confédéral, M. Flaubert Moussole, d'avoir falsifié les statuts de l'organisation et mis en place un nouveau bureau fantoche sous l'aval du ministre du Travail et de la Sécurité sociale. Les membres du bureau exécutif ainsi lésés ont saisi les tribunaux – l'organisation plaignante communique en pièces jointes une plainte datée du 25 juillet 2005 contre le président confédéral, pour falsification de documents, abus de biens sociaux, abus de confiance aggravé et détournement de fonds syndicaux, ainsi que le certificat d'enrôlement de l'affaire concernant la régularité du congrès extraordinaire des 25, 26 et 27 août 2005 ayant abouti à la formation du nouveau bureau.
444. L'organisation plaignante relève que les services du ministère du Travail et de la Sécurité sociale nient avoir été saisis d'aucune protestation s'agissant des questions précitées et souligne à cet égard l'existence au sein du ministère d'un réseau chargé de retirer toutes les correspondances mettant en exergue les exactions du président confédéral.
445. Par ailleurs, l'organisation plaignante allègue qu'au Cameroun la désignation des représentants syndicaux aux conférences nationales et internationales s'effectue sans

concertation avec les organisations faïtières, ce qui atteste là encore l'ingérence du ministre du Travail et de la Sécurité sociale qui, au mépris des règles de consultation des organisations représentatives, a autorisé le président confédéral à faire partie de la délégation du Cameroun à la Conférence internationale du Travail (CIT) de juin 2005.

446. Dans une communication du 24 avril 2006, l'organisation plaignante a fait parvenir un constat d'huissier établi le 12 avril 2006 après la fermeture des locaux syndicaux de l'USLC par le sous-préfet de Yaoundé 1<sup>er</sup> accompagné de membres des forces de police. Cet acte aurait eu lieu sans notification d'aucune décision judiciaire ou administrative.
447. Dans sa communication du 26 mai 2006, l'organisation plaignante conteste les conditions de la nomination du président confédéral, M. Flaubert Moussole, dénonce sa mauvaise gestion des fonds syndicaux pour laquelle un audit est en cours, et réitère les allégations relatives à la falsification des statuts.
448. L'organisation plaignante demande au Comité de déclarer le gouvernement responsable d'actes d'ingérence dans ses activités syndicales et de l'enjoindre de prendre les mesures qui s'imposent pour rétablir la jouissance des locaux syndicaux de l'organisation.

## **B. Réponse du gouvernement**

449. Dans sa communication du 9 mai 2006, le gouvernement considère que les allégations relatives au présent cas s'inscrivent dans un environnement syndical marqué par des conflits de leadership, tant au niveau confédéral qu'à celui des organisations de base. Selon le gouvernement, les manifestations de ce conflit ont presque toujours les mêmes causes: les fins de mandat, parce que les dirigeants en poste ont peur de se faire remplacer et refusent par là même d'organiser les congrès ainsi que la gestion des cotisations et des aides financières.
450. Dans la présente affaire, le gouvernement déclare que, à la suite du Congrès extraordinaire de l'USLC qui s'est tenu à Yaoundé les 28 et 29 mars 2002, M. Flaubert Moussole a été élu en qualité de président confédéral, et M. Mbom Mefe a été élu au poste de secrétaire confédéral chargé de la formation et de l'éducation ouvrière, pour un mandat de cinq ans.
451. D'après le gouvernement, M. Mefe n'a eu cesse de soupçonner M. Moussole d'avoir usé de supercheries auprès du greffier et obtenu frauduleusement le certificat d'enregistrement de l'USLC sur la base d'un statut falsifié et contraire à la législation en vigueur. Le gouvernement déclare que, alors que M. Moussole se trouvait à Genève pour participer aux travaux de la CIT de 2005, ce dernier a été destitué par M. Mefe qui est ainsi devenu président confédéral cumulativement avec ses fonctions de secrétaire général.
452. Revenu de la Conférence, M. Moussole a convoqué un congrès extraordinaire les 25, 26 et 27 août 2005, avec comme seul point à l'ordre du jour l'élection des membres du comité confédéral. A l'issue du congrès auquel a assisté le ministère du Travail et de la Sécurité sociale en qualité d'observateur, M. Flaubert Moussole a été réélu président confédéral et M. André Jules Mousseni a été élu secrétaire général en lieu et place de M. Mbom Mefe, pour une durée de cinq ans.
453. Le gouvernement estime que M. Mefe méconnaît le bureau issu de ce congrès, alors qu'il ne fait pour sa part que prendre acte du verdict des urnes.

## C. Conclusions du comité

454. *Le comité note que la présente affaire porte sur des allégations d'ingérence des autorités publiques dans les activités syndicales au profit de certaines personnes et factions au sein de l'USLC, y compris en ce qui concerne la désignation des représentants syndicaux aux conférences nationales et internationales, qui s'effectue sans concertation avec les organisations faïtières.*
455. *S'agissant des dissensions internes au sein de l'Union syndicale, le comité rappelle qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur les 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 l'intervention de la justice peut permettre de clarifier la situation du point de vue juridique et de normaliser la gestion et la représentation de l'organisation en cause. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1114 et 1116.]*
456. *Le comité note en l'occurrence que M. Mbom Mefe conteste la légitimité du nouveau bureau exécutif choisi, selon lui, lors d'un «conseil – congrès extraordinaire» convoqué en violation des règles de l'organisation et sous l'aval du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Le gouvernement considère pour sa part que le congrès en question s'est tenu à la suite de la tentative de destitution du président confédéral par le secrétaire général de l'organisation, M. Mefe, et que ce dernier y a été régulièrement destitué et remplacé à la tête de l'organisation.*
457. *Le comité note également qu'aucune décision de justice n'a encore été rendue sur la régularité du congrès extraordinaire des 25, 26 et 27 août 2005, la destitution de M. Mefe et le bien-fondé éventuel des accusations de malversations financières portées contre le président confédéral. Le comité s'attend que la procédure judiciaire en cours depuis 2005 aboutira prochainement et prie le gouvernement de lui faire parvenir copie de tout jugement qui sera rendu en la matière. De plus, en raison des informations contradictoires contenues dans les communications de l'organisation plaignante et du gouvernement, le comité invite le gouvernement à accepter une mission de contacts directs pour clarifier la situation.*
458. *En ce qui concerne les allégations relatives à la fermeture des locaux syndicaux, le comité regrette l'absence d'observations du gouvernement sur cette question et considère, si ces allégations sont avérées, qu'elles constituent une ingérence grave des autorités dans les activités syndicales. Le comité signale à l'attention du gouvernement que la résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 54<sup>e</sup> session (1970), énonce que le droit à une protection adéquate des biens des syndicats constitue l'une des libertés civiles essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 189.] Le comité demande au gouvernement de faire part de ses observations à ce sujet au plus tôt et le prie d'indiquer quels étaient les motifs concrets de cette intervention des autorités publiques et si elle a eu lieu sur mandat judiciaire.*
459. *S'agissant des allégations relatives à la désignation des représentants des travailleurs à la Conférence, le comité regrette à nouveau l'absence d'observations du gouvernement sur ce point. Tout en rappelant que la question de la représentation à la Conférence relève de la compétence de la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence, le comité réaffirme l'importance particulière qu'il attache au droit des représentants des organisations de travailleurs comme à celui des organisations d'employeurs d'assister et de participer aux réunions de l'OIT. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 766.]*

## Recommandations du comité

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

- a) *S'agissant de la régularité du congrès extraordinaire des 25, 26 et 27 août 2005 et du bien-fondé éventuel des accusations de malversations financières portées contre le président confédéral, le comité espère que la procédure judiciaire en cours depuis 2005 aboutira prochainement et prie le gouvernement de lui faire parvenir copie de tout jugement qui sera rendu en la matière. En raison des informations contradictoires contenues dans les communications de l'organisation plaignante et du gouvernement, le comité invite le gouvernement à accepter une mission de contacts directs pour clarifier la situation.*
- b) *Le comité demande au gouvernement de faire part au plus tôt de ses observations au sujet des allégations relatives à la fermeture des locaux syndicaux de l'USLC. Le comité prie le gouvernement d'indiquer quels étaient les motifs concrets de cette intervention des autorités publiques et si elle a eu lieu sur mandat judiciaire.*

CAS N° 2467

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

### Plaintes contre le gouvernement du Canada concernant la province du Québec présentées par

- l'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ)
- le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
- l'Association des juristes de l'Etat (AJE)
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- la Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec (FIIQ)
- la Fédération autonome du Collégial (FAC)
- la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)
- le Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (SPEQ) et
- l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ)

*Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a adopté une loi (loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, S.Q. 2005, chap. 43) imposant les conditions de travail aux travailleurs de la fonction publique du Québec sans négociations ni consultations préalables; violant leur droit*

*fondamental à la négociation collective; leur enlevant le droit de grève sans leur accorder une procédure de rechange pour le règlement des différends, comme la médiation, la conciliation ou l'arbitrage. L'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ) allègue par ailleurs que la loi sur les substituts (telle que modifiée par la loi modifiant la loi sur les substituts du Procureur général et le Code du travail, L.Q. 2004, chap. 22) nie aux substituts le droit de s'affilier à une organisation syndicale et les prive de protection contre les entraves, les représailles ou sanctions reliées à l'exercice des droits syndicaux*

461. La plainte initiale se trouve dans une communication de l'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ) datée du 1<sup>er</sup> février 2006 et a été complétée par trois communications, dont deux datées du 14 février 2006 et une datée du 19 octobre 2006. Des allégations supplémentaires ont été déposées par: le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) dans une communication du 24 février 2006; l'Association des juristes de l'Etat (AJE) dans une communication du 27 février 2006; la Confédération des syndicats nationaux (CSN) dans une communication du 15 mars 2006; la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) dans une communication du 16 mars 2006; la Fédération autonome du Collégial (FAC) dans une communication du 30 mai 2006; et, de manière conjointe, par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), le Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (SPEQ) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) dans une communication datée du 1<sup>er</sup> juin 2006 envoyée par la CSQ.
462. Le gouvernement du Canada a transmis la réponse quant à ses plaintes par l'entremise du gouvernement du Québec le 16 janvier 2007.
463. Le Canada a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Il n'a pas ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ni la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

## **A. Allégations des organisations plaignantes**

### **Les organisations plaignantes et le contexte entourant leurs plaintes**

464. **ASPGQ:** Dans une communication datée du 1<sup>er</sup> février 2006, l'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ) indique qu'elle réunit tous les substituts à l'emploi du gouvernement du Québec visés par l'article 10 de la loi sur les substituts du Procureur général du Québec (L.R.Q. c. S-35, ci-après la «loi sur les substituts») et qu'elle est reconnue comme leur représentant exclusif. En vertu de cette loi, les substituts ont comme fonctions principales l'autorisation des poursuites et la représentation du Procureur général devant les tribunaux en matière criminelle ou pénale. Les substituts n'étant pas des

«salariés» au sens du Code du travail, leurs droits d'association, de négociation collective et de grève sont régis par la loi sur les substituts.

- 465.** L'ASPGQ allègue que, dans sa capacité d'agent négociateur des substituts, elle a négocié de bonne foi avec le gouvernement du Québec et signé une entente régissant les conditions de travail des substituts. Cette entente venait à échéance le 31 mars 2007 et, en vertu de la loi sur les substituts, les négociations devaient commencer le 2 octobre 2006. Cependant, le gouvernement a profité de l'adoption de la loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, S.Q. 2005, chap. 43 (ci après «loi 43») pour imposer des conditions de travail aux substituts en modifiant l'entente et en la prolongeant jusqu'en mars 2010. Cette loi enlève aux substituts leur droit de grève qui, selon l'entente, ne peut pas être exercé pendant la durée de l'entente.
- 466. SPGQ:** Dans une communication du 24 février 2006, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) indique être une organisation professionnelle de travailleurs ayant pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels, sociaux et économiques de ses membres. Le champ d'action du SPGQ s'étend uniquement aux professionnelles et professionnels de la fonction publique de la province du Québec et aux professionnelles et professionnels salariés d'entreprises ou d'organismes relevant directement ou indirectement du gouvernement de la province du Québec. Le SPGQ représente 18 800 salariées et salariés professionnels à l'emploi de la fonction publique québécoise, de sociétés d'Etat et d'établissements d'éducation et de santé.
- 467.** Le SPGQ allègue que sa convention collective étant arrivée à échéance le 30 juin 2003, il a, de novembre 2003 à décembre 2005, négocié de bonne foi dans le but d'arriver à une entente avec le gouvernement du Québec. Selon le SPGQ, insatisfait du déroulement des négociations, le gouvernement du Québec a adopté la loi 43 mettant fin aux négociations, reconduisant les conditions de travail des conventions collectives échues depuis le 30 juin 2003 en imposant des conditions de travail et en interdisant le droit de grève jusqu'en mars 2010.
- 468. AJE:** Dans une communication du 27 février 2006, l'AJE indique qu'elle est une association de salariés au sens du Code du travail et est accréditée pour représenter les quelque 850 juristes, fonctionnaires avocats ou notaires à l'emploi de la fonction publique québécoise. Depuis son accréditation, l'AJE a négocié et conclu avec le gouvernement du Québec une première convention collective le 30 mars 2000 qui a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2005.
- 469.** L'AJE allègue que des négociations avec le gouvernement du Québec ont débuté le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et qu'à partir de cette date elle a entamé un processus de consultation auprès des juristes pour préparer ses demandes quant à cette négociation. Au terme de cette consultation, l'AJE a convoqué les juristes pour un vote, les 13 et 14 décembre 2005, afin qu'ils se prononcent sur le projet de dépôt syndical en regard du renouvellement de leur convention collective. Les juristes se sont prononcés à 75 pour cent en faveur du projet de dépôt syndical. La loi 43 a été adoptée le 15 décembre imposant, sans discussion ni négociation, le contenu de la convention collective applicable aux juristes en regard des clauses normatives et pécuniaires et ce, jusqu'au 31 mars 2010.
- 470. CSN:** Par une communication du 15 mars 2006, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) indique être une organisation syndicale fondée en 1921 qui représente environ 300 000 personnes salariées regroupées dans plus de 2 700 syndicats réparties en neuf fédérations syndicales selon le secteur d'activité. La CSN compte plus de 150 000 personnes salariées qui œuvrent dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation et qui sont directement affectées par les dispositions de la loi 43.

De façon plus précise, la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) représente plus de 105 000 salariés dans le secteur des affaires sociales, la Fédération des professionnels (FP) représente plus de 4 000 salariés dans le secteur des affaires sociales, la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ) représente plus de 12 000 salariés dans le secteur de l'éducation, et la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) représente plus de 30 000 salariés dans le secteur de l'éducation.

- 471.** La CSN allègue que, bien que les conventions collectives des FSSS, FP, FEESP et FNEEQ étaient échues depuis juin 2002 (éducation) ou 2003 (santé), ce n'est qu'à l'automne 2005 que les salariés eurent recours à des moyens de pression légaux, notamment la grève, pour faire valoir leur mécontentement quant aux offres patronales et tenter d'obtenir un déblocage aux tables de négociation. Les moyens de pression ont été exercés dans le respect des services essentiels, paisiblement et en toute légalité (les grèves dans le service de la santé sont régies par le Code du travail). Aucune plainte au Conseil des services essentiels, demande d'injonction, recours collectif, ou autre recours pénal ne fut entrepris à l'encontre desdits moyens de pression. Par ailleurs, l'utilisation de la grève rotative (par région) avait pour objectif de minimiser les inconvénients à la population. A aucun moment les moyens de pression utilisés n'ont mis en danger ni compromis la sécurité de la population. Le 17 novembre 2005, la présidente du Conseil du trésor annonça que les négociations devaient se conclure avant Noël sans quoi il y aurait recours à une loi spéciale imposant des conditions de travail. Le 14 décembre 2005, le Premier ministre annonçait la convocation d'urgence de l'Assemblée nationale pour le lendemain. Au moment de cette déclaration, seulement sept ententes sectorielles avaient été conclues entre le gouvernement et certains agents négociateurs. Dans les vingt-quatre heures suivant cette déclaration, 23 autres ententes sectorielles portant sur le normatif seront conclues. Selon la CSN, aucune réelle négociation n'avait cependant eu lieu relativement aux stipulations concernant les salaires et autres clauses à incidence monétaire avant que la loi 43 soit adoptée.
- 472. FIIQ:** Dans sa plainte du 16 mars 2006, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) indique être un regroupement d'associations de salariés dûment accréditées en vertu du Code du travail et constituant une fédération au sens de la loi. Elle regroupe des infirmières et infirmiers, des infirmières et infirmiers auxiliaires, des inhalothérapeutes et des salariés détenant les titres d'emploi de puéricultrices, perfusionnistes et techniciennes et techniciens en circulation extracorporelle afin de les représenter auprès des différents établissements du réseau de la santé et du gouvernement du Québec.
- 473.** Les dernières conventions collectives négociées et agréées par la FIIQ étant venues à échéance le 30 juin 2002, la négociation pour toutes les associations affiliées à la FIIQ (à ce moment, la FIIQ représentait uniquement des infirmières) a débuté officiellement par le dépôt d'offres à la partie patronale en juillet 2003. En juin 2004, des offres patronales ont été déposées. Il était clair à ce moment, selon la FIIQ, que le gouvernement avait la ferme intention de ne pas déroger du cadre budgétaire qu'il avait fixé unilatéralement pour le coût total de la négociation et qu'il désirait négocier le coût de l'application de la loi sur l'équité salariale (une loi visant à corriger les écarts de rémunération historiques entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine) en fonction du même cadre budgétaire. C'est donc dans ce cadre restrictif que la négociation s'est poursuivie et que les discussions ont eu lieu, d'abord sur les clauses dites normatives pour ensuite se dérouler très brièvement sur le salaire. Quelques ententes de principe ont été conclues sur les clauses normatives avant que n'interviennent la menace du décret ainsi que l'adoption définitive de la loi 43. Pour ce qui est du salaire, mis à part l'annonce du gouvernement à propos de son cadre budgétaire qui a eu lieu en tout début de négociation, il n'y a pas eu d'autre discussion officielle à ce sujet. La FIIQ affirme qu'il n'y a

pratiquement pas eu de véritables négociations quant à l'aspect salarial des demandes syndicales de la FIIQ.

- 474. FAC:** Dans sa communication du 30 mai 2006, la FAC indique qu'elle est une fédération de syndicats d'enseignantes et d'enseignants œuvrant au sein d'établissements d'enseignement collégial publics ou privés du Québec. Elle existe depuis juin 1988 et représente actuellement environ quatre mille (4 000) membres répartis en seize (16) syndicats. Elle a pour but de promouvoir et défendre les intérêts des enseignantes et enseignants et de négocier, en leur nom, des conditions de travail avec des établissements d'enseignement collégial. La FAC est, aux fins des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'agent négociateur des syndicats qu'elle représente. Les collègues employeurs sont, quant à eux, représentés par le Comité patronal de négociation pour les collèges (CPNC), qui regroupe tous les collèges du Québec aux fins de la négociation.
- 475.** La FAC allègue avoir entamé le 6 mai 2002 le processus de négociations en vue du renouvellement de la convention collective qui venait à échéance le 30 juin 2002 en soumettant au CPNC une liste de priorités pour la négociation. Entre le 27 novembre et 11 décembre 2002, la FAC procéda au dépôt complet et détaillé de ses demandes nationales sectorielles auprès du CPNC. Le 4 décembre 2003, la FAC déposa ses demandes relatives au traitement salarial. N'ayant toujours pas reçu d'offres du CPNC, la FAC entama des procédures judiciaires le 11 décembre 2003 afin de réclamer des tribunaux une ordonnance enjoignant le CPNC à soumettre ses offres. Celles-ci furent finalement déposées par le CPNC le 2 février 2004, soit près de deux ans après le début des négociations.
- 476.** Entre mars 2005 et décembre 2005, le CPNC a soumis d'autres offres à la FAC et des ententes ont même été convenues. Le 14 décembre 2005, une rencontre eut lieu entre la FAC et le CPNC lors de laquelle, vers midi, la partie patronale annonça que la négociation devait être terminée pour 18 heures, à défaut de quoi une loi spéciale serait adoptée par le gouvernement du Québec pour imposer les conditions de travail. Dans ce cadre et sous cette pression, la FAC s'est vue forcée de conclure une «entente de principe». Cette entente de principe n'a toutefois pas été ratifiée par les enseignantes et enseignants membres de la FAC. Le 15 décembre 2005, la loi 43 est adoptée: les conditions de travail des enseignantes et enseignants membres de la FAC sont imposées par le gouvernement du Québec et sont inférieures aux ententes de principes non ratifiées par les membres.
- 477. CSQ et FTQ:** Dans la communication du 1<sup>er</sup> juin 2006 envoyée par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), cette dernière indique qu'elle est une organisation syndicale représentant environ 170 000 membres. Elle regroupe des associations de salariés accréditées, elles-mêmes réunies au sein de fédérations. La CSQ représente principalement des salariés des secteurs public et parapublic. En effet, plus de 100 000 des membres de la CSQ œuvrent dans le domaine de l'éducation, et plus de 9 000 de ses membres dans le domaine de la santé et des services sociaux.
- 478.** La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), quant à elle, est la plus importante centrale syndicale au Québec, regroupant par ses syndicats affiliés plus d'un demi-million de membres. Elle compte une quarantaine de grands syndicats affiliés et plus de 1 150 syndicats locaux. Près des deux tiers des membres de la FTQ travaillent dans le secteur privé et environ 50 000 d'entre eux œuvrent dans le domaine de l'éducation et dans celui de la santé et des services sociaux.
- 479.** Des négociations pour le renouvellement des conventions collectives des associations de salariés des secteurs public et parapublic, qui venaient à échéance le 30 juin 2003, ont débuté en décembre 2002. En décembre 2003, les CSQ et FTQ ont déposé aux représentants du Conseil du trésor des propositions aux fins de la négociation. Le 18 juin

2004, le Conseil du trésor a déposé un texte constituant les offres monétaires de l'Etat ainsi que les offres relatives aux régimes de retraite. Lors de cette rencontre, le porte-parole du Conseil du trésor a exposé que ledit dépôt respectait le cadre budgétaire de la politique de rémunération du gouvernement pour toutes les personnes employées de l'ensemble des secteurs public et parapublic et à l'intérieur duquel devraient être conclues les conventions collectives. Il a précisé que cet encadrement en matière de rémunération fixe et limite à 12,6 pour cent le redressement de la rémunération, et ce, pour les six prochaines années. Par conséquent, le gouvernement entendait conclure les conventions collectives pour une durée de six ans, soit une durée supérieure à celle prévue au Code du travail (art. 111.1). En outre, il aurait été officialisé que ce cadre budgétaire incluait les correctifs découlant de l'application de la loi sur l'équité salariale. En octobre 2004, lors d'une rencontre de négociation entre les parties, il a été précisé par un représentant du Conseil du trésor que ce cadre budgétaire n'était appuyé d'aucune étude ou rapport.

- 480.** La CSQ et la FTQ ont rejeté l'offre monétaire gouvernementale présentée en juin 2004, estimant qu'elle violait les dispositions de la loi sur l'équité salariale ainsi que celle du Code du travail limitant la durée des conventions collectives des secteurs public et parapublic à trois ans. La CSQ et la FTQ ont alors avisé le Conseil du trésor que la question salariale devait exclure le dossier de l'équité salariale, et que l'offre monétaire gouvernementale ne pouvait excéder trois ans. Malgré cela, entre le 18 juin 2004 et le 15 décembre 2005, le Conseil du trésor a toujours lié à la conclusion des conventions collectives l'imposition de son cadre budgétaire, tel que présenté le 18 juin 2004.
- 481.** Le 22 novembre 2005, la partie patronale confirmait sa position lors d'une rencontre avec la FTQ. Le 14 décembre 2005 a eu lieu une rencontre de négociation entre la CSQ et le Conseil du trésor afin de poursuivre les discussions, notamment sur les droits parentaux, la conciliation travail-famille et la retraite. Toutefois, à la fin de cette rencontre, les représentants du Conseil du trésor ont avisé les représentants de la CSQ que le gouvernement mettait fin aux négociations à 18 heures ce jour-là et que, à défaut d'entente dans ce délai, il adopterait le 15 décembre 2005 une loi imposant le contenu des conventions collectives, comprenant la rémunération des salariés des secteurs public et parapublic, telle que fixée par le cadre budgétaire présenté le 18 juin 2004.
- 482.** Selon la CSQ et la FTQ, le lendemain, le gouvernement du Québec a mis fin unilatéralement à la négociation collective en cours en faisant adopter la loi 43. Les organisations plaignantes précisent que, au cours de cette phase de négociation ayant pris fin avec l'adoption de la loi 43, les associations de salariés affiliées à la CSQ et à la FTQ ont exercé leur droit de grève dans le respect complet du cadre légal.
- 483. CSD:** La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) est une organisation qui regroupe notamment des associations de salariés habilitées à négocier le renouvellement de conventions collectives dans le secteur de la santé et des services sociaux (Syndicat des employés de l'hôpital juif de réadaptation; Syndicat des travailleurs du CSSS de la Saint-Maurice (CSD); Syndicat des salariés du Centre d'accueil Dixville (CSD); Syndicat des salariées du centre de réadaptation Lisette-Dupras (CSD); Syndicat démocratique des employés du centre de santé d'Asbestos (CSD); Syndicat des salariées du CSSS du Haut-Saint-Laurent). Les membres de la CSD visés par la présente plainte sont au nombre de 1 000.
- 484.** Entre le 29 juin 2000 et le 30 juin 2002, ces syndicats étaient visés par des conventions collectives intervenues entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la CSD. Le 21 juin 2002, ces parties convenaient d'une entente visant à prolonger la convention collective jusqu'au 30 juin 2003. Cette entente prévoyait également une majoration des taux et échelles de salaire ainsi que le versement de montants forfaitaires pour une période de trois mois.

- 485.** Le 18 juin 2004, les négociateurs du gouvernement ont déposé à l'attention des syndicats ayant conclu une convention collective avec le CPNSSS les mêmes propositions monétaires que celles soumises aux autres syndicats, la CSQ et la FTQ, mentionnées plus haut. La CSD, à l'instar de la CSQ, a rejeté la proposition monétaire du gouvernement.
- 486.** Le 22 juin 2004, une rencontre était tenue entre les parties aux négociations et les deux parties ont déposé leurs demandes visant les aspects normatifs de la convention collective. Entre juillet et novembre 2004, quelques échanges sur les aspects normatifs de la convention collective eurent lieu. Le 19 juin 2005, la CSD déposait à l'attention du CPNSSS son projet de modification des conventions collectives. Ce projet comportait notamment des modifications aux clauses de majoration des taux et échelles de salaire, calculées sur la base des rapports publiés par l'Institut de la statistique du Québec et visant à préserver le pouvoir d'achat des salariés membres de la CSD.
- 487.** Entre le 29 juin et le 9 novembre 2005, les parties n'eurent qu'une ou deux rencontres, rencontres où seuls des aspects normatifs furent abordés. Le 10 novembre 2005, la partie patronale convoquait les représentants de la CSD afin de leur faire part d'un ultimatum quant aux aspects normatifs de la convention collective, dont la rétention du personnel, la retraite, les régimes d'assurance, la procédure d'arbitrage (frais d'arbitrage partagés également entre les deux parties) et les libérations syndicales. Les représentants de la CSD étaient alors avisés que, à défaut d'accepter intégralement cet ultimatum, aucun autre aspect ne pourrait être abordé. Malgré la menace sous forme d'ultimatum exercée par la partie patronale, la CSD a refusé la «proposition».
- 488.** Le 12 décembre 2005, la partie patronale convoquait à nouveau les représentants de la CSD afin de leur soumettre une nouvelle offre sur les aspects normatifs de la convention collective, amendée notamment au point de vue du développement des ressources humaines, de l'assurance salaire, du reclassement et des frais d'arbitrage. Lors de cette rencontre, les représentants de la CSD furent informés que, à défaut d'accepter le contenu de cette proposition, le gouvernement entendait légiférer et imposer des conditions de travail encore moins généreuses. Dès le 13 décembre 2005, les représentants de la CSD soumettaient une contre-proposition, laquelle, malgré de nombreuses tentatives, fut rejetée par la partie patronale. Ainsi, le 14 décembre 2005, les représentants de la CSD étaient contraints d'accepter l'offre relative aux aspects normatifs, telle que formulée le 12 décembre 2005 par la partie patronale.
- 489.** Cependant, alors qu'aucun autre échange que celui du 18 juin 2004 n'a eu lieu relativement aux questions salariales et qu'aucune entente n'avait encore été conclue, le gouvernement déposait, adoptait, puis sanctionnait, les 15 et 16 décembre 2005, la loi 43.
- 490.** Cette loi reprend le cadre salarial annoncé le 18 juin 2004 qui avait été rejeté en bloc par les différents syndicats. Au surplus, elle impose une convention collective pour une durée de près de sept ans. Au cours de la durée du processus de négociation, et ce, jusqu'à l'adoption de la loi 43, les membres de la CSD ont exercé leur droit de grève dans le respect du cadre légal prévu au Code du travail.
- 491. SFPQ:** Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) représente principalement des personnes salariées fonctionnaires et ouvriers travaillant au sein de la fonction publique du Québec et régies par la loi sur la fonction publique. Le SFPQ représente aussi le personnel de bureau technique et ouvrier qui travaille pour une société d'Etat ou un organisme dont la mission s'apparente à celle des organismes de la fonction publique. Les membres du SFPQ sont au nombre de 43 000.
- 492.** Le 25 juin 2003, le SFPQ déposait, à l'attention du Conseil du trésor, ses demandes syndicales en vue du renouvellement des conventions collectives venant à échéance le

30 juin 2003. Le 24 mars 2004, après seulement neuf rencontres de négociation, le Conseil du trésor a déposé des offres partielles. Dans ce contexte, le SFPQ demanda la nomination d'un médiateur en vue d'obtenir du Conseil du trésor le dépôt d'offres patronales globales. Le 27 juillet 2004, le médiateur déposait son rapport final, ne pouvant que constater l'impasse des négociations en raison du défaut de la partie patronale de déposer ses offres globales.

- 493.** Le 18 juin 2004, lors d'une rencontre avec les négociateurs du gouvernement, les représentants du SFPQ ont reçu les propositions patronales relatives aux salaires et aux régimes de retraite. Tel que mentionné plus haut, les représentants du SFPQ étaient alors informés que le gouvernement entendait conclure les conventions collectives pour une durée de six ans et liait ses propositions salariales au règlement du dossier de l'équité salariale. Le SFPQ, à l'instar de la CSQ, a rejeté l'offre monétaire ainsi que l'offre relative à la durée des conventions présentées. Entre le 18 juin 2004 et le 15 décembre 2005, le Conseil du trésor n'a fait aucune concession quant à l'aspect salarial, s'en tenant au cadre financier présenté le 18 juin 2004.
- 494.** Le 9 novembre 2005, une entente de principe sur les aspects normatifs de la convention collective était entérinée par le conseil de négociation du SFPQ. Ces aspects normatifs concernent notamment la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage, l'ancienneté, les dispositions relatives au cheminement de carrière et la dotation, la sécurité d'emploi, la sous-traitance, les vacances, les congés sans traitement et les régimes d'assurance vie, maladie et traitement.
- 495.** Toutefois, alors qu'aucune entente n'avait encore été conclue relativement aux questions salariales, le gouvernement adopta la loi 43 qui entérine, d'une part, l'entente de principe sur les clauses normatives intervenue le 9 novembre 2005 et, d'autre part, décrète les conditions de travail sur tous les aspects de la convention collective n'ayant pu faire l'objet d'une entente, dont les salaires, les droits parentaux et l'équité salariale. Au surplus, cette loi impose une convention collective pour une durée de près de sept ans, l'échéance étant prévue pour le 31 mars 2010, et elle reprend le cadre salarial annoncé le 18 juin 2004 et qui avait été rejeté massivement par les différents syndicats. Au cours de la durée du processus de négociation, et ce, jusqu'à l'adoption de la loi 43, les membres du SFPQ ont exercé leur droit de grève dans le respect du cadre légal prévu au code.
- 496. SPEQ:** Le Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (SPEQ) est une organisation syndicale, constituée afin de représenter des fonctionnaires professeurs au sens de la loi sur la fonction publique, dont l'occupation principale et habituelle est de donner de l'enseignement à des clientèles spécifiques. Les membres du SPEQ, au nombre de 853, exercent leurs fonctions dans des conservatoires de musique et d'art dramatique, à l'Institut de technologie agroalimentaire, à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie de Québec et dans des lieux de travail sous la gouverne du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- 497.** Le 28 mars 2003, le SPEQ déposait à l'attention du Conseil du trésor sa proposition syndicale en vue du renouvellement de la convention collective qui venait à terme le 30 juin 2003. Le 21 juin 2004, les négociateurs du gouvernement ont déposé leur proposition patronale relativement aux salaires et aux régimes de retraite. Cette proposition était essentiellement la même que celle soumise aux autres syndicats. Le SPEQ a rejeté la proposition monétaire du gouvernement.
- 498.** Le 4 novembre 2004, les représentants du gouvernement ont déposé les propositions patronales relatives aux aspects normatifs de la convention collective. Entre le mois de novembre 2004 et le mois d'octobre 2005, les parties se sont rencontrées mais seuls les aspects normatifs de la convention collective furent abordés, le gouvernement refusant de

traiter des questions salariales. Le 14 décembre 2005, la partie patronale a convoqué les représentants du SPEQ afin de leur soumettre un projet d'offre sur les aspects normatifs de la convention collective, notamment sur la question des congés, des dispositions applicables aux professeurs occasionnels et de la sécurité d'emploi. Lors de cette rencontre, les représentants du SPEQ furent informés qu'à défaut d'accepter le contenu de cette proposition le gouvernement entendait légiférer et imposer des conditions de travail encore moins généreuses. Devant cette crainte, les représentants du SPEQ acceptaient *in extremis* de signer, le 14 décembre 2005, l'offre relative aux aspects normatifs. Toutefois, alors qu'aucune entente n'avait encore été conclue relativement aux questions salariales, le gouvernement adopta la loi 43, mettant ainsi fin de façon inattendue aux négociations entreprises. Le gouvernement entérinait ainsi l'entente intervenue sur les aspects normatifs de la convention collective et il imposait par ailleurs les conditions de travail sur tous les aspects de la convention collective n'ayant pu faire l'objet d'une entente, dont les droits parentaux, les salaires et l'équité salariale.

**499.** Le SPEQ précise qu'à aucun moment entre le mois de juin 2004 et le 14 décembre 2005 la partie patronale n'a fait de concession ni même échangé avec le SPEQ quant à ses demandes salariales ou quant à la durée de la convention collective. Au cours de la durée du processus de négociation, et ce, jusqu'à l'adoption de la loi 43, les membres du SPEQ pouvaient exercer leur droit de grève dans le respect du cadre légal prévu au code.

**500. APEQ:** L'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) regroupe 7 000 membres et représente tous les salariés au sens du droit du travail du Québec de dix commissions scolaires québécoises. L'APEQ est une association syndicale constituée par les associations de salariés qui en sont membres. L'APEQ représente des salariés des secteurs public et parapublic et elle est notamment chargée de la négociation et de l'application des conventions collectives.

**501.** L'APEQ a conclu avec le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones une convention collective à l'échelle nationale venant à échéance le 30 juin 2003. Après avoir envoyé une demande de négociation à la partie patronale en janvier 2003, les négociations ont débuté au mois d'avril 2004 et se sont poursuivies jusqu'au 14 décembre 2005.

**502.** Le 14 décembre 2005 vers 16 h 30, le ministre de l'Éducation avisait un représentant de l'APEQ que les parties n'avaient plus que quatre-vingt-dix minutes pour parvenir à une entente, à défaut de quoi une loi spéciale édicterait les conditions de travail des membres de l'APEQ. Les parties ont conclu l'entente à 8 h 15, le 15 décembre 2005. Tout au long de la phase de la négociation, les membres de l'APEQ ont exercé sporadiquement leur droit de grève, le tout conformément à la loi.

### ***La loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et les allégations la concernant***

**503.** Les organisations plaignantes ont exposé que la loi 43 s'applique à l'ensemble de la fonction publique, au secteur de l'éducation et au secteur de la santé et des services sociaux (art. 2). Son objet est énoncé à l'article premier comme étant, d'une part, d'assurer la continuité des services publics et, d'autre part, de pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques. Les articles 5 et 9 s'appliquent à tous les salariés du secteur public, peu importe le secteur dans lequel ils œuvrent. Les articles 10 à 19, quant à eux, établissent des conditions de travail sectorielles dans le secteur de la fonction publique (art. 10), le secteur de l'éducation (art. 11), et le secteur de la santé et des services sociaux (art. 12 à 19).

- 504.** Les organisations plaignantes soulèvent tout d'abord certaines irrégularités dans la procédure d'adoption de la loi 43. Elle aurait été adoptée dans le cadre de délibérations non démocratiques, sans commission parlementaire ni consultations publiques, à toute vapeur et sans qu'il y ait urgence: la loi fut présentée, adoptée en principe et adoptée la même journée, soit le 15 décembre 2005, sanctionnée et entrée en vigueur le 16 décembre 2005. Par ailleurs, selon la FIIQ, certains amendements auraient même été ajoutés après que la loi a été sanctionnée. La FIIQ souligne également que les dispositions de la loi 43 seraient inopérantes parce qu'elles ont été adoptées en contravention de l'article 133 de la loi constitutionnelle de 1867 du Canada, qui exige que les lois de la législature du Québec soient imprimées et publiées en français et en anglais. Cette obligation vise également les documents auxquels se réfère la loi 43 (conventions collectives et autres), documents qui sont indissociables, nécessaires et fondamentaux pour la compréhension de la loi. Il est donc allégué que le défaut de l'Assemblée nationale du Québec d'avoir imprimé et publié en français et en anglais ces documents constitue une violation de la Constitution canadienne, ce qui rend cette loi, dans sa totalité, inopérante.
- 505.** Selon les organisations plaignantes, l'adoption de la loi 43 ne serait justifiée par aucune situation d'urgence (par exemple, une crise économique). Par ailleurs, selon la CSQ, il a été impossible d'évaluer les justifications financières du gouvernement, puisqu'il n'a dévoilé aucune étude sur la question. La FIIQ indique que rien ne laissait présager que le climat à la table de négociation se détériorait laissant entrevoir des conflits de travail potentiels. En décembre 2005, il n'y avait donc aucune raison, aucune urgence de quelque nature que ce soit justifiant le gouvernement de se muer d'employeur à législateur afin de faire adopter cette loi à l'occasion d'une «session spéciale» de l'Assemblée nationale. En effet, contrairement aux notes explicatives accompagnant la loi 43, il n'existait pas dans le réseau de la santé et des services sociaux un état de fait ou de droit risquant de compromettre la continuité des services. Selon la CSN, l'adoption de la loi 43 visait en réalité à mettre un terme à des manifestations de mécontentement des salariés et à la transmission d'un message clair de protestation ternissant l'image du gouvernement dans les médias. C'était pour en finir avec cette situation qui l'handicapait au plan de l'opinion publique que le gouvernement a requis l'adoption d'une loi fixant les conditions de travail, rendant illégale, vaine ou décourageant toute continuation du mouvement de revendications collectives des salariés et de leurs syndicats et agent négociateur.
- 506.** Afin de pourvoir aux conditions de travail des salariés visés, la loi 43 renouvelle les conventions collectives expirées et les maintient en vigueur jusqu'au 31 mars 2010 (art. 5). A son article 6, la loi traite spécifiquement des substituts et dispose que «l'entente sur les conditions de travail des substituts du Procureur général conclue en application de l'article 12 de la loi sur les substituts (...) est modifiée pour donner effet jusqu'au 31 mars 2007 aux dispositions des paragraphes 11 à 14 de l'annexe 1. Cette entente est renouvelée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010.»
- 507.** Selon les organisations plaignantes, la loi 43 porterait atteinte aux droits syndicaux fondamentaux et enfreindrait le principe de la négociation collective libre et volontaire en imposant unilatéralement le renouvellement de conventions collectives et en supprimant la négociation collective. Dans un premier temps, en prévoyant que les conventions collectives seront valides jusqu'en mars 2010, la loi 43 leur donne une durée supérieure à la durée maximale de trois ans prévue au Code du travail pour les conventions collectives des secteurs public et parapublic (art. 111.1). Dans un deuxième temps, la loi 43 impose de nouvelles conditions de travail en les intégrant aux conventions collectives renouvelées (art. 9 et annexe 1). Il s'agit essentiellement des conditions relatives au traitement (majoration des taux et échelles de salaire – la loi impose une majoration de 2 pour cent pour chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009) ainsi que celles relatives aux congés de maternité et d'adoption (annexe 1). Par ailleurs, cette loi modifierait le concept de

mariage et abrogerait certaines lettres d'entente concernant l'équité et la relativité salariales. La loi ne serait aucunement accompagnée de garanties visant à protéger le niveau de vie des personnes qu'elle vise.

- 508.** En outre, les conventions collectives renouvelées par l'article 5 sont modifiées le cas échéant pour intégrer – en plus de l'annexe 1 – le texte de certaines ententes intervenues entre le gouvernement et certains agents négociateurs (art. 10, 11 et 13). Cela concerne notamment la FP, la FNEEQ et la FEESP. Pour les groupes n'ayant pas conclu de telles ententes (cela concerne notamment la FSSS), de même que pour ceux n'ayant pas ratifié leur entente avant la date limite du 1<sup>er</sup> février 2006, la loi impose un ensemble de nouvelles conditions normatives (art. 10, alinéa 2; 11, alinéa 2; 14, 44 et annexes 2-4). Également, dans le secteur de la santé et des services sociaux, certaines conditions normatives sont imposées en plus des ententes conclues avec certains groupes de salariés (art. 14 et annexe 4, paragr. 40).
- 509.** Selon les organisations plaignantes, en particulier la CSN, en appliquant une sanction à un groupe de salariés par l'imposition de conditions de travail inférieures à celles conclues dans une entente sectorielle, la loi 43 pénalise ce groupe de salariés parce qu'il n'a pas conclu d'entente de gré à gré sur des conditions de travail. La FAC se dit particulièrement pénalisée car elle avait conclu un accord de principe qui n'a pu être ratifié par ses membres. La CSN estime que les salariés représentés par la FSSS se voient imposer des conditions de travail inférieures en raison de leur conviction et de leur opinion. Selon la CSN, l'imposition à un groupe de conditions de travail inférieures parce qu'il n'a pas conclu d'accord n'a aucun lien rationnel avec la situation des finances publiques. Il paraît en effet pour le moins improbable pour la CSN que l'état des finances publiques varie en fonction de l'interlocuteur syndical et selon qu'il a ou non pu s'entendre avec le gouvernement préalablement. La disparité de traitement dont sont l'objet les salariés visés à l'annexe 4 résulterait d'un acte législatif arbitraire sans lien avec l'objet de la loi qui était de fixer les conditions de travail dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques. La loi 43 porterait donc atteinte, selon la CSN, au droit d'appartenir à une association et de participer à ses activités sans pour cela faire l'objet d'une peine ou d'un désavantage.
- 510.** Par ailleurs, selon les organisations plaignantes, la loi imposerait des restrictions aux négociations futures, particulièrement en ce qui concerne les taux de salaire. Elle supprimerait toute négociation collective pour la durée de maintien en vigueur des conventions collectives, soit jusqu'au 31 mars 2010.
- 511.** La FIIQ allègue que, si les parties négociantes n'ont pas pu conclure un accord sur les textes devant donner corps à l'entente sectorielle intervenue entre elles (art. 5, et 1<sup>er</sup> alinéa, art. 13), la loi 43 investit le ministre de la Santé et des Services sociaux du pouvoir de décider de façon discrétionnaire du contenu de ces textes, textes qui auront valeur de convention collective entre les parties (art. 19). Selon la FIIQ, il saute aux yeux que le ministre de la Santé et des Services sociaux, à la fois juge et partie, n'offre aucune des garanties d'indépendance et d'impartialité requises pour agir dans le cadre du pouvoir que lui confère la loi 142.
- 512.** Selon les organisations plaignantes, le gouvernement n'aurait pas respecté son obligation de négocier de bonne foi. Selon la CSQ en particulier, en maintenant la même position rigide et intransigeante quant aux pourcentages d'augmentation salariale et quant à la période d'étalement tout au long des négociations, position clairement inacceptable pour la partie syndicale, le gouvernement n'a pas fait preuve d'efforts réels pour conclure une entente ni même pour en discuter. De même, en maintenant une position intraitable sur une durée de convention collective contraire au Code du travail, il aurait négocié de mauvaise foi. Finalement, en faisant appel au pouvoir législatif pour imposer des conditions

salariales correspondant à cette même position, le gouvernement aurait confirmé son manque de volonté de négocier de bonne foi.

- 513.** La loi 43 violerait par ailleurs le droit de grève, selon les organisations plaignantes, car, en mettant fin unilatéralement à la négociation et en imposant des conventions collectives pour une durée déterminée, la loi 43 enlève par le fait même le droit de grève aux salariés pour cette même période – cela découle de la règle en droit du travail québécois interdisant la grève pendant la durée de la convention collective. La loi impose une interdiction injustifiée de la grève et des moyens de pression durant sa période d'application, et ce, sans qu'il y ait urgence et sans mettre en place, selon l'ASPGQ, l'AJE et la CSQ, une procédure de règlement de différends donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité. En outre, selon la CSQ, la prestation des services essentiels n'ayant en aucun temps été menacée par les moyens de pression exercés durant les négociations, aucune situation d'urgence ne pouvait justifier cette mesure législative.
- 514.** La loi 43 impose une série d'obligations et d'interdictions afin de maintenir la continuité des services publics, le second objectif de la loi. La section IV de la loi (art. 22 à 42) retire en fait le droit de grève que possédaient les salariés et met en place, selon les organisations plaignantes, un arsenal répressif empêchant tout moyen de pression. Le salarié se voit contraint de se présenter au travail conformément à son horaire habituel (art. 22) et d'accomplir tous les devoirs attachés à ses fonctions sans arrêt, ralentissement, diminution ou altération de ses activités normales (art. 23). Il devient interdit de déclarer ou de poursuivre une grève ou de participer à toute action concertée impliquant une contravention aux articles 22 et 23. Une association de salariés doit prendre les moyens appropriés pour amener les salariés qu'elle représente à se conformer aux articles 22 et 23. De même, un groupement d'associations doit prendre les moyens appropriés pour amener ses syndicats affiliés à se conformer aux articles 25 et 26. Ainsi, les associations de salariés se voient interdire toute grève et toute action concertée, dans la mesure où celles-ci impliquent une violation par les salariés de leurs obligations relativement à l'exercice de leurs fonctions (art. 25). La loi 43 contient en outre une interdiction générale de nuire de quelque manière que ce soit au maintien des services publics ou à l'exécution par les salariés visés de leur prestation de travail (art. 28) ainsi qu'une interdiction générale d'entraver l'accès aux installations où les services publics sont rendus (art. 29).
- 515.** En cas de contravention à ces obligations et interdictions, la loi 43 prévoit, selon les organisations plaignantes, des sanctions disproportionnées pour les associations de salariés et pour les individus. Ainsi, une association de salariés verra-t-elle les retenues à la source des cotisations syndicales arrêtées, sur simple constatation par l'employeur d'une contravention, et ce pour une période de douze semaines par jour ou partie de jour de contravention (art. 30) – cette sanction viole de façon particulière les principes de la liberté syndicale en ce qu'elle entrave le droit des associations de salariés visées d'organiser leur gestion et leur activité en les privant des ressources essentielles à cette fin, selon la CSQ. Par ailleurs, selon la FIIQ, si une organisation syndicale songeait à faire appel à un tribunal judiciaire pour réclamer de leurs membres la cotisation syndicale dont ils sont les débiteurs, l'article 31 pourrait leur permettre de se soustraire à leurs obligations de payer cette cotisation. Cette dernière sanction, couplée au non-paiement des libérations syndicales (art. 34, examiné plus bas) en cas de non-respect de la loi, risquerait de compromettre le devoir de juste représentation imposé par la loi (art. 47.2 du Code du travail).
- 516.** Quant aux salariés, ils subissent une réduction de traitement égale au montant qu'ils auraient reçu pour toute période de contravention, en plus de la non-rémunération pendant ladite période de contravention (art. 32). En outre, tout salarié qui est en libération syndicale pendant une période où son association de salariés contrevient à ses obligations subit non seulement la non-rémunération pour la période de contravention et une réduction

de traitement équivalente, mais également une cessation de traitement pendant la durée de sa libération syndicale, pour une durée de douze semaines par jour ou partie de jour de contravention (art. 34). Enfin, le gouvernement peut, sur adoption d'un simple décret, modifier, remplacer ou supprimer toute stipulation de la convention collective aux fins d'assurer la prestation de services dans un organisme du secteur public. L'article 37 emporte, pour l'association, une responsabilité civile pour le fait d'autrui en cas de dommages causés par des salariés lors d'une contravention aux articles 22 ou 23. Il en va de même pour un groupement d'associations. Par ailleurs, l'article 38 facilite considérablement l'exercice d'un recours collectif (*class action*) contre une association de salariés en cas de contravention à la loi. Cette dernière mesure ne s'expliquerait, selon la FAC, que par un mépris total du gouvernement du Québec envers un droit syndical consacré, soit le droit à la grève: il s'agirait d'une invitation pure et simple à la vindicte populaire contre les organisations syndicales. Selon la FAC, dans leur ensemble, il s'agit de graves sanctions contre les contrevenants visant à étouffer les moyens d'actions légitimes des organisations syndicales.

- 517.** Finalement, selon les organisations plaignantes, de sévères sanctions pénales peuvent être imposées en cas de contravention. Les peines prévues, par jour ou partie de jour de contravention, sont de 100 dollars à 500 dollars pour les salariés et les personnes physiques en général, de 7 000 dollars à 35 000 dollars pour les dirigeants, les employés et les représentants d'une association de salariés, et de 25 000 dollars à 125 000 dollars pour les associations de salariés ou pour les groupements d'associations (art. 39 à 41). Ces mesures ne peuvent être différées, annulées ou réduites par entente. Toutes ces dispositions sur la continuité des services ont effet jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010, soit le lendemain de l'expiration des conventions collectives telles que renouvelées (art. 49).
- 518.** Les organisations plaignantes (CSQ, FIIQ, FAC, ASPGQ) allèguent que, même lorsque des restrictions au droit de grève peuvent être considérées comme justifiées, les sanctions en cas de violation ne doivent pas être disproportionnées par rapport aux buts visés. Or la loi 43 imposerait selon elles des sanctions nettement disproportionnées. Selon la FIIQ, si appliquées, ces sanctions pénales et administratives compromettraient gravement la viabilité, voire l'existence même des organisations syndicales assujetties à la loi 43.
- 519.** Selon la CSN, le gouvernement du Québec n'en est pas à ses premières armes en ce qui concerne l'adoption de lois spéciales imposant le retour au travail à ses salariés. En effet, de 1964 à 2001, pas moins de 34 lois spéciales de retour au travail, soit pratiquement une par année, ont été adoptées pour mettre fin à des conflits de travail, dont 23 d'entre eux étaient légaux.
- 520.** Constatant que la loi est en contravention avec les conventions et principes de l'OIT en matière syndicale, les organisations plaignantes désirent que les principes de la liberté syndicale et leurs droits de négociation collective soient respectés; que le gouvernement du Québec détermine conjointement avec les organisations syndicales un mécanisme de règlement des conflits. Trois organisations (l'AJE, la CSN, la FIIQ) demandent l'aide technique de l'OIT. Une organisation, le SPGQ, demande au comité de déclarer l'inconstitutionnalité de la loi 43. Finalement, la CSN et la CSQ demandent que le gouvernement abroge la loi 43.

### **Allégations additionnelles de l'ASPGQ**

- 521.** L'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ) indique par ailleurs que la loi sur les substituts (telle que modifiée par la loi modifiant la loi sur les substituts du Procureur général et le Code du travail, L.Q. 2004, chap. 22) nie aux substituts le droit de s'affilier à une organisation syndicale et les prive de protection contre les entraves, les représailles ou sanctions reliées à l'exercice des droits syndicaux.

- 522.** Dans ses deux communications du 14 février, l'ASPGQ expose des faits qui ne sont pas liés aux autres plaintes soumises par les organisations plaignantes. Suite à l'adoption de la loi modificatrice, l'ASPGQ a retiré une plainte soumise au comité, bien que les modifications apportées à la loi sur les substituts ne rendaient pas cette dernière conforme aux normes internationales en matière de liberté syndicale. Ainsi, l'ASPGQ a fait part au comité que: 1) le régime législatif applicable aux substituts leur interdit de conclure une entente de service avec une organisation syndicale ou de s'affilier à une telle organisation; et 2) les substituts sont toujours privés de toute protection contre l'ingérence, l'entrave, les représailles ou toute sanction reliée à l'exercice du droit d'association.
- 523.** Concernant le premier point, l'ASPGQ allègue que le nouvel article 10.1 de la loi sur les substituts prévoit qu'elle ne peut conclure une entente de services avec une organisation syndicale ni être affiliée à une telle organisation. Avant l'adoption de cet article, l'ASPGQ avait négocié de bonne foi avec le gouvernement et signé une entente régissant les conditions de travail des substituts qui prévoit que, pour les années 2004, 2005 et 2006, l'échelle de traitement des substituts évoluera suivant les mêmes paramètres généraux appliqués aux échelles salariales des employés des secteurs public et parapublic à l'exclusion de toute correction due à l'équité ou relativité salariales (clause 7-1.04).
- 524.** L'ASPGQ indique que, historiquement, au Québec, certaines conditions de travail des employés des secteurs public et parapublic, tels les échelles salariales et les avantages sociaux de base, sont négociées à une table centrale où siègent plusieurs centrales ou regroupements de syndicats représentant un grand nombre, sinon la majorité des employés dans ces secteurs. Donc, les «échelles salariales des employés des secteurs public et parapublic» auxquelles se réfère la clause 7-1.04 de l'entente sont négociées par des organisations syndicales auxquelles l'ASPGQ n'a pas le droit de s'affilier et avec lesquelles elle n'a pas le droit de conclure une entente de service, en vertu de l'article 10.1 de la loi sur les substituts. L'effet réel de l'article 10.1 est alors d'imposer les conditions de travail aux substituts suite à un processus de négociation auquel ils n'ont pas le droit de participer.
- 525.** Selon l'ASPGQ, l'article 10.1 de la loi sur les substituts constitue une atteinte aux droits syndicaux fondamentaux des substituts. Plus particulièrement, elle enfreint les articles 2, 5 et 8 de la convention n° 87 en interdisant aux substituts et à leur association de s'affilier à l'organisation de travailleurs de leur choix. De plus, l'ASPGQ allègue que l'effet de l'article 10.1 de la loi sur les substituts est d'enlever aux substituts leur droit fondamental à la négociation collective en assujettissant leur traitement salarial à un processus de négociation auquel ils n'ont pas le droit de participer.
- 526.** Concernant le deuxième point (exposé par l'organisation plaignante dans une troisième communication envoyée le 13 février), l'organisation plaignante dénonce l'absence de protection accordée aux substituts contre l'entrave, les représailles ou toute sanction reliée à l'exercice du droit d'association. Les travailleurs assujettis au Code du travail bénéficient d'une telle protection (l'ASPGQ expose quelques articles concernant la protection contre l'ingérence de l'employeur dans une association de salariés; l'interdiction d'intimidation et de menaces en vue d'amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés; les contraintes prohibées; la réintégration; le fardeau de la preuve). Cependant, l'ASPGQ rappelle que les substituts ne sont pas assujettis au Code du travail et indique que la loi sur les substituts ne prévoit aucune protection dans ces domaines. Selon l'ASPGQ, l'absence de protection des substituts contre des représailles pour l'exercice du droit d'association est devenue même plus préoccupante suite à l'adoption par le gouvernement de la loi 43. Cette loi interdit le recours à la grève ou tout autre moyen de pression ainsi que l'incitation à de tels gestes par des organisations de travailleurs et interdit quelconque entrave au maintien des services habituels. Des mesures administratives draconiennes, y compris la retenue du salaire, sont

prévues pour les travailleurs qui contreviennent à ces interdictions. L'effet de cette loi est que les substituts sont assimilés à des salariés au sens du code pour les fins de l'imposition de représailles pour certaines activités syndicales interdites, mais ne bénéficient pas des protections accordées aux autres salariés en vertu de ce même code.

- 527.** Finalement, par communication du 19 octobre 2006, l'ASPGQ indique qu'un avis de mécontentement a été transmis le 25 septembre 2006 au ministère de la Justice du Québec concernant le retrait du droit prioritaire à l'utilisation d'un local pour les activités de l'ASPGQ, utilisation prévue par l'entente relative à la salle de travail (4.150) du bureau des substituts du Procureur général du Québec. L'ASPGQ énonce que la situation dénoncée par ce recours constitue une illustration éloquente des atteintes à la liberté syndicale que le gouvernement s'autorise, en l'absence de dispositions visant la protection des substituts contre l'entrave, les représailles ou de sanction reliée au droit d'association.
- 528.** L'ASPGQ demande au comité de faire les recommandations nécessaires afin que les substituts puissent jouir du droit à la négociation collective au sens des conventions internationales du travail.

## **B. Réponse du gouvernement du Québec**

- 529.** Dans sa communication du 16 janvier 2007, le gouvernement soutient avoir agi en respectant les principes de la liberté syndicale établis par l'OIT en vue de réaliser ses buts et objectifs. Les mesures mises en avant par la loi 43, telle la prolongation des conventions collectives négociées mais assorties d'augmentations salariales, étaient nécessaires, limitées à l'indispensable, pour une période raisonnable et accompagnées de garanties appropriées pour protéger le niveau de vie des travailleurs. Le gouvernement soutient que la liberté d'expression des employés de l'Etat n'a été aucunement affectée par la loi 43 qui n'a pas pour effet de museler les associations syndicales, comme en atteste la diffusion dans les médias des prises de position des syndicats.
- 530.** Le gouvernement précise que ses observations portent sur la conformité globale de la loi 43 avec les principes internationaux de la liberté syndicale. Il précise également que le SPGQ ne peut demander au comité de se prononcer sur la validité constitutionnelle de la loi 43, car seuls les tribunaux internes sont habilités à se prononcer en matière de conformité aux chartes canadienne et québécoise.
- 531.** Le gouvernement dresse un portrait général du régime de négociation en place au Québec qui n'aurait aucunement été modifié par la loi 43. Le gouvernement précise que, sous réserve de certaines adaptations, le Code du travail s'applique dans les secteurs public et parapublic (qui comprennent le gouvernement, ses ministères et organismes, les établissements du réseau public de la santé et des services sociaux ainsi que les établissements du réseau public de l'éducation). Ainsi, le principe du monopole de représentation syndicale, la retenue obligatoire des cotisations syndicales pour tous les salariés, qu'ils soient membres ou non d'une association syndicale, et l'interdiction de remplacer des salariés en grève sont octroyés tant aux syndicats du secteur privé qu'à ceux des secteurs public et parapublic.
- 532.** Le gouvernement souligne que, dans les secteurs public et parapublic où les services à la population sont rendus au Québec essentiellement en situation de monopole et où les salariés jouissent d'une très grande sécurité d'emploi, les mécanismes régulateurs de la concurrence sont peu présents. Convaincre que la capacité de payer de l'Etat a été atteinte ou a même été dépassée est plus difficile puisque, contrairement au secteur privé, la menace réelle d'une fermeture, d'une faillite ou d'une mise sous séquestre n'apparaît pas réaliste.

- 533.** Le gouvernement précise que la négociation des conventions collectives de la plupart des employés de l'Etat se déroule sur une base sectorielle. Elle comporte deux niveaux de discussions: un niveau national et un niveau local ou régional. Les stipulations des conventions collectives qui portent sur les salaires et les échelles de salaire sont négociées à l'échelle nationale, à la table centrale, formée du gouvernement et des principales associations de salariés. D'autres éléments ayant des impacts financiers importants peuvent aussi être négociés à la table centrale, tels les régimes de retraite. Les autres points sont négociés aux différentes tables sectorielles avec chaque association de salariés. Ce mécanisme est adapté aux particularités des secteurs public et parapublic. Il diffère du régime général prévu au Code du travail suivant lequel les négociations se déroulent en principe au niveau de chaque entreprise.
- 534.** Le gouvernement indique que la rémunération des 520 000 personnes à l'emploi de l'Etat constitue de loin la catégorie la plus importante de ses dépenses (pour l'exercice 2005-06, plus de 56 pour cent des dépenses y étaient affectés). Vu l'importance des sommes consacrées à la rémunération des employés de l'Etat, toute augmentation de rémunération a inévitablement un impact majeur sur les ressources financières du gouvernement et, partant, sur sa capacité à financer les autres catégories de dépenses pour répondre aux besoins de la population.
- 535.** Le gouvernement s'attarde ensuite sur les négociations qui ont eu lieu avec, entre autres, les organisations plaignantes. Selon le gouvernement, les dernières conventions collectives régissant les conditions de travail de la quasi-totalité des employés de l'Etat ont fait l'objet d'ententes en 1998. Elles sont venues à expiration le 30 juin 2003, après avoir été prolongées d'un an, toujours par entente entre les parties patronales et syndicales. En ce qui concerne les substituts, l'entente tenant lieu de convention collective venait à échéance le 31 mars 2007. Quant à la convention collective de l'AJE, conclue le 30 mars 2000, elle avait été reconduite jusqu'au 31 décembre 2005.
- 536.** Le 15 décembre 2003, les grandes associations syndicales représentant presque tous les employés de l'Etat ont déposé leurs demandes en vue du renouvellement des conventions collectives. Ces demandes visaient divers aspects des conditions de travail des employés (indexation des salaires, majoration des avantages de la retraite, majoration des assurances, bonification des droits parentaux et des vacances, révision des classifications, etc.) mais ne proposaient rien, selon le gouvernement, en ce qui concerne les correctifs reliés à l'équité salariale. Le 15 juin 2004, le gouvernement donna suite au dépôt des demandes syndicales en annonçant qu'il se dotait pour la première fois d'un cadre budgétaire pour sa politique globale de rémunération des employés de l'Etat (la *Politique de rémunération*).
- 537.** Lors d'une conférence de presse tenue à cette date, la présidente du Conseil du trésor et ministre responsable de l'Administration gouvernementale (la ministre) a annoncé aux associations syndicales et à l'ensemble de la population que le gouvernement entendait limiter à 12,6 pour cent le redressement de la rémunération unitaire des employés de l'Etat entre 2003-04 et 2009-10, soit 3,25 milliards de dollars de dépenses de rémunération additionnelles, et que cette augmentation engloberait l'ensemble des redressements consentis par l'Etat, incluant des mesures de redressement salarial découlant de la loi *sur l'équité salariale*. Ce cadre budgétaire reflétait la capacité de payer des contribuables québécois et traçait les limites à l'intérieur desquelles le gouvernement entendait exercer ses responsabilités budgétaires à l'égard de l'ensemble de la population. Finalement, le gouvernement a indiqué que la distribution dans le temps de l'augmentation globale de rémunération et sa répartition entre les groupes visés par la *Politique de rémunération* ou pour résoudre les différents problèmes de rémunération pourraient être déterminées par négociation avec les associations syndicales représentant les employés de l'Etat.

- 538.** Le gouvernement indique qu'une gestion responsable des finances publiques demandait une telle démarche, compte tenu de la conjoncture économique et de la situation budgétaire difficile du gouvernement à cette époque: les perspectives de croissance économique au Québec étant plus faibles que pendant les années précédentes, le ralentissement de la croissance des revenus autonomes du gouvernement limiterait les ressources disponibles pour payer les employés de l'Etat. Par ailleurs, les dépenses de programmes du gouvernement étaient relativement élevées par rapport au niveau de la richesse collective des Québécois et des autres sociétés nord-américaines: bien qu'il était alors prévu que l'équilibre budgétaire serait atteint en 2004-05, une impasse de 1,6 milliard de dollars restait à résorber pour 2005-06 afin de respecter les exigences de la loi *sur l'équilibre budgétaire* (L.R.Q. c. E-12.00001), qui oblige le gouvernement à maintenir l'équilibre budgétaire. Dans ce contexte, il était impératif que le gouvernement maintienne une gestion très serrée de ses dépenses, incluant ses dépenses de rémunération. Le gouvernement a d'ailleurs fait état de la situation précaire des finances publiques à diverses occasions depuis 2003, notamment lors d'un discours du ministre des Finances, le 16 décembre 2003, et lors de la présentation des budgets pour les exercices 2003-04 et 2004-05.
- 539.** Le 18 juin 2004, les négociateurs gouvernementaux ont présenté aux principales associations syndicales des offres qui proposaient une série de redressements se situant à l'intérieur du cadre budgétaire de la *Politique de rémunération*. Telles qu'exposées aux associations syndicales, les offres du gouvernement proposaient notamment des augmentations salariales de 2 pour cent pour chacun des exercices 2006-07, 2007-08 et 2008-09, les augmentations salariales pour les exercices 2004-05, 2005-06 et 2009-10 restant à déterminer. Lors de la présentation de ces offres aux associations syndicales, les négociateurs gouvernementaux ont exposé aux représentants des principales associations syndicales les fondements, les paramètres et surtout les limites du cadre budgétaire de la *Politique de rémunération*.
- 540.** Au cours des mois suivants, de nombreuses rencontres de négociation ont eu lieu sans que les parties ne puissent s'entendre quant au renouvellement des conventions collectives. Lors d'une conférence de presse tenue le 9 février 2005 pour faire le point sur l'état des négociations, la ministre a affirmé le désir du gouvernement d'en venir à une entente avec ses employés, mais a rappelé qu'il ne saurait être question de dépasser le cadre budgétaire fixé, compte tenu de l'état des finances publiques et de la capacité de payer des citoyens. La ministre fait le constat, lors de cette même conférence de presse, que les demandes des syndicats au seul titre des ajustements salariaux (excluant le règlement de l'équité salariale), soit une augmentation de 12,5 pour cent sur trois ans, correspondent au double de l'augmentation globale proposée par le gouvernement. Malgré les explications données par le gouvernement quant à la capacité de payer des Québécois et en dépit d'efforts intenses déployés par le gouvernement pour tenter d'en arriver à une entente, aucun accord ne survient.
- 541.** Au cours du mois d'août 2005, les offres gouvernementales sont bonifiées, notamment afin de prévoir une augmentation salariale additionnelle de 2 pour cent pour l'exercice 2009-10, mais l'ensemble des redressements proposés se situe toujours à l'intérieur du cadre budgétaire établi en juin 2004. En septembre 2005, la ministre et le ministre des Finances rencontrent les dirigeants des principales associations syndicales afin de leur exposer les motifs pour lesquels il est impossible pour le gouvernement de bonifier les offres patronales au-delà du cadre budgétaire fixé en juin 2004. Lors de ces rencontres, les dirigeants des associations syndicales concernées sont avisés de la fragilité des finances publiques (due à la hausse du coût du pétrole, au déficit budgétaire à résorber, au manque de ressources gouvernementales) et des conséquences néfastes sur les finances publiques qu'aurait le non-respect du cadre budgétaire établi par le gouvernement. Le gouvernement aurait exposé en outre que la cible de croissance des dépenses de programmes que s'était

fixée le gouvernement pour l'exercice 2006-07, ayant dû être augmentée de 2,6 pour cent à 3,6 pour cent lors du budget 2005-06, afin notamment de faire face aux coûts additionnels reliés aux correctifs d'équité salariale et au renouvellement des conventions collectives, ne pouvait être augmentée davantage sans hausser le fardeau fiscal des contribuables et nuire à la croissance économique ou sans retomber en situation de déficit. Plus tard, en septembre 2005, des fonctionnaires du ministère des Finances rencontrent également des économistes des principales associations syndicales pour leur faire part de ces mêmes informations.

- 542.** Par ailleurs, le suivi des équilibres financiers du gouvernement au cours de l'exercice 2005-06 révèle un dépassement des dépenses de programmes de plus de 800 millions de dollars, nécessitant un effort additionnel important de compression des dépenses au sein des ministères et organismes du gouvernement, notamment par un gel des crédits. Les informations communiquées aux dirigeants et économistes des associations syndicales quant à la fragilité des finances publiques du Québec et aux conséquences qu'aurait la bonification des offres gouvernementales au-delà du cadre budgétaire fixé en juin 2004 ont été rendues publiques par le ministre des Finances lors d'une conférence de presse tenue le 27 septembre 2005.
- 543.** Une analyse comparative des offres gouvernementales et des demandes syndicales est par ailleurs exposée par la ministre dans un communiqué de presse le 29 septembre 2005: selon les évaluations du gouvernement, les demandes syndicales représentent à terme, pour l'exercice 2009-10, plus de 6,8 milliards de dollars d'augmentation de la rémunération annuelle, soit plus du double de l'augmentation de 3,2 milliards de dollars pour la même période prévue au cadre budgétaire. Après avoir constaté l'ampleur de l'écart entre les parties, la ministre a réitéré la situation budgétaire du gouvernement et en a appelé à la responsabilité sociale des organisations syndicales afin d'arriver à une entente. A plusieurs reprises au cours des mois de novembre et décembre 2005, la ministre a réitéré la position du gouvernement et appelle les parties à intensifier les négociations dans le but d'en arriver à des ententes finales avant la période des fêtes.
- 544.** Or, en dépit des nombreuses représentations faites par différents ministres au nom du gouvernement, les demandes salariales des associations syndicales représentant les employés de l'Etat, à l'exception de la FIIQ, n'ont pas changé et plusieurs associations syndicales ont même annoncé leur intention d'intensifier les moyens de pression dont elles ont déjà fait usage afin de forcer le gouvernement à accéder à leurs demandes. A titre d'exemple seulement, le 13 décembre 2005, des grèves rotatives de 24 à 96 heures sont annoncées pour plusieurs régions du Québec dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Ces moyens de pression se sont ajoutés aux nombreuses grèves rotatives effectivement déclenchées dans ces secteurs entre le 10 novembre et le 15 décembre 2005 et aux grèves et autres moyens de pression des employés du gouvernement entre mai et décembre 2005, qui ont causé d'importantes perturbations tant pour le gouvernement que pour la population.
- 545.** Depuis l'annonce du cadre budgétaire dans sa *Politique de rémunération*, le 18 juin 2004, le gouvernement du Québec a participé à 56 rencontres de négociations à la table centrale pour tenter d'en arriver à une entente avec les principaux syndicats (la CSN, la CSQ, la FTQ et, occasionnellement, la FIIQ, le SFPQ et le SPGQ). Il a également participé à plus de 1 400 rencontres de négociations qui se sont déroulées aux différentes tables sectorielles.
- 546.** Le 14 décembre 2005, le gouvernement annonce que, devant l'impasse manifeste dans les négociations, l'Assemblée nationale a été convoquée le lendemain afin de procéder au dépôt et à l'adoption de la loi 43. A cette occasion, la ministre déclarait estimer que la négociation a produit ce qu'elle pouvait produire; que si d'autres rapprochements sont

possibles encore avec d'autres groupes syndicaux en ce qui a trait aux matières normatives, les écarts entre les offres et les demandes salariales ne pourront pas être comblés; que les exigences salariales des organisations syndicales impliquées dans ces négociations sont irréconciliables avec la capacité de payer des contribuables et la fragilité des finances publiques du Québec; que, bien que légaux, les moyens de pression et les grèves qui se sont multipliés depuis quelque temps doivent cesser car ces perturbations dans les services ne contribuent en rien à améliorer les finances publiques ou à accroître la capacité de payer des contribuables; que c'est avec un fort sentiment de responsabilité et avec la conviction profonde d'agir dans l'intérêt général, dans le respect des citoyens et des contribuables du Québec que des mesures législatives seront déposées le lendemain à l'Assemblée nationale, mesures législatives destinées à établir le cadre de rémunération des employés des secteurs public et parapublic; que s'il devait accéder aux demandes salariales des syndicats, le gouvernement se trouverait dans la situation de devoir augmenter les impôts, couper dans les services publics ou plonger en déficit. La ministre s'est dit persuadée que la population ne veut pas de ces choix, que ce sont des voies impraticables et elle a appelé à la conscience sociale des dirigeants syndicaux pour reconnaître que le gouvernement ne peut contourner la réalité budgétaire et endetter les générations futures.

- 547.** En bref, la loi 43 matérialise la *Politique de rémunération* du gouvernement présentée aux syndicats. Elle reprend le cadre budgétaire à l'intérieur duquel le gouvernement avait annoncé, depuis un an, pouvoir naviguer au plan salarial. Il était impossible de bonifier les offres salariales pour accéder aux demandes syndicales sans hausser les impôts des contribuables pour financer ces dépenses additionnelles et, partant, nuire à la croissance économique au Québec; sans couper de façon significative, par exemple dans les services publics, dont notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation; ou sans retomber dans une situation de déficit qui, en outre de reporter un lourd fardeau sur les générations futures, aurait comporté un risque de décote du Québec sur les marchés financiers et, partant, une accessibilité réduite sur les marchés obligataires et une hausse du coût des emprunts du gouvernement. Le gouvernement ne pouvait donc envisager l'une ou l'autre de ces alternatives sans sérieusement compromettre les priorités auxquelles il s'était engagé envers la population du Québec, à savoir la santé, l'éducation et l'accroissement de la prospérité économique. C'est sur cette toile de fond que le gouvernement a décidé de mettre fin à des négociations qui, à la lumière des positions respectives des parties, étaient manifestement vouées à l'échec et, par le fait même, de mettre un terme au climat d'incertitude et d'instabilité découlant de cette situation.
- 548.** Dans les heures qui précèdent l'adoption de la loi 43, les négociations se sont poursuivies et ont mené à la signature de nombreuses ententes avec les associations syndicales, portant à 35 le nombre total d'ententes rejoignant plus de 365 000 employés de l'Etat. Ces ententes, qui sont énumérées aux articles 10 à 13 de la loi 43, portent sur les aspects normatifs du travail, dont certains à incidences monétaires. Parmi les syndicats plaignants, le SPGQ, la FIIQ, des syndicats affiliés à la CSN, la FAC, des syndicats affiliés à la CSQ, la FTQ, la CSD, le SFPQ, le SPEQ et l'APEQ ont tous conclu des ententes avec le gouvernement qui ont été intégralement respectées par la loi 43.
- 549.** Parallèlement aux négociations en vue du renouvellement des conventions collectives, auxquelles le gouvernement a mis fin par l'adoption de la *loi 43*, le processus de discussion relatif à l'équité salariale a suivi son cours et divers échanges ont eu lieu à cet égard. Différentes ententes sont intervenues entre les mois de décembre 2005 et juin 2006, prévoyant le paiement de correctifs annuels d'équité salariale qui s'élèveront à terme, soit en 2009-2010, à 825 millions de dollars. Ces correctifs se situaient également à l'intérieur du cadre budgétaire fixé par le gouvernement en juin 2004.

---

**La loi 43**

- 550.** La loi 43 a pour objet d'assurer la continuité des services publics et de pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques (article premier). L'analyse du contexte historique, social et économique de la loi 43 vient confirmer et préciser ces objectifs: le législateur cherchait à mettre un terme au climat d'incertitude quant à la capacité du gouvernement d'assurer une planification budgétaire responsable et la continuité des services publics et ce de manière compatible avec l'état des finances publiques.
- 551.** Quant aux articles 5 et 9 et à l'annexe 1, d'une part, et quant à la Section IV et à l'article 49, d'autre part, ils visent plus précisément à assurer le maintien de la continuité des services à la population et sont essentiels à l'application et au respect de la loi 43. Ces objectifs se rapportent clairement à des préoccupations urgentes et réelles pour le gouvernement élu et pour l'ensemble de la population du Québec.
- 552.** Le gouvernement a exposé ces préoccupations. En outre, il ajoute que les conventions collectives visant plus de 500 000 personnes étant échues depuis plus de deux ans et demi et tous les échanges entre le gouvernement et ses salariés étant centrés sur le renouvellement de celles-ci, il devenait de plus en plus difficile pour le gouvernement de prendre des décisions en matière notamment de santé et d'éducation. Le gouvernement, à titre de garant des intérêts de l'ensemble de la population du Québec, se devait conséquemment de proposer l'adoption de la loi 43; agir autrement aurait mis en péril la continuité des services publics et nui à la croissance économique du Québec en ayant des effets préjudiciables majeurs sur l'état des finances publiques. La loi 43 avait pour objectif d'assurer l'uniformité, la cohérence et la stabilité dans les rapports collectifs de travail entre le gouvernement et ses employés.
- 553.** C'est en ce sens que le gouvernement du Québec estime qu'il faut aborder le dépôt de la *Politique de rémunération*. Dans un souci de transparence et d'équité pour tous les Québécois, le gouvernement a jeté les bases de la négociation salariale. Malgré les «raisons impérieuses» d'intérêt économique exposées par le gouvernement, les syndicats ont refusé de négocier à l'intérieur de ce cadre financier. Dans ce contexte, le gouvernement a proposé l'adoption de la loi 43.
- 554.** Selon le gouvernement, les associations syndicales représentant les employés de l'Etat ont été prévenues des limites du cadre budgétaire du gouvernement et ont été appelées à collaborer avec le gouvernement pour identifier une solution négociée. Outre les ententes signées préalablement à l'adoption de la loi 43, qui ont été respectées, la position des associations syndicales en matière salariale est demeurée inchangée, démontrant en quelque sorte la nécessité des mesures prises dans la loi 43.
- 555.** La loi 43 répond à des objectifs et à des préoccupations particulières. Contrairement à ce qu'allèguent certaines associations plaignantes, elle ne s'inscrit pas dans une série de lois spéciales. La loi 43 ne vient pas à la suite d'autres lois, dont certaines ont été examinées par le comité. Egalement, le gouvernement réitère que la loi 43 entérine les ententes intervenues sur les aspects normatifs du travail, dont certaines à incidence monétaire, conclues avec 35 associations de salariés. Depuis l'adoption de la loi, la FSSS, affiliée à la CSN, a conclu une entente avec le gouvernement, de même que le SPGQ. Et les négociations se poursuivent toujours avec d'autres associations de salariés, ce qui démontre l'ouverture du gouvernement à poursuivre des négociations avec les associations de salariés.
- 556.** Finalement, les dispositions pénales et administratives prévues dans la loi 43 sont la résultante normale et nécessaire des moyens choisis par le législateur pour permettre

l'atteinte des objectifs qu'il s'est fixés. En effet, l'importance de l'un de ces objectifs, à savoir le maintien des services à la population, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation, exigeait l'adoption de mesures administratives et pénales suffisantes pour assurer pleinement le respect de la loi 43.

- 557.** Une prolongation jusqu'en 2010 des conventions collectives négociées était, dans les circonstances, raisonnable et nécessaire pour fournir un horizon stable, à moyen terme, en ce qui concerne les coûts de rémunération des employés de l'Etat pour permettre au gouvernement d'assurer une planification budgétaire responsable et compatible avec l'état des finances publiques. A cet égard, le gouvernement souligne qu'il s'inscrit dans la tendance québécoise, qui est au renouvellement de conventions collectives de longue durée, dans tous les secteurs de l'économie et particulièrement dans les entreprises de grande taille. De telles ententes répondent aux besoins des syndicats et des employeurs, qui souhaitent tous deux instaurer un environnement prévisible et stable pour baliser leurs relations.
- 558.** En outre, le gouvernement souligne que la cote de crédit du Québec a été rehaussée en juin 2006, en raison notamment de la stabilité découlant de l'adoption de la loi 43 et, plus généralement, de la politique économique et budgétaire poursuivie par le gouvernement. Le gouvernement est ainsi en mesure d'assumer le paiement de sa dette sans devoir réduire dans les services à la population.
- 559.** Les augmentations salariales prévues à la loi 43 devraient préserver le niveau de vie et maintenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs de l'Etat. Le gouvernement, en établissant sa *Politique de rémunération*, a eu à cœur d'assurer à ses employés une rémunération avantageusement comparable en moyenne à celle versée aux employés du secteur privé québécois, et conforme à la capacité de payer de l'Etat.
- 560.** En 2002, une étude concluait que les salaires versés par le gouvernement du Québec étaient en moyenne plus élevés que ceux versés par le secteur privé. Fort de ce constat, le gouvernement a élaboré sa *Politique de rémunération* de façon à suivre la croissance globale des salaires dans l'économie. Se basant sur le constat que le salaire moyen des salariés du Québec avait évolué à un rythme semblable à celui des prix à la consommation au cours des années récentes, le gouvernement a établi une politique visant à accorder une progression salariale similaire à l'ensemble des salariés du secteur public. C'est avec des données en main concernant ces progressions que le gouvernement a adopté une politique responsable, qui assure que les coûts de production des services gouvernementaux n'exerceront pas de pressions inflationnistes et n'accroîtront pas le fardeau fiscal des contribuables. L'impact jumelé des paramètres d'augmentation annuelle de 2 pour cent des salaires à partir de 2006, des correctifs d'équité salariale rétroactifs à novembre 2001, des promotions et des progressions dans les échelles fait en sorte que la loi 43 maintient le pouvoir d'achat de l'ensemble des employés du secteur public québécois.
- 561.** Le gouvernement s'est montré soucieux d'assurer, dans sa *Politique de rémunération*, la réalisation du volet de l'équité interne, en réservant une partie de son enveloppe budgétaire aux travailleurs de l'Etat afin de corriger les écarts salariaux causés par de la discrimination dans le passé, au titre de règlement sur l'équité salariale. Les travailleurs des catégories d'emploi à prédominance féminine, souvent parmi les plus vulnérables, bénéficient donc, en plus des augmentations de salaire prévues par la loi 43, d'ajustements au plan salarial découlant des correctifs de l'équité salariale.
- 562.** En juin 2006, le gouvernement a conclu une entente historique sur l'équité salariale pour les secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique québécoise. Cette entente touche plus de 360 000 personnes, majoritairement des femmes, qui bénéficieront d'ajustements salariaux. Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la moyenne des

ajustements salariaux équivaut à 5,97 pour cent, alors que pour la fonction publique la moyenne est de 5,04 pour cent. Les ajustements de salaire sont rétroactifs au 21 novembre 2001.

- 563.** Dans le contexte budgétaire difficile dans lequel il se trouvait, le gouvernement, de façon responsable, a établi une *Politique de rémunération* lui permettant de consacrer à terme, à partir de 2008, 3,25 milliards de dollars de dépenses de rémunération annuelles additionnelles pour ses employés. Le gouvernement admet qu'il aurait pu offrir des augmentations salariales plus élevées pour tous ses employés, mais qu'il n'aurait pas été en mesure d'effectuer les correctifs qui s'imposaient à l'égard de ses employés les plus vulnérables tout en ayant une gestion responsable des finances publiques. Placés face à ce choix, le gouvernement et le législateur ont opté pour le redressement salarial auquel les travailleurs les plus vulnérables étaient en droit de s'attendre, en accord avec les principes de justice, d'équité et d'égalité qui caractérisent la société québécoise.
- 564.** Le gouvernement estime que la loi 43 est venue, de façon exceptionnelle et ponctuelle, assurer la stabilité nécessaire des finances publiques. Le gouvernement et le législateur ont veillé à ce que la mesure législative mise en place se limite à l'indispensable, qu'elle n'excède pas une période raisonnable et qu'elle soit accompagnée des garanties appropriées pour protéger le niveau de vie des travailleurs: les échelles de progression salariales sont maintenues, la sécurité d'emploi aussi, et les travailleurs bénéficient de redressements salariaux en vertu de la *loi sur l'équité salariale*. Le gouvernement du Québec soutient avoir démontré qu'il respecte les instruments de l'OIT concernant la liberté syndicale auxquels il a souscrit. Il demande par ailleurs au Comité de la liberté syndicale de s'abstenir de faire des recommandations à l'égard de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Le gouvernement du Québec prie le Comité de la liberté syndicale et le Conseil d'administration du BIT de conclure à la conformité de la loi 43 aux normes internationales du travail, et de considérer que les plaintes réunies sous le n° 2467 n'appellent pas un examen plus approfondi.

## C. Conclusions du comité

- 565.** *Le comité note que les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement a adopté une loi, la loi 43, imposant les conditions de travail aux travailleurs de la fonction publique du Québec, violant leur droit fondamental à la négociation collective, sans négociations ni consultations préalables, leur enlevant le droit de grève sans leur accorder une procédure de rechange pour le règlement des différends, comme la médiation, la conciliation ou l'arbitrage. L'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ) indique par ailleurs que la loi sur les substituts (telle que modifiée par la loi modifiant la loi sur les substituts) leur nie le droit de s'affilier à une organisation syndicale et les prive de protection contre les entraves, les représailles ou sanctions liées à l'exercice des droits syndicaux.*

### Loi 43

- 566.** *Concernant la loi 43, le comité note les plaintes souvent très détaillées soumises par les organisations plaignantes qui soulèvent plusieurs questions concernant: 1) certaines irrégularités dans la procédure d'adoption de cette loi; 2) la reconduction de conventions collectives; 3) l'imposition de conditions de travail; 4) la violation de l'obligation de négocier de bonne foi; 5) la violation du droit de grève; 6) la présence de sanctions disproportionnées en cas de non-respect des dispositions interdisant le recours à la grève ou à des moyens de pression.*

567. *Le comité note par ailleurs la réponse détaillée du gouvernement par laquelle il souligne que la loi 43 représente la solution jugée nécessaire par le législateur pour réaliser les objectifs d'intérêt public, à savoir mettre un terme au climat d'incertitude quant à la capacité du gouvernement d'assurer une planification budgétaire responsable et d'assurer la continuité des services publics, et ce, de manière compatible avec l'état des finances publiques. Le gouvernement soutient avoir agi en respectant les principes de la liberté syndicale établis par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le comité note que le gouvernement insiste sur certains faits: 1) les conditions de travail des travailleurs de l'Etat sont supérieures à celles du secteur privé; 2) les conventions collectives renouvelées avaient été négociées librement; 3) la conjoncture économique était précaire et ne permettait pas de répondre aux demandes salariales des syndicats; 4) de nombreuses rencontres ont eu lieu en vue du renouvellement des conventions collectives; 5) les grèves légales exercées par les travailleurs ont causé d'importantes perturbations et les positions des parties étaient irréconciliables; 6) des consultations ont eu lieu avant l'adoption de la loi 43; 7) les conventions collectives prolongées ont été assorties d'augmentations salariales en conformité avec le maintien du niveau de vie des travailleurs; 8) la prolongation est d'une durée raisonnable. Le comité note les arguments d'ordre économique du gouvernement et note son observation quant à la cote de crédit du Québec qui aurait augmenté depuis l'adoption de la loi 43.*
568. *Concernant la procédure suivie pour l'adoption de la loi 43, le comité note avec préoccupation la description des circonstances d'adoption exposée par les organisations plaignantes. La loi 43 aurait été adoptée dans le cadre de délibérations non démocratiques, sans commission parlementaire ni de consultations publiques, de manière précipitée, en session spéciale de l'Assemblée nationale, et sans urgence apparente. Certains amendements auraient même été ajoutés après que la loi a été sanctionnée. Le comité note toutefois des divergences entre les versions des faits transmises par les organisations plaignantes et par le gouvernement, ce dernier alléguant que de nombreuses consultations auraient eu lieu avant l'adoption de la loi. Le comité ne peut se prononcer sur les particularités de l'adoption de la loi 43 et sur sa conformité avec la procédure interne habituelle, mais il reste préoccupé par les allégations relatives à la précipitation et à l'absence de consultations qui auraient précédé l'adoption de la loi 43, et rappelle que les limitations à la négociation collective de la part des autorités publiques devraient être précédées de consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de rechercher l'accord des parties. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 999.]*
569. *Par ailleurs, les dispositions de la loi 43 seraient inopérantes car adoptées en contravention de l'article 133 de la loi constitutionnelle de 1867 du Canada, qui exige que les lois de la législature du Québec soient imprimées et publiées en français et en anglais. S'agissant des arguments d'ordre constitutionnel, le comité estime qu'il n'est pas compétent pour formuler une opinion sur la compatibilité de cette législation avec la loi constitutionnelle canadienne, question qui est du ressort des tribunaux nationaux. Pour ces raisons, le comité ne se prononcera pas non plus sur la requête du SPGQ de prononcer l'inconstitutionnalité de la loi 43.*
570. *Le comité note que la loi 43 a pour effet la reconduction unilatérale d'accords collectifs venus ou venant à échéance, alors que les parties étaient parfois encore en pleines négociations. Le comité souligne tout d'abord l'importance fondamentale qu'il attache au droit de négociation collective. Le comité rappelle, de manière générale, que le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale, et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent, et les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver*

*l'exercice légal. Toute intervention de ce genre semblerait une violation du principe selon lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 881.] Par ailleurs, le comité a eu l'occasion de se prononcer de manière particulière sur la prorogation des conventions collectives et est d'avis qu'une telle mesure comportant une intervention dans le processus de négociation collective ne devrait être prise que dans des cas d'urgence et pour des périodes brèves. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1023.] Selon le gouvernement, l'urgence était due aux positions irréconciliables des parties, à la situation de grèves et à l'impossibilité, face aux circonstances économiques, qu'avait le gouvernement de changer son offre relative aux salaires. Selon les informations soumises par les organisations plaignantes, il n'y avait pas de situation d'urgence et certaines parties étaient toujours en pleines négociations. Selon la FIIQ même, rien ne laissait présager que le climat à la table de négociation se détériorait laissant entrevoir des conflits de travail potentiels. Le comité note en particulier que, selon les informations des organisations plaignantes, les conventions collectives de certaines organisations, telles l'ASPGQ ou l'AJE, n'étaient pas encore venues à échéance et que les négociations pour leur renouvellement venaient de commencer. Concernant les recours à la grève, la CSN, par exemple, n'y a fait recours qu'en automne 2005, soit quelques mois avant l'adoption de la loi 43. Par ailleurs, il n'est pas disputé que toutes les grèves entreprises par les organisations plaignantes étaient légales.*

- 571.** *Le comité rappelle que, si certains des travailleurs visés par les plaintes sont des employés commis à l'administration de l'Etat qui peuvent faire l'objet de restrictions quant au droit de négociation, tel n'est pas le cas des enseignants ou du personnel des services de santé. Le comité note que, dans le contexte québécois, le droit de négociation collective est prévu pour toutes les catégories de travailleurs. Le comité rappelle que, dans la mesure où les revenus des entreprises et organismes publics dépendent des budgets de l'Etat, il n'y aurait pas d'incompatibilité avec les principes de la convention n° 98, et que – après discussions et consultations approfondies entre les employeurs et les organisations syndicales concernées, dans le cadre d'un système qui recueille la confiance des parties – soient fixés des plafonds de salaire dans les lois visant le budget de l'Etat, ni à ce que le ministère de l'Economie et des Finances prépare un rapport préalable à la négociation collective afin que soient respectés ces plafonds. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1036.] Cependant, le comité est d'avis qu'il est primordial que les travailleurs et leurs organisations aient la possibilité de participer pleinement et de manière significative à la détermination de ce cadre plus large de négociation. Cela impliquerait qu'ils aient accès à toute information financière, budgétaire ou autre leur permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause.*
- 572.** *Le comité note les allégations selon lesquelles la reconduction des conventions collectives jusqu'en 2010 constitue une durée excessive, cela surtout au regard du Code du travail qui limite la durée d'une convention collective à trois ans. Le comité rappelle que la durée des conventions collectives est une question qui relève au premier chef des parties concernées mais, si une action gouvernementale est envisagée, la législation devrait refléter un accord tripartite [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1047] et, en particulier, qu'une période de trois ans de limitation de la négociation collective en matière de rémunérations dans le cadre d'une politique de stabilisation économique constitue une restriction considérable, et la législation qui l'impose devrait cesser de produire ses effets au plus tard aux dates mentionnées dans la loi ou même avant en cas d'amélioration de la situation financière et économique. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1025.] Le comité a par ailleurs considéré excessive une durée de restriction à la négociation collective de trois ans et neuf mois. [Voir 330<sup>e</sup> rapport, cas n° 2166, paragr. 293.] Le comité considère que, compte tenu du fait que la reconduction a été imposée de manière unilatérale par voix législative, l'effet de la loi 43 sur la durée de certaines conventions collectives est déraisonnable et que les*

conditions requises par le comité pour qu'une reconduction soit acceptable ne sont pas remplies.

573. Le comité note que des conventions collectives en vigueur ont été modifiées par la loi 43: c'est notamment le cas de l'entente négociée par l'ASPGQ qui devait venir à échéance en mars 2007 et qui a été modifiée et renouvelée par la loi 43 en décembre 2005. Le comité souligne qu'une disposition légale qui autorise l'employeur à modifier unilatéralement la teneur d'une convention collective conclue antérieurement, ou contraint les parties à la renégocier, est contraire aux principes de la négociation collective. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 942.]
574. Par ailleurs, des conditions de travail ont été imposées par la loi 43, notamment en ce qui concerne les salaires, ou peuvent être imposées. Le comité est d'avis que si, au nom d'une politique de stabilisation, un gouvernement considère que le taux des salaires ne peut pas être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne devrait pas excéder une période raisonnable et elle devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1024.] Le comité s'est prononcé sur la durée raisonnable plus haut. En ce qui concerne les garanties en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs, le comité note encore la divergence entre les allégations des organisations plaignantes et la réponse du gouvernement: les organisations plaignantes estiment qu'aucune mesure n'a été prise pour protéger le niveau de vie des salariés qui subiront une perte de pouvoir d'achat par l'effet de la loi 43 dans la mesure où le pourcentage d'augmentation salariale de 2 pour cent, imposé pour chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, est inférieur aux prévisions d'augmentation du coût de la vie et implique un gel salarial pour les années 2004 et 2005. Le gouvernement allègue par contre que c'est après étude qu'il a conclu aux augmentations de salaires et que le niveau de vie des salariés est protégé. Le comité prie le gouvernement de revoir la restriction sur l'augmentation salariale avec les partenaires sociaux, si possible en demandant une étude par une personne indépendante ayant la confiance de toutes les parties.
575. La loi 43 tient compte de certains accords conclus avant son adoption. Cependant, le comité note que, selon les allégations, certains accords ont été conclus in extremis, sous la menace de l'adoption d'un texte de loi imposant des conditions de travail inférieures. Ces accords auraient été conclus entre le gouvernement et les représentants de la FNEEQ, de la FEESP, de la FP, de la CSD et du SPEQ, qui ont signé des ententes les 13 et 14 décembre suite aux déclarations du gouvernement du Québec quant à l'adoption imminente de la loi 43. Le comité note également que l'APEQ aurait été contrainte d'accepter l'offre patronale relative aux aspects normatifs après avoir été informée, vers 16 h 30 le 14 décembre, par le gouvernement que les parties n'avaient plus que quatre-vingt-dix minutes pour parvenir à une entente, à défaut de quoi une loi spéciale édicterait les conditions de travail des membres de l'APEQ. Les parties ont conclu l'entente à 8 h 15, le 15 décembre 2005. Le comité s'inquiète cependant de la manière dont ces accords ont été conclus et il estime que la négociation collective doit, pour conserver son efficacité, revêtir un caractère volontaire et ne pas impliquer un recours à des mesures de contrainte qui auraient pour effet d'altérer ce caractère. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 926.] Le comité estime que les accords conclus de manière précipitée, sous des menaces de l'adoption d'une loi offrant des garanties moindres et sans connaissance de sa teneur exacte ne possèdent pas un caractère volontaire, et ne respectent pas l'obligation de négocier de bonne foi.
576. Le comité tient à rappeler ici l'obligation fondamentale de négocier de bonne foi. Le comité note que les parties syndicales et gouvernementales semblent avoir campé sur leurs positions à l'égard des dispositions sur le traitement salarial et rappelle qu'employeurs et

*syndicats doivent négocier de bonne foi en s'efforçant d'arriver à un accord, et que des relations professionnelles satisfaisantes dépendent essentiellement de l'attitude qu'adoptent les parties l'une à l'égard de l'autre et de leur confiance réciproque [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 936] et que la question de savoir si une partie a adopté une attitude raisonnable ou intransigeante vis-à-vis de l'autre relève de la négociation entre les parties, mais les employeurs et les syndicats doivent négocier de bonne foi et n'épargner aucun effort pour aboutir à un accord. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 938.] Le comité prie le gouvernement, qui agit aussi dans ce cas comme employeur, de s'assurer que ces principes sont respectés à l'avenir.*

- 577.** *En ce qui concerne le droit de grève, le comité note que, en vertu de la règle en droit du travail québécois interdisant la grève pendant la durée de la convention collective, la loi 43, en mettant fin unilatéralement à la négociation et en imposant des conventions collectives pour une durée déterminée, enlève par le fait même le droit de grève aux salariés pour cette même période. Le comité rappelle l'importance fondamentale qu'il attache au droit des travailleurs de recourir à la grève et qu'il a toujours soutenu que le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 522.]*
- 578.** *Le comité souligne cependant que le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 576.] Le comité note les commentaires du gouvernement selon lesquels les grèves auraient causé d'importantes perturbations tant pour le gouvernement que pour la population du Québec. Le comité souligne que, lorsque dans un secteur important de l'économie un arrêt total et prolongé du travail peut provoquer une situation telle que la vie, la santé ou la sécurité de la population peuvent être mises en danger, il semble légitime qu'un ordre de reprise du travail soit applicable à une catégorie de personnel déterminée en cas de grève dont l'étendue et la durée pourraient provoquer une telle situation. Par contre, exiger la reprise du travail en dehors de tels cas est contraire aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 634.] En outre, le comité souligne que, lorsque le droit de grève a été restreint ou supprimé dans certaines entreprises ou services considérés comme essentiels, les travailleurs devraient bénéficier d'une protection adéquate de manière à compenser les restrictions qui auraient été imposées à leur liberté d'action pendant les différends survenus dans lesdites entreprises ou lesdits services. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 595.] Or, selon les informations à la disposition du comité, aucune compensation sous forme de conciliation ou d'arbitrage n'a malheureusement été accordée et la loi 43 impose, à l'égard des salaires et certaines autres conditions de travail, essentiellement la seule offre des employeurs.*
- 579.** *Les organisations plaignantes allèguent la sévérité et la disproportion des sanctions en cas de violations des dispositions interdisant le recours à la grève ou à des moyens de pression. La loi prévoit notamment que les retenues à la source des cotisations syndicales pourront être arrêtées sur simple constatation par l'employeur d'une contravention, et ce, pour une période de douze semaines par jour ou partie de jour de contravention (art. 30). Selon le comité, la suppression de la possibilité de retenir les cotisations à la source, qui pourrait déboucher sur des difficultés financières pour les organisations syndicales, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses et devrait donc être évitée. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 475.] En cas de contravention à l'interdiction de recours à la grève, les salariés subissent une réduction de traitement égale au montant qu'ils auraient reçu pour toute période de contravention, en plus de la non-rémunération pendant ladite période de contravention. En outre, tout salarié qui est en libération*

syndicale pendant une période où son association de salariés contrevient à ses obligations subit également une cessation de traitement pour le temps durant lequel il est en libération syndicale, pour une durée de douze semaines par jour ou partie de jour de contravention. Le comité est d'avis que les déductions de salaire pour les jours de grève ne soulèvent pas d'objections du point de vue des principes de la liberté syndicale [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 654], mais que, lorsque les déductions de salaire ont été supérieures aux montants correspondant à la durée de la grève, le comité a rappelé que le fait d'imposer des sanctions pour faits de grève n'est pas de nature à favoriser le développement de relations professionnelles harmonieuses. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 655.] Par ailleurs, l'article 38 facilite considérablement l'exercice d'un recours collectif contre une association de salariés en cas de contravention à la loi en réduisant les conditions requises par le Code de procédure civile pour son exercice. Selon le comité, il n'y a pas lieu de traiter ce type de recours collectif différemment des autres et il ne voit aucune justification à cette différence de traitement. Finalement, de sévères sanctions pénales peuvent être imposées en cas de contravention allant jusqu'à la somme considérable de 35 000 dollars par jour de contravention pour les personnes physiques et de 125 000 dollars par jour de contravention pour les associations. Le comité est d'avis que les sanctions prévues à la loi 43 sont excessives et ne sont pas propres à développer des relations harmonieuses entre les parties ni à encourager le déroulement de négociations fructueuses. Il prie donc le gouvernement de revoir les sanctions prévues à la loi 43 afin d'assurer qu'elles ne s'appliqueront que dans des cas où le droit de grève peut être limité conformément aux principes de la liberté d'association et qu'elles sont proportionnelles à la violation commise.

**580.** Le comité rappelle ses conclusions dans un autre cas canadien concernant des interventions législatives dans le secteur public et parapublic [voir 330<sup>e</sup> rapport, cas n° 2166, paragr. 294], et il conclut ici aussi que la loi 43 viole les principes de la liberté syndicale dans la mesure où elle ne respecte pas l'autonomie de négociation des parties et a imposé par voie législative des conditions de travail, sans que les travailleurs aient pu soumettre le différend à un arbitrage impartial et indépendant, librement et mutuellement choisi. Le comité prie instamment le gouvernement d'amender la loi 43 afin d'assurer sa conformité avec les principes contenus dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et d'éviter à l'avenir le recours à de telles interventions législatives, sans consultations franches et approfondies avec les parties impliquées, et espère fermement que les prochaines négociations se dérouleront en conformité avec les principes mentionnés ci-dessus. Le comité recommande à cet effet que le gouvernement adopte entre-temps une approche souple, au cas où les parties seraient prêtes à apporter des modifications à l'«accord présumé», qui constitue en fait une solution imposée législativement. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.

**581.** Finalement, le comité prie le gouvernement d'établir une procédure de négociation ayant la confiance des parties intéressées et leur permettant de régler leurs différends, notamment en ayant recours à la conciliation ou la médiation, puis en faisant volontairement appel à un arbitre indépendant pour résoudre leurs différends, les décisions arbitrales devant être obligatoires pour les deux parties et être exécutées complètement et rapidement.

### **Allégations de l'ASPGQ**

**582.** Le comité note, selon les allégations de l'ASPGQ: 1) que le régime législatif applicable aux substituts leur interdit de conclure une entente de services avec une organisation syndicale ou de s'affilier à une telle organisation; 2) que les substituts sont toujours privés de toute protection contre l'ingérence, l'entrave, les représailles ou toute sanction reliée à l'exercice du droit d'association; et 3) la décision du gouvernement de retirer le droit prioritaire d'utilisation d'une salle aux substituts.

- 583.** *Malgré l'absence de commentaires du gouvernement relatifs à ces questions, le comité estime que, à la lecture de la loi, les substituts ou l'ASPGQ n'ont pas le droit de s'affilier à l'organisation de leur choix. Considérant que cela contrevient aux articles 2 et 5 de la convention n° 87, le comité rappelle que le principe énoncé à l'article 2 de la convention n° 87, selon lequel les travailleurs et les employeurs doivent avoir le droit de constituer les organisations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier, implique, pour les organisations elles-mêmes, le droit de constituer les fédérations et les confédérations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 710.] Le comité prie le gouvernement d'assurer que les substituts et l'ASPGQ ont le droit de s'affilier à l'organisation de leur choix et de le tenir informé de toute mesure prise à cet égard.*
- 584.** *Quant au deuxième élément de cette plainte, le comité souligne que la discrimination antisyndicale est une des violations les plus graves de la liberté syndicale puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 769], et qu'il est nécessaire que la législation établisse d'une manière expresse des recours et des sanctions contre les actes de discrimination antisyndicale, afin d'assurer l'efficacité pratique de l'article 1 de la convention n° 98. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 813.] Le comité prie donc le gouvernement d'assurer que les substituts bénéficient d'une protection législative contre tout acte de discrimination antisyndicale et de le tenir informé de toute mesure prise à cet égard.*
- 585.** *En ce qui a trait à l'allégation de l'ASPGQ que le gouvernement lui a retiré le droit prioritaire, constaté par accord, d'utilisation d'une salle située au Palais de justice pour les fins de ses activités et a déplacé l'ensemble des objets qui étaient dans ce local, sans son consentement, le comité rappelle tout d'abord que les accords doivent être obligatoires pour les parties. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 939.] Le comité prie le gouvernement de respecter les accords volontairement négociés et de cesser toute action contraire à ceux-ci sans avoir entamé des négociations préalables avec les parties concernées. Le comité prie le gouvernement de revoir cette question avec l'ASPGQ et de le tenir informé à cet égard.*
- 586.** *Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas, en particulier en ce qui concerne les différentes allégations de l'ASPGQ.*

## **Recommandations du comité**

- 587.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité prie instamment le gouvernement d'amender la loi 43 afin qu'elle soit conforme aux conventions n°s 87 et 98. Le comité prie instamment le gouvernement d'éviter à l'avenir le recours à des interventions législatives imposant des conditions de travail, sans qu'il n'y ait eu de consultations franches et approfondies avec les parties impliquées, et de considérer soumettre, en cas de dispute, le différend à un arbitrage impartial et indépendant. Le comité espère fermement que les prochaines négociations se dérouleront en conformité avec les principes mentionnés ci-dessus. Entre-temps, le comité recommande que le gouvernement adopte une approche souple, au cas où les parties seraient prêtes à apporter des modifications à l'«accord présumé», qui constitue en fait une solution imposée législativement. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

- b) *Vu les restrictions à la négociation relative aux salaires et leur longue durée, le comité prie le gouvernement de revoir ces restrictions avec les partenaires sociaux, si possible en demandant une étude par une personne indépendante ayant la confiance de toutes les parties.*
- c) *Considérant que les sanctions prévues à la loi 43 sont excessives, le comité prie le gouvernement de les revoir afin d'assurer qu'elles ne s'appliqueront que dans des cas où le droit de grève peut être limité conformément aux principes de la liberté d'association et qu'elles sont proportionnelles à la violation commise. A cet égard, le comité est d'avis qu'il n'y a pas lieu de traiter des recours collectifs contre une association de salariés différemment que d'autres recours collectifs du Code de procédure civile.*
- d) *Le comité prie le gouvernement d'établir une procédure de négociation ayant la confiance des parties intéressées et leur permettant de régler leurs différends, notamment en ayant recours à la conciliation ou la médiation, puis en faisant volontairement appel à un arbitre indépendant pour résoudre leurs différends, les décisions arbitrales devant être obligatoires pour les deux parties et être exécutées complètement et rapidement.*
- e) *En ce qui concerne les substituts du Procureur général du Québec, le comité prie le gouvernement d'assurer que les substituts et l'ASPGQ ont le droit de s'affilier à l'organisation de leur choix et qu'ils bénéficient d'une protection législative contre tout acte de discrimination antisyndicale et de le tenir informé à cet égard. Le comité prie le gouvernement de respecter les accords volontairement négociés et de cesser toute action contraire à ceux-ci sans avoir entamé des négociations préalables avec les parties concernées. Le comité prie le gouvernement de revoir cette question avec l'ASPGQ et de le tenir informé à cet égard.*
- f) *Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas, en particulier en ce qui concerne les différentes allégations de l'ASPGQ.*

## **Annexe**

### **Extraits du projet de loi n° 142**

#### **Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public**

Le parlement du Québec décrète ce qui suit:

#### **Section I**

##### **Objet et application**

1. La présente loi a pour objet d'assurer la continuité des services publics et de pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques.

...

## Section II

### Conditions de travail

#### §1. – Dispositions générales

5. La dernière convention collective entre un organisme du secteur public et une association de salariés représentant des salariés à son emploi qui, le 16 décembre 2005, est expirée, est renouvelée et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010.

Toute convention collective entre un organisme du secteur public et une association de salariés représentant des salariés à son emploi qui expire le 31 décembre 2005 est renouvelée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010.

6. L'entente sur les conditions de travail des substituts du procureur général conclue en application de l'article 12 de la Loi sur les substituts du procureur général (L.R.Q., chapitre S-35) est modifiée pour donner effet jusqu'au 31 mars 2007 aux dispositions des paragraphes 11 à 14 de l'annexe 1.

Cette entente est renouvelée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010.

7. Est renouvelée et, compte tenu des adaptations nécessaires, lie les parties jusqu'au 31 mars 2010, la dernière entente entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et:

1° l'association de salariés représentant des résidents, conclue en application de l'article 19.1 de la Loi sur l'assurance maladie (L.R.Q., chapitre A-29);

2° l'organisme représentatif des pharmaciens œuvrant auprès des établissements ou l'organisme représentatif des biochimistes cliniques, conclue en application de l'article 432 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2);

3° l'organisme représentatif des sages-femmes conclue en application de l'article 432.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

8. Les ententes visées par les articles 6 et 7 sont assimilées à des conventions collectives et les personnes qu'elles visent, à des salariés, pour l'application de l'article 9, de la section IV et de l'article 46. Il en est de même pour l'application du deuxième alinéa de l'article 10 à l'égard de l'entente visée à l'article 6.

9. Les conditions de travail prévues par une convention collective renouvelée par les articles 5 à 7 sont modifiées pour donner effet aux dispositions de l'annexe 1.

Il en est de même des conditions de travail des médecins prévues au Règlement sur les conditions de travail des médecins exerçant pour les établissements exploitant un centre hospitalier, édicté par l'arrêté ministériel n° 2003-002 du 10 février 2003 (2003, G.O. 2, 1154).

...

## Section IV

### **Obligations relatives à la continuité des services**

#### *§1. – Prestation des services habituels*

22. Un salarié doit, à compter de 00 h 01 le 16 décembre 2005, se présenter au travail, conformément à son horaire habituel et aux autres conditions de travail qui lui sont applicables.

Le premier alinéa ne s'applique pas au salarié qui ne se présente pas au travail en raison du fait qu'il a remis sa démission, si celle-ci n'est pas partie à une action concertée, ou en raison de son congédiement, de sa suspension ou de l'exercice de son droit de retraite.

23. Un salarié doit, à compter de 00 h 01 le 16 décembre 2005, accomplir tous les devoirs attachés à ses fonctions, conformément aux conditions de travail qui lui sont applicables, sans arrêt, ralentissement, diminution ou altération de ses activités normales.
24. Un organisme du secteur public, ses dirigeants et ses représentants doivent, à compter de 00 h 01 le 16 décembre 2005, prendre les moyens appropriés pour que soient dispensés les services habituels.
25. Il est interdit à une association de salariés de déclarer une grève, de poursuivre une grève ou de participer à une action concertée, si cette grève ou cette action concertée implique une contravention par des salariés à l'article 22 ou à l'article 23.

De même, le lock-out est interdit à un organisme du secteur public s'il implique une telle contravention.

...

#### *§2. – Mesures administratives en cas d'inexécution des obligations*

30. Dès qu'un organisme du secteur public constate que ses salariés ne se conforment pas à l'article 22 ou à l'article 23 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services habituels, il doit cesser de retenir toute cotisation syndicale ou tout montant en tenant lieu sur le salaire de chacun des salariés que représente une association de salariés.

Cette cessation vaut pour une période égale à douze semaines par jour ou partie de jour pendant lequel l'organisme du secteur public constate que les salariés ne se conforment pas à l'article 22 ou à l'article 23 en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services habituels.

31. Malgré toute stipulation d'une convention collective ou d'une entente, le salarié représenté par une association visée par l'article 30 n'est pas tenu de payer une cotisation, contribution ou autre somme d'argent en tenant lieu, à cette association ou à un tiers à l'acquit de celle-ci, pour la période de suspension de retenues résultant de l'application de l'article 30.
32. Un salarié qui contrevient à l'article 22 ou à l'article 23 ne peut être rémunéré pour la période de contravention.

De plus, si la contravention résulte d'une absence ou d'un arrêt de travail, le traitement à lui être versé suivant la convention collective applicable pour le travail effectué après cette absence ou cet arrêt est réduit d'un montant égal au traitement qu'il aurait reçu pour chaque période d'absence ou d'arrêt.

...

38. Toute personne qui subit un préjudice en raison d'un acte posé en contravention de l'article 22 ou de l'article 23 peut s'adresser au tribunal compétent pour obtenir réparation.

Malgré l'article 1003 du Code de procédure civile (L.R.Q., chapitre C-25), lorsqu'une personne exerce le recours collectif prévu au livre IX du Code de procédure civile par une requête présentée conformément au deuxième alinéa de l'article 1002 de ce code, le tribunal autorise l'exercice du recours collectif s'il est d'avis que la personne à laquelle il entend attribuer le statut de représentant est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres du groupe décrit dans la requête.

#### §4. – Poursuites pénales

39. Quiconque contrevient à une disposition des articles 22, 23, 24, 27, 28 ou 29 commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure la contravention, d'une amende:
- 1° de 100 \$ à 500 \$ s'il s'agit d'un salarié ou d'une personne physique non visée au paragraphe 2°;
  - 2° de 7 000 \$ à 35 000 \$ s'il s'agit d'un dirigeant, employé ou représentant d'une association ou d'un groupement ou s'il s'agit d'un dirigeant ou représentant d'un organisme;
  - 3° de 25 000 \$ à 125 000 \$ s'il s'agit d'une association, d'un groupement ou d'un organisme.
40. Une association de salariés qui contrevient à une disposition du premier alinéa de l'article 25 commet une infraction et est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure la contravention, de l'amende prévue par le paragraphe 3° de l'article 39. Il en est de même d'un organisme du secteur public s'il ne se conforme pas au deuxième alinéa de l'article 25.

CAS N° 2462

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement du Chili  
présentée par  
le Syndicat national des professionnels, techniciens postaux,  
superviseurs et autres, entreprise La Poste du Chili (SNP)**

***Allégations: L'organisation plaignante allègue qu'en vue de détruire son syndicat l'entreprise La Poste du Chili (Correos de Chile) a licencié***

*certains de ses membres, ne respecte pas certaines clauses de l'accord collectif, refuse de recevoir ses dirigeants, discrimine ses adhérents par rapport à une prime de productivité, offre des rétributions spéciales aux nouveaux salariés en échange de l'abandon des avantages reconnus par l'accord collectif, et se livre à d'autres pratiques antisyndicales, comme notamment, l'exercice de pressions sur les travailleurs pour qu'ils quittent le syndicat. Le syndicat allègue, également, que la Direction du travail n'a pas inscrit La Poste du Chili sur la liste, prévue par la loi, des entreprises condamnées par l'autorité judiciaire pour leurs pratiques en matière syndicale et de travail*

- 588.** La plainte figure dans une communication du Syndicat national des professionnels, techniciens postaux, superviseurs et autres, entreprise La Poste du Chili (SNP), datée du 10 janvier 2006; l'organisation syndicale a transmis des informations complémentaires et de nouvelles allégations dans ses communications des 17 février et 18 mai 2006.
- 589.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans une communication du 6 juillet 2006.
- 590.** Le Chili 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**

- 591.** Dans sa communication du 10 janvier 2006, le Syndicat national des professionnels, techniciens postaux, superviseurs et autres, entreprise La Poste du Chili allègue de l'existence de pratiques déloyales et antisyndicales au sein de l'entreprise publique postale. Celle-ci est, en effet, à l'origine d'une campagne de persécution dissimulée, visant à faire disparaître le syndicat, axée sur la désaffiliation de ses membres, sur leur licenciement abusif et sur la possibilité qui leur est offerte de passer des premiers niveaux de responsabilité à des postes de direction ou de confiance. Du fait de cette agressive campagne de persécution et de discrimination, le syndicat qui, lors de sa création le 4 novembre 1997, comptait 500 membres n'en compte désormais plus que 230.
- 592.** L'organisation plaignante souligne, par ailleurs, que l'entreprise ne reconnaît pas aux nouveaux adhérents du syndicat les avantages prévus par l'accord collectif dont les bénéficiaires leur sont systématiquement refusés et les oblige, ainsi, à présenter des requêtes en matière de travail par l'intermédiaire du syndicat. Par exemple, en août 2005, Italo Ferraro Moya a été licencié après avoir présenté une demande en justice pour non-règlement de «l'indemnité de déplacement» stipulée dans l'accord collectif. De même, en mars 2005, suite à sa condamnation par les tribunaux du travail à verser les primes prévues dans l'accord collectif, l'entreprise a procédé au licenciement des salariés et membres du syndicat, Patricia Macarena Cortes Monroy et Jaime Amor Illanes.
- 593.** D'après les allégations, la direction de La Poste du Chili ignore les condamnations prononcées à son encontre par les tribunaux du travail, ainsi que les multiples sanctions financières adressées par les différents bureaux de l'inspection du travail. De sorte que les

membres du syndicat éprouvent une réelle appréhension de perdre leur emploi en raison de leur appartenance syndicale. Beaucoup d'entre eux ont d'ailleurs été amenés, sous la pression de leurs responsables (directeurs et cadres intermédiaires), à quitter le syndicat.

- 594.** Le ministre du Travail s'est engagé à essayer d'apporter une solution aux différents problèmes rencontrés, qu'il qualifie de très graves, et a indiqué, en octobre 2005, qu'il organiserait une nouvelle rencontre avec le syndicat pour lui faire part des résultats de sa gestion. Ce qui n'a, à ce jour, pas encore été fait.
- 595.** L'organisation plaignante signale que, lors d'un procès pour pratiques déloyales et antisyndicales, initié en 2003, l'entreprise a été condamnée au versement de 150 unités fiscales mensuelles. Le tribunal a, en outre, donné l'ordre à la Direction du travail de faire figurer La Poste du Chili sur la liste des entreprises qui enfreignent régulièrement la législation du travail, publiée dans un journal de diffusion nationale. L'entreprise aurait dû être inscrite sur cette liste en juillet 2005. Ceci, pour d'obscures raisons, n'ayant pas eu lieu, le huitième tribunal du travail de Santiago a dû transmettre une notification sur papier officiel au directeur national du travail, au responsable du Département des relations du travail, ainsi qu'au responsable du Département juridique de l'entreprise publique, pour que cette obligation dictée par le tribunal soit respectée lors de la prochaine publication. Cette condamnation judiciaire pour pratiques antisyndicales fait état de la marginalisation du syndicat au cours des réunions de travail organisées par l'entreprise, du refus du directeur général de recevoir la direction syndicale (pendant quatre ans) et de l'interdiction formelle faite à la responsable des ressources humaines de recevoir le syndicat, tant que celui-ci ne changerait pas d'attitude et ne procéderait à la nomination d'un nouvel interlocuteur valable (l'entreprise ayant fait obstruction à l'action du président du syndicat au cours de la négociation collective de 2003).
- 596.** L'organisation plaignante affirme avoir été conviée, au même titre que d'autres syndicats de l'entreprise, pendant les mois de mai, juin et août 2005, par le responsable du Département courrier et colis postaux, à participer à diverses réunions de travail pour adopter un mécanisme d'incitation à la production destiné aux travailleurs des usines de fabrication de colis et des centres de livraison de tout le pays, en lien avec les envois et les kilos reçus et expédiés. Une fois le mécanisme arrêté, il a été décidé, d'un commun accord, de l'étendre à l'ensemble des travailleurs du secteur indépendamment de leur syndicat d'appartenance et d'inclure les primes prévues dans les rémunérations du mois de septembre 2005 avec effet rétroactif à compter du mois de mai de la même année. Ce qui s'est produit pour l'ensemble des travailleurs, excepté pour les 17 membres du syndicat plaignant. Lorsque des explications sur une telle discrimination ont été demandées, le responsable du département en question a indiqué qu'il regrettait ce qui s'était passé, que lui-même était persuadé que le dispositif s'adressait à tous les travailleurs sans distinction aucune, mais qu'il avait reçu la consigne de la responsable des ressources humaines, elle-même appuyée par le directeur général, de ne pas respecter ce qui avait été convenu et de ne pas verser la prime de productivité aux membres du syndicat, en précisant comme suit que: «le responsable des ressources humaines et le directeur général lui indiquent que les conditions n'étaient pas réunies, que le climat n'était pas propice et qu'une directive (syndicale) avait été publiée dans la presse dénonçant cette mesure ainsi d'autres mauvaises pratiques». De ce fait, une deuxième plainte pour pratiques déloyales et antisyndicales a été présentée auprès du neuvième tribunal du travail de Santiago, le 7 octobre 2005, qui est actuellement en cours.
- 597.** L'organisation plaignante fait savoir que, le 9 novembre 2005, elle a déposé auprès du huitième tribunal de Santiago une troisième plainte pour pratiques déloyales et antisyndicales. En effet, pour éviter de payer les membres du syndicat, la direction de l'entreprise La Poste du Chili a eu recours à un subterfuge consistant à offrir des primes aux nouveaux salariés en échange de leur renonciation aux avantages prévus par l'accord

collectif du syndicat et obligeant ces derniers à déclarer que le salaire pour lequel ils étaient embauchés incluait la prime professionnelle. Poussant cette logique encore plus loin, les travailleurs se sont vu proposer, comme dispositif de motivation pervers, une prime de fin d'année de 43 000 pesos, largement supérieure à celle de 17 000 pesos versée aux travailleurs affiliés aux cinq syndicats de l'entreprise postale. Avec une telle politique, la direction de La Poste entrave la liberté d'affiliation syndicale.

- 598.** Dans un communiqué du 17 février 2006, l'organisation plaignante rappelle qu'elle est parvenue à rencontrer le ministre du Travail, qui s'est engagé à faire son possible pour réunir autour d'une même table les directeurs de La Poste du Chili et du syndicat en vue de régler les différends, et à convoquer, ensuite, les parties pour les tenir informées des résultats, ce qui n'a jamais eu lieu. Les directeurs de l'entreprise publique n'ont jamais donné suite aux demandes du syndicat. Au contraire, n'étant pas disposés à dialoguer avec la direction syndicale (à moins que le syndicat n'accepte l'accord collectif qu'ils ont tenté d'imposer au cours de trois négociations collectives successives), ils ont obligé le syndicat à présenter les plaintes correspondantes devant les tribunaux du travail. Dans ces conditions, il est impossible de trouver des points d'entente. Cette situation a gravement porté atteinte au syndicat qui, début 2005, comptait 320 membres et qui, aujourd'hui, n'en compte plus que 240. Au cours de cette période, et ce, suite à une active campagne d'intimidation menaçant les syndicalistes de licenciement s'ils ne quittaient pas le syndicat, 50 de ses membres ont été licenciés.
- 599.** Le syndicat plaignant fait parvenir, en annexe, deux nouvelles requêtes, l'une, accompagnée d'une décision de justice de première instance favorable au syndicat condamnant l'entreprise pour non-versement de la prime contractuelle prévue à l'article 39 de l'accord collectif en vigueur; l'autre, introduite par les dirigeants de quatre des cinq syndicats de La Poste du Chili, pour dettes en matière de prévision sociale et de santé, l'entreprise n'ayant pas versé les apports prévus par les accords collectifs entre 1994 et 2001; l'entreprise risque de devoir payer près de 4 500 millions de pesos.
- 600.** Dans sa communication du 18 mai 2006, le syndicat plaignant allègue qu'à la fin mars 2006 l'entreprise a licencié sans cause réelle et sérieuse quatre de ses membres, tous des professionnels du service d'audit interne, et que le 5 mai dernier elle a licencié une autre de ses affiliées employée dans ce même service. L'entreprise n'a, à ce jour, pas apporté de motifs techniques et professionnels justifiant de telles mesures. Elle a simplement indiqué que le service en question était en restructuration. L'entreprise invoque l'article 161 du Code du travail chilien, c'est-à-dire «les besoins de l'entreprise». Il est surprenant de constater que, tandis que le fait d'invoquer cet article interdit d'embaucher du personnel pour réaliser les mêmes fonctions, les licenciements se sont accompagnés de recrutements de nouveaux salariés aux mêmes postes. Le syndicat plaignant souligne que les seuls dans ce service à avoir été concernés par ces mesures de licenciement ont été ses propres affiliés (ceux des autres organisations syndicales ont été rassurés par la direction de l'entreprise et par leur propre direction, qui leur ont annoncé qu'ils seraient réaffectés dans d'autres secteurs de l'entreprise). L'entreprise n'a pas répondu à la demande d'audience du syndicat pour traiter de ces questions.
- 601.** La Direction du travail du Chili a, récemment, publié dans un journal de diffusion nationale une liste des entreprises qui ne respectent ni la législation du travail, ni les droits syndicaux, et qui ont été condamnées par les tribunaux du travail. La Poste du Chili ne figure, cependant, toujours pas sur cette liste, et ce, malgré la décision du huitième tribunal du travail de Santiago condamnant l'entreprise pour pratiques antisyndicales.

## B. Réponse du gouvernement

- 602.** Dans sa communication datée du 6 juillet 2006, le gouvernement déclare que la législation nationale reconnaît, dans une série de dispositions légales et constitutionnelles, le droit de se syndiquer ainsi que les mécanismes régulant, dans le détail et à tous les niveaux, aussi bien au sein qu'en dehors de l'entreprise, le processus de négociation collective, qui vise à améliorer les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des salariés, selon une procédure établie. Sans entrer dans le détail, la législation nationale reprend les principes énoncés par les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'Organisation internationale du Travail. Au sommet de la pyramide législative nationale, l'article 19, paragraphe 19, de la Constitution garantit à toutes les personnes «le droit de se syndiquer dans les cas et les formes prévus par la loi». Le même article prévoit un peu plus loin que «l'adhésion sera toujours volontaire». La liberté de choix dans ce type de décision est ainsi clairement établie et l'adhésion, ou la non-adhésion, à un syndicat ne peut être conditionnée en aucune façon. Les dispositions de l'article 212 du Code du travail, qui reconnaissent à l'ensemble des travailleurs des entreprises du secteur privé et public, quelle que soit leur forme juridique, le droit de créer librement et sans autorisation préalable des organisations syndicales, sont conformes au texte constitutionnel. Les dispositions du Code du travail, notamment celles inscrites dans son livre III («Des organisations syndicales et du délégué du personnel», art. 212 et suiv.), se réfèrent ainsi expressément aux normes fondamentales sur la liberté syndicale et suivent, dans les grandes lignes, les principes énoncés dans la convention n<sup>o</sup> 87 de l'OIT.
- 603.** En ce qui concerne le droit de négociation collective des conditions générales de travail et de rémunération, celui-ci est, lui aussi, régi par la législation nationale, notamment par les articles 303 et suivants du Code du travail. Les normes qui régissent la négociation collective ont également fait l'objet d'une série de réformes, dans un effort soutenu des différents gouvernements qui se sont succédé au Chili depuis le début des années quatre-vingt-dix. La loi n<sup>o</sup> 19759 de 2001 a définitivement supprimé la possibilité pour l'employeur d'imposer des conventions, de sorte qu'au Chili les conventions collectives ne peuvent être conclues que par un syndicat ou un groupe de travailleurs disposant d'une organisation de base, toujours dans le cadre d'une procédure plus ou moins établie qui garantisse les conditions minimales de négociation.
- 604.** Le gouvernement souligne, par ailleurs, que la protection des droits inscrits dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT et reconnus par la législation nationale se matérialise par un système de contrôle et de direction du travail, qui permet grâce à des normes procédurales protectrices d'en garantir l'application, y compris de façon unilatérale, par l'intermédiaire de procédures administratives et judiciaires. L'article 476 du Code du travail établit que le contrôle de la législation du travail incombe à la Direction du travail. Cette fonction est l'essence même de ce service public décentralisé, jouissant d'une personnalité juridique et d'un patrimoine propres et soumis au contrôle du Président de la République à travers le ministère du Travail et des Affaires sociales (ordonnance n<sup>o</sup> 2, de 1967, loi organique de la Direction du travail). En matière syndicale, la Direction du travail a «pour fonction essentielle de contrôler que les organismes syndicaux fonctionnent conformément à la législation en vigueur et aux principes de liberté syndicale énoncés dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'Organisation internationale du Travail». Par ailleurs, la Direction du travail assume le rôle d'officier public faisant foi dans les négociations collectives où elle adopte une position de neutralité, et peut s'opposer aux pratiques déloyales, même si dans ce domaine le dernier mot incombe toujours au tribunal.
- 605.** Ce qui précède s'accorde parfaitement avec les dispositions de l'article 292 du Code du travail, renforcées par la jurisprudence administrative de la Direction du travail elle-même, qui précise à travers ses avis rendus directement ou sur demande de l'une des parties le sens et la portée des lois du travail (ordonnance n<sup>o</sup> 2, de 1967, loi organique de la Direction

du travail). La Direction nationale du travail signale, à ce propos, qu'il incombe aux tribunaux de justice de qualifier une conduite d'antisyndicale, sans préjudice de l'intervention de l'inspection du travail concernée, dans les termes fixés par la loi dans l'article 292 du Code du travail. Les inspections du travail, dépendantes de la Direction nationale du travail, ont le devoir de dénoncer les faits qu'elles estiment constitutifs de pratiques antisyndicales ou déloyales et de délivrer un rapport de contrôle faisant foi (art. 292, alinéa 4, du Code du travail). L'inspection du travail peut également se constituer partie dans le procès dont sa plainte pour pratique antisyndicale ou déloyale est à l'origine. Par ailleurs, les travailleurs peuvent dénoncer les actes qu'ils estiment constitutifs de pratiques antisyndicales ou d'entrave à la négociation syndicale, directement auprès des tribunaux de justice.

- 606.** Parmi les domaines de compétences reconnus aux tribunaux du travail figurent, conformément aux dispositions de l'article 420 du Code du travail, alinéa *b*), les «questions concernant l'application des normes relatives à l'organisation syndicale et à la négociation collective reconnues par la loi comme étant de la compétence des tribunaux du travail».
- 607.** Pour conclure, il convient donc de souligner que l'Etat chilien dispose d'un ensemble de normes, qui reconnaissent, promeuvent et protègent les droits consacrés dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. En particulier, la législation sanctionne les pratiques antisyndicales et déloyales qui auraient lieu pendant la négociation collective. De plus, la loi n<sup>o</sup> 19759 de 2001 a énuméré plus précisément ces pratiques, accru le montant des amendes et donné plus de facultés à la Direction nationale du travail. Ainsi, la direction peut se constituer partie dans les actions qui sont intentées pour ces motifs devant les tribunaux de justice. La législation du travail chilienne prévoit ainsi, comme cela sera examiné plus loin, des tribunaux spéciaux ayant une compétence exclusive en matière de travail, et traitant notamment des demandes pour pratiques antisyndicales présentées par les travailleurs eux-mêmes ou par la Direction du travail, ainsi que de toutes les questions soulevées par rapport aux normes régissant l'application des dispositions sur l'organisation syndicale et la négociation collective.
- 608.** Concernant les aspects spécifiques de la plainte, le syndicat allègue l'existence de pratiques antisyndicales au sein de l'entreprise, comme la tentative de diriger son action et d'exiger le départ de son président et de son avocat-conseil, conditions préalables à l'obtention d'un accord avec les travailleurs. Le syndicat affirme, par ailleurs, avoir négocié un système de rémunération variable avec l'entreprise, que celle-ci aurait refusé d'appliquer, prétextant son manque de confiance dans le syndicat suite à ses accusations publiques contre elle. Selon la partie plaignante, ces faits sont à l'origine de la présentation, devant le huitième tribunal du travail de Santiago, d'une plainte pour pratiques antisyndicales à l'encontre de l'entreprise La Poste du Chili, qui s'est conclue par une sentence condamnant l'entreprise.
- 609.** Le gouvernement rappelle à ce sujet que, en accord avec les recommandations du Comité de la liberté syndicale figurant dans son Recueil de décisions et de principes, la législation nationale doit, en vue d'assurer l'efficacité de l'application de l'article 1 de la convention n<sup>o</sup> 98, établir de façon précise les moyens mis en œuvre et les sanctions prévues pour lutter contre les actes de discrimination antisyndicale. De son côté, l'article 1 de la convention précise que les travailleurs devront être protégés contre tout type de discrimination ayant pour effet d'entraver la liberté syndicale. Comme le comité peut le constater, l'organisation plaignante a dénoncé les pratiques antisyndicales de l'entreprise La Poste du Chili directement auprès du huitième tribunal du travail de Santiago. Dans l'affaire n<sup>o</sup> 4224-2003, les travailleurs ont fait savoir que l'entreprise ne les avait pas conviés aux réunions de travail organisées avec les autres syndicats, que les directeurs de l'entreprise refusaient,

sans raisons valables, de recevoir ses dirigeants syndicaux et que les directeurs de l'entreprise avaient fait obstruction à l'action du président du syndicat.

- 610.** Les allégations des travailleurs ont été confirmées. Le tribunal a déclaré la plainte recevable et a exigé de l'entreprise qu'elle intègre le syndicat plaignant aux commissions de travail portant sur les questions générales de l'entreprise et qu'elle se réunisse avec les membres de la direction du syndicat, conformément aux mécanismes de dialogue habituels. Par ailleurs, le tribunal lui a appliqué une amende de 50 unités fiscales mensuelles. Cette décision judiciaire est toujours en vigueur, puisque la Cour suprême a rejeté le pourvoi en cassation de l'entreprise, affaire n° 2243-2005, ce qui confirme la sentence du 14 avril 2005 dictée par la cour d'appel de Santiago et, par la même occasion, le jugement prononcé en première instance.
- 611.** Conformément à ce qui a été exposé précédemment, la Direction du travail doit, en vertu de l'article 294bis du Code du travail, tenir un registre des sentences condamnatoires pour pratiques déloyales ou antisyndicales et publier tous les six mois la liste des entreprises et organisations syndicales en infraction. A cet effet, le tribunal qui établit l'existence d'une pratique déloyale ou antisyndicale doit transmettre une copie des décisions de justice correspondantes à la Direction du travail.
- 612.** Tel que le souligne l'organisation syndicale, suite au jugement prononcé par le huitième tribunal du travail, l'entreprise La Poste du Chili doit figurer sur la liste des entreprises condamnées pour infraction, conformément à l'article 294 du Code du travail déjà cité. Cette inscription doit avoir lieu pendant le deuxième semestre de 2006. Ceci a été communiqué par les responsables de la Direction du travail aux dirigeants du syndicat plaignant au cours de la réunion à laquelle les travailleurs eux-mêmes font référence.
- 613.** De même, le Comité de la liberté syndicale a précisé que, «à partir du moment où la protection contre les actes de discrimination antisyndicale est réellement garantie», les méthodes adoptées pour protéger les travailleurs peuvent varier d'un pays à l'autre mais que, si de tels actes de discrimination se produisent, alors le gouvernement concerné doit, quelles que soient les méthodes mises en place habituellement, prendre les mesures qu'il jugera nécessaires pour y remédier.
- 614.** Plus loin, le texte signale que «les normes de fond, qui existent dans la législation nationale interdisant les actes de discrimination antisyndicale, ne suffisent pas si elles ne sont pas accompagnées de procédures qui en garantissent réellement la protection». Dans le même sens, le comité signale que le gouvernement doit «veiller à ce que les plaintes contre les pratiques discriminatoires de cette nature soient examinées conformément à une procédure rapide, qui en plus d'être impartiale devrait être perçue comme telle par les parties».
- 615.** Tel que souligné précédemment, le Chili dispose d'un ensemble de normes, regroupées dans le Code du travail, notamment celles qui se trouvent dans son livre III («Des organisations syndicales et du délégué du personnel», art. 212 et suiv.), qui se réfèrent expressément aux normes fondamentales sur la liberté syndicale, suivant dans les grandes lignes les principes fixés par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'Organisation internationale du Travail. Pour gérer les conflits du travail, le Chili dispose également de procédures spéciales ainsi que de tribunaux spéciaux, indépendants du pouvoir exécutif et subordonnés au pouvoir judiciaire, ayant une compétence exclusive dans les affaires qu'ils ont à traiter. Par ailleurs, l'Etat chilien a mis en place une réforme des procédures judiciaires relatives aux relations du travail pour y introduire davantage de rapidité et de concision, deux principes devant désormais orienter ses mécanismes. La nouvelle procédure en place est moderne, rapide, expéditive et sans démarches superflues, et se base sur des présentations orales, la gratuité pour le travailleur et la participation du juge directement à toutes les audiences.

- 616.** Le Chili dispose non seulement d'un ensemble de normes, mais aussi de mécanismes contenus dans la législation du travail qui garantissent aux travailleurs le respect de la liberté syndicale et évitent les pratiques déloyales. Ces normes ne se limitent pas à interdire les pratiques antisyndicales, elles établissent aussi des procédures claires et prédéfinies. Ces normes, qui ont d'ailleurs fait l'objet d'une importante réforme, reconnaissent aux travailleurs une protection judiciaire de leurs droits et établissent une procédure administrative pour rendre publiques les entreprises en infraction.
- 617.** Il faut également signaler que, au moment où elle a reçu les antécédents concernant la plainte dont il est ici question, la Direction nationale du travail a convoqué la direction du syndicat plaignant pour pouvoir les compléter, et être ainsi en mesure de procéder aux contrôles nécessaires auprès de l'entreprise concernée et initier avec elle un dialogue. Cependant, tel que cela est mentionné dans le rapport de la Direction du travail, ordonnance n° 190 du 17 janvier 2006, lorsque le président du syndicat, Luis Castillo Aravena, et son directeur, Rigoberto Espinoza Sazo, ont été convoqués par l'Unité des relations du travail de la Direction du travail, et ce, à deux reprises, ceux-ci ont demandé au Département des relations du travail d'être reçus directement par un interlocuteur de haut rang, autrement dit par le directeur du travail lui-même ou par le ministre du Travail. Ainsi, sans pour autant dénigrer les compétences de l'unité qui les avait convoqués, les travailleurs ont préféré ne pas emprunter la voie de la médiation proposée par la Direction du travail.
- 618.** Les dirigeants syndicaux ont préféré ne pas dialoguer avec l'Unité des relations du travail, lui préférant des instances supérieures, et ce, alors qu'ils avaient préalablement été reçus, le 17 octobre 2005, par la plus haute autorité en la matière, à savoir le ministre du Travail et des Affaires sociales.
- 619.** Ils ont, par conséquent, eu accès à toutes les instances juridiques et administratives prévues par la législation du travail, ainsi qu'aux plus hautes instances du travail, comme le directeur du travail et le ministre du Travail, autorités avec lesquelles les dirigeants de l'organisation plaignante se sont réunis personnellement.
- 620.** On peut constater avec intérêt, d'après les informations recueillies et celles communiquées par le syndicat plaignant lui-même, que les faits invoqués dans la plainte comme étant constitutifs de violations des dispositions prévues dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 ont été portés devant les tribunaux de justice.
- 621.** Ainsi, le syndicat plaignant a eu recours, lorsqu'il l'a jugé nécessaire, aux organismes de contrôle et a pu saisir les tribunaux de justice en toute liberté. Ceux-ci, après avoir été saisis de l'affaire, se sont prononcés sur certaines des allégations en rendant des décisions judiciaires de première instance ou sans appel, favorables à l'organisation plaignante.
- 622.** Le gouvernement souligne également que le syndicat plaignant a eu l'opportunité de recourir au mécanisme de contrôle des droits du travail de l'autorité administrative, mais qu'il a refusé la médiation proposée par la Direction du travail pour aborder les allégations de la plainte non traitées par les tribunaux, sous prétexte qu'il préférerait une médiation directe du ministre du Travail ou du directeur national du travail.
- 623.** Conformément à la séparation des pouvoirs de l'Etat et dans le respect de l'interdiction qui lui est faite par l'article 73 de la Constitution «d'exercer des fonctions juridictionnelles, de se mêler des procès en cours, de revoir les fondements de leurs décisions ou de rouvrir des affaires résolues», le gouvernement s'engage à maintenir l'OIT informée de l'avancement des procédures judiciaires initiées par le syndicat plaignant qui sont en cours.

624. Le gouvernement adjoint la position de l'entreprise La Poste du Chili concernant la plainte qui figure dans sa communication du 9 novembre 2005, résumée ci-dessous.

### **Position de l'entreprise**

625. L'entreprise La Poste du Chili rappelle qu'elle est une entreprise publique autonome, créée en vertu d'une loi, soumise au contrôle de la Contraloría General de la República (organisme public de contrôle) et aux normes de l'administration financière publique, et régie, pour ce qui est des relations avec ses travailleurs, par les dispositions du Code du travail et sa législation complémentaire, conformément à sa loi organique, inscrite dans l'ordonnance n° 10, de 1981, ministère des Transports, sous-secrétariat des Télécommunications.
626. En vertu de la réforme de sa loi organique intervenue en 1993, les salariés de l'entreprise se sont vu reconnaître le droit de négocier collectivement. Ainsi s'est ouvert au sein de l'entreprise, pour la première fois en 1994, un processus de négociation collective, renouvelé en 1996, en 1998, en 2000 et en 2002, année où les syndicats de l'entreprise (Syndicat national n° 1, Syndicat des agents postaux et Syndicat des facteurs), excepté le Syndicat national des professionnels, techniciens, superviseurs et autres, entreprise La Poste du Chili, ont négocié des accords collectifs valables pour une durée de quatre ans. Ce dernier a résolu, au cours des négociations collectives postérieures à 2000, et ce, jusqu'à aujourd'hui, de faire usage de la faculté prévue par l'article 369 du Code du travail.
627. L'entreprise compte actuellement cinq organisations syndicales: le Syndicat national qui regroupe 3 018 travailleurs; le Syndicat des agents postaux qui regroupe 739 travailleurs; le Syndicat national n° 1 qui regroupe 359 travailleurs; le Syndicat des facteurs qui regroupe 374 travailleurs, et le Syndicat des techniciens et superviseurs – organisation syndicale plaignante – qui regroupe 255 membres. Il en résulte un taux de syndicalisation au sein de l'entreprise de l'ordre de 96 pour cent, et la part des travailleurs dont les rémunérations et primes ont été fixées par conventions et accords collectifs s'élève à 97 pour cent.
628. Comme en témoignent les faits exposés ci-dessus, la direction générale de l'entreprise a toujours su parfaitement respecter le droit du travail national individuel et collectif, de même qu'elle a toujours adopté une attitude d'ouverture et de dialogue dans le respect absolu de la liberté syndicale et des droits des travailleurs.
629. En ce qui concerne les accords collectifs négociés avec le syndicat plaignant, l'entreprise souligne qu'après celui de 1998 un nouvel accord a été négocié en 2000, dont l'organisation syndicale a, au cours des négociations ultérieures, prorogé les dispositions, conformément à la faculté prévue par l'article 369 du Code du travail.
630. Cet accord, issu d'une difficile négociation collective, avait débouché sur une procédure d'arbitrage obligatoire prévue par la loi, étant donné qu'à l'époque, et ce, jusqu'en 2001, il était interdit de faire grève. Une première sentence arbitrale favorable au projet d'accord collectif présenté par les travailleurs fut alors rendue, amenant l'entreprise à faire appel. Conformément à la loi, un tribunal d'arbitrage a été mis en place, instance qui a fonctionné essentiellement sur le mode de la médiation entre les parties, avec pour objectif de concilier les clauses du projet d'accord avec les positions de l'entreprise. Cette procédure de médiation a abouti à l'accord du 6 décembre 2000. De sorte que ce dernier confirme la validité de la première sentence arbitrale rendue et admet, sur un plan conventionnel, des aménagements et des modifications introduits en appel d'un commun accord par les parties lors de la procédure de médiation.

- 631.** Pendant les processus de négociation collective postérieurs à celui ayant abouti à l'accord du 6 décembre 2000, les travailleurs avaient, pour mener à bien les étapes clés des négociations, le choix entre trois possibilités légales, à savoir:
- a) accepter la dernière proposition faite par l'employeur;
  - b) voter la grève pour faire prévaloir la position des travailleurs; ou
  - c) proroger les dispositions du contrat en vigueur au moment de la présentation du projet d'accord collectif en question, conformément à l'article 369 du Code du travail.

De fait, dans toutes les négociations qui ont suivi l'accord du 6 décembre 2000, la direction du syndicat plaignant a opté pour la prorogation des dispositions de l'accord en vigueur au moment de la présentation des respectifs projets d'accord collectif dans chacune des négociations en question, en vertu de l'article 369.

- 632.** L'entreprise n'est jamais intervenue directement ou indirectement dans ce choix. Elle a toujours respecté la décision adoptée librement et spontanément par les travailleurs sur la manière d'aborder et de mener à bien les différents processus de négociation collective.
- 633.** Il n'est pas exact, d'autre part, que l'entreprise ait envisagé, lors des négociations collectives postérieures à 2000, de supprimer les principaux avantages de l'accord du 6 décembre de cette même année. Ceux-ci ont été maintenus pendant les dernières négociations collectives, notamment en ce qui concerne la prime professionnelle et la prime d'ancienneté prévues dans l'accord, comme en témoignent les antécédents qui s'y rapportent.
- 634.** Il n'est pas non plus exact que l'entreprise ait cessé de respecter les dispositions des accords collectifs prorogés en vertu de l'article 369 du Code du travail déjà cité, les avantages reconnus par ces accords ayant été parfaitement respectés.
- 635.** Le différend à l'origine du procès auquel les plaignants font référence s'explique par: leur volonté de ressusciter des dispositions contractuelles relatives à des primes versées en une seule fois ou à des primes versées pour des faits survenus avant l'entrée en vigueur de l'accord en question qui, une fois payées, devaient être tenues pour définitivement réglées; et leur intention d'exiger une prime de fin de négociation pour les procédures où ils ont eu recours à l'article 369, alors que, d'après la Direction du travail et l'entreprise, cette prime n'est due qu'au moment de la négociation collective où elle a été invoquée, sans qu'elle puisse en aucun cas être restaurée dans les négociations ultérieures.
- 636.** D'autre part, aucune sentence définitive n'a encore été prononcée dans ce procès, dans la mesure où des procédures d'appel déposées devant la cour d'appel de Santiago et la Cour suprême sont en cours.
- 637.** L'entreprise ne peut par conséquent être tenue pour responsable des conséquences des décisions prises, en toute indépendance et sans interférence aucune de la part de l'entreprise, par la direction du syndicat plaignant, sur la façon de mener à bien les négociations susmentionnées.
- 638.** En ce qui concerne les autres allégations, l'entreprise tient à préciser que, face au pressant besoin d'adapter son fonctionnement aux nouvelles exigences et défis nationaux et internationaux auxquels le secteur postal s'est vu confronté, un projet de restructuration et de modernisation a été mis en place courant 2002. Ce projet comprenait un plan social prévoyant la suppression de 1 600 postes sur tout le territoire national, dans différentes villes et régions.

- 639.** Il convient de préciser, d'une part, que ce plan a été mis en place avec le plein accord des organisations syndicales représentatives de l'immense majorité des travailleurs de l'entreprise, y compris en ce qui concerne les primes complémentaires auxquelles il est fait référence dans l'accord collectif du 11 octobre 2002 (négocié avec le Syndicat national, le Syndicat n° 1 et le Syndicat des agents postaux, qui représentent au total plus de 4 000 adhérents); et, d'autre part, qu'il s'appliquait à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, ceux-ci étant tous soumis, indépendamment de leur appartenance syndicale, aux mêmes primes et conditions de départ.
- 640.** Au moment de la conclusion du plan social en question et sur proposition des syndicats, l'entreprise a invité les organisations syndicales à adopter un accord de stabilité professionnelle, accepté par le Syndicat national n° 1 et le Syndicat des agents postaux, et rejeté par le syndicat plaignant.
- 641.** Par cet accord, l'entreprise s'est engagée pendant une durée de quatre ans à ne pas mettre en place de nouveaux plans de restructuration et de modernisation et à ne pas invoquer l'article 161 du Code du travail dans le cadre de licenciements collectifs. Autrement dit, l'entreprise ne pouvait invoquer les besoins de l'entreprise comme motif pour justifier des licenciements collectifs. En revanche, l'accord n'interdisait pas, et n'interdit toujours pas, à l'entreprise de procéder à des licenciements pour d'autres motifs valables ou d'invoquer comme motif les besoins de l'entreprise dans le cadre de procédures de licenciements individuels.
- 642.** Par conséquent, les cas de licenciements individuels auxquels le syndicat plaignant fait référence ne sont pas concernés par cet accord, de même que l'organisation syndicale qui, par décision de sa direction, a décidé de ne pas en faire partie.
- 643.** Ainsi, les cas de licenciements dont il est question dans la plainte sont autant de cas particuliers n'ayant aucun lien avec l'accord susmentionné, et leurs procédures n'ont fait que respecter les droits expressément reconnus par la législation du travail à l'employeur en tant que tel.
- 644.** En ce qui concerne la plainte pour pratiques antisyndicales déposée par les requérants, il convient de souligner que la direction du syndicat a énoncé dix infractions présumées, sur lesquelles seulement trois ont été reconnues par la décision prononcée en première instance par le huitième tribunal du travail de Santiago. Et, même si elle a été confirmée en deuxième instance, cette décision a été pourvue en cassation par l'entreprise pour vice de fond et de forme. Quoiqu'il en soit, il convient de préciser que les accusations à l'origine du procès n'étaient pas partagées par deux des membres de la direction du syndicat de l'époque, qui avaient clairement réfuté les faits à l'origine de la plainte.
- 645.** Il convient également de préciser que la loi prévoit expressément que les condamnations judiciaires pour pratiques antisyndicales soient publiées dans le *Bulletin de la Direction du travail*.
- 646.** En ce qui concerne les accords négociés par l'entreprise avec les nouveaux salariés, ceux-ci respectent la législation.
- 647.** S'attaquer aux choix des travailleurs, comme le fait la partie plaignante, n'est bien évidemment pas sérieux, dans la mesure où ceux-ci agissent dans le respect des droits contenus dans la législation du travail en s'adaptant à ses formalités et à ses exigences, et où la législation du travail chilienne leur reconnaît, comme droit fondamental, celui d'adhérer ou non à un syndicat.

- 648.** Concernant le système de rémunération variable en vigueur dans certains services de l'entreprise, dont il est question dans la plainte, il convient de préciser que son application se fait en vertu de l'annexe n° 4 de l'accord collectif du 11 octobre 2002, signé uniquement par le Syndicat national n° 1 et le Syndicat d'agents postaux, raison pour laquelle le système ne s'applique pas aux membres du syndicat plaignant qui ne fait pas partie de l'accord. C'est ainsi que la situation a été exposée au syndicat plaignant, par un courrier que la responsable des ressources humaines de l'entreprise a adressé à sa direction, où elle lui réitère sa disposition à revoir son accord collectif, pour y introduire le système en question. Mais la direction du syndicat a préféré s'adresser aux tribunaux du travail pour dénoncer ce qu'elle estimait être une pratique antisyndicale, empêchant ainsi d'étendre le système de rémunérations variables à ses membres. C'est dans ces circonstances, sans envisager aucune forme de négociation et sans tenir compte de la disposition de l'entreprise d'étendre ce système aux adhérents du syndicat plaignant, que la plainte évoquée a été présentée le 17 octobre 2005 auprès du neuvième tribunal du travail de Santiago.
- 649.** Quant aux allégations relatives à l'accès des travailleurs aux postes de direction, l'entreprise signale que celui-ci s'inscrit dans la dynamique de l'entreprise. Les salariés ont la possibilité, après avoir travaillé dans certains services et s'être familiarisés avec leur fonctionnement, d'accéder à des postes de direction, où ils peuvent mettre en pratique leur expérience. La possibilité pour les travailleurs d'accéder à de tels postes constitue un facteur de mobilité et d'évolution professionnelle. Elle permet, par ailleurs, aux travailleurs d'assumer des responsabilités dans des domaines offrant de réelles opportunités en termes professionnels et de rémunération, et d'acquérir une expérience en matière de direction pouvant être mise à profit dans l'entreprise ou dans d'autres sociétés. Par conséquent, critiquer de telles promotions, comme le fait le syndicat plaignant, sous prétexte qu'elles sont à l'origine d'une baisse du nombre de ses adhérents procède d'une démarche clairement intéressée, qui ne tient pas compte des aspirations légitimes de reconnaissance et d'évolution professionnelle des travailleurs.
- 650.** Par ailleurs, il est injuste et faux d'affirmer que l'entreprise favorise de telles promotions internes avec l'intention délibérée de faire baisser le nombre d'adhérents du syndicat. L'accès des salariés aux postes de direction ne peut, en effet, être laissé au hasard sans que les procédures et conditions pertinentes soient respectées, ce qui pourrait porter un grave préjudice au fonctionnement normal et au développement des activités de l'entreprise à un niveau si sensible comme celui de la direction.
- 651.** De plus, les salariés qui accèdent à ces niveaux de responsabilité le font de façon libre et spontanée. D'ailleurs, les salariés manifestent leur volonté d'intégrer les postes de direction avant que les promotions soient décidées.
- 652.** Par conséquent, il est clair que l'entreprise n'agit pas et n'a jamais agi, même de façon indirecte, dans le but de faire baisser le nombre d'adhérents du syndicat plaignant ou de tout autre syndicat.
- 653.** De même, l'entreprise n'a jamais agi de sorte à favoriser l'adhésion à tel ou tel syndicat.
- 654.** Il n'est pas non plus admissible d'attribuer la baisse du nombre d'adhérents du syndicat au plan de restructuration de 2002, ni aux licenciements individuels intervenus en vertu des compétences reconnues à l'entreprise.
- 655.** Au lieu d'attribuer la responsabilité de la diminution de ses adhérents au comportement et aux décisions de l'entreprise, sans aucun fondement et de façon arbitraire, l'organisation plaignante devrait plutôt réfléchir librement et sans préjugés aux facteurs objectifs à l'origine de cette désaffection, sans responsabiliser l'entreprise des conséquences des

décisions adoptées par la direction syndicale de façon libre et spontanée. Il est en effet essentiel que chaque personne assume ses propres responsabilités dans le respect de ses droits et ses obligations.

**656.** En conclusion, l'entreprise considère que:

- les allégations de la partie plaignante, notamment celles concernant les supposés licenciements abusifs et le présumé non-respect de la législation du travail, ne sont autres que des observations subjectives et erronées. Et même dans le cas peu vraisemblable où les actions de l'entreprise pourraient être remises en question, les intéressés ont toujours la possibilité de les contester par voie judiciaire ou administrative, comme le prévoit la loi, et sans jamais perdre de vue que l'entreprise a agi avec la conviction d'avoir pleinement respecté les principes juridiques en vigueur;
- comme il résulte de ce qui a été énoncé précédemment, les plaignants évoquent des situations qui font l'objet de controverses entre les parties et qui ont été soumises à des tribunaux compétents qui ne se sont toujours pas prononcés;
- il s'agit donc de procédures judiciaires en cours traitées par les tribunaux prévus par la loi à cet effet, de sorte que les solutions à ces controverses ne peuvent être trouvées en dehors de ces tribunaux, auxquels les plaignants ont eux-mêmes fait appel;
- l'entreprise estime avoir agi en respectant parfaitement la législation en vigueur et avoir toujours respecté les droits des travailleurs et des organisations syndicales.

### C. Conclusions du comité

**657.** *Le comité observe, d'après les allégations du syndicat plaignant, que :* 1) l'entreprise La Poste du Chili a refusé d'accorder les avantages prévus par l'accord collectif aux nouveaux adhérents du syndicat plaignant, obligeant ces derniers à saisir les tribunaux du travail par l'intermédiaire du syndicat, et procédant par la suite à leur licenciement pour avoir déposé ces plaintes (cas de Italo Ferraro Moya) ou pour avoir obtenu satisfaction (cas de Patricia Macarena Cortes Monroy et de Jaime Amor Illanes) – ces licenciements se sont produits en 2005; 2) de nombreux adhérents du syndicat plaignant ont démissionné suite aux pressions exercées sur eux par des directeurs et des cadres intermédiaires; 3) la Direction du travail n'a pas respecté la décision de l'autorité judiciaire (condamnant l'entreprise pour pratiques antisyndicales, comme la marginalisation du syndicat lors des réunions de travail de l'entreprise, le refus du directeur général de recevoir la direction du syndicat pendant quatre ans et l'obstruction faite à son président au cours de la négociation de 2003) d'inscrire La Poste du Chili sur la liste des entreprises qui enfreignent régulièrement la législation du travail; 4) l'entreprise a discriminé 17 adhérents du syndicat plaignant (contrairement aux adhérents aux autres syndicats) en ne leur accordant pas la prime salariale de productivité, selon le système de rémunération variable des usines de fabrication de colis et du centre de livraison, négociée en 2005 par l'entreprise et l'ensemble des syndicats, de sorte que le syndicat a présenté une demande judiciaire pour pratiques antisyndicales; 5) La Poste du Chili a offert à ses nouveaux salariés des primes supérieures à celles des travailleurs syndiqués, en échange de l'abandon des avantages reconnus par l'accord collectif; 6) La Poste du Chili a licencié 50 membres du syndicat depuis 2005 (jusqu'à ce jour), de sorte que le nombre d'affiliés au syndicat s'est réduit de 320 à 240; 7) quatre des cinq syndicats de l'entreprise ont présenté une plainte pour non-paiement de dettes en matière de sécurité sociale aux travailleurs en violation de l'accord collectif; 8) en invoquant une restructuration, l'entreprise a procédé, fin mars 2006, au licenciement de cinq travailleurs du service d'audit interne, tout en recrutant d'autres salariés aux mêmes fonctions (les salariés du service affiliés aux autres syndicats n'ont pas été concernés par ces licenciements). De manière plus générale, le

*syndicat se plaint du manque de dialogue de la part de l'entreprise et de sa volonté de le détruire par différents moyens, y compris en proposant aux travailleurs syndiqués appartenant aux premiers niveaux de responsabilité de l'entreprise d'intégrer des postes de direction ou d'occuper des postes de confiance.*

- 658.** *Le comité prend note des déclarations du gouvernement d'après lesquelles: 1) la législation reprend les droits et les garanties reconnus par les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT et prévoit, pour en assurer le respect, des mécanismes et des procédures efficaces, des institutions spécialisées (Direction du travail, tribunaux spéciaux), ainsi que des sanctions; 2) lors d'un des procès pour pratiques antisyndicales, l'autorité judiciaire a condamné l'entreprise La Poste du Chili à verser une somme de 50 unités fiscales mensuelles et lui a exigé d'intégrer le syndicat aux commissions de travail traitant des questions générales de l'entreprise, ainsi qu'à recevoir la direction syndicale, conformément aux mécanismes de dialogue habituels; 3) l'inscription de La Poste du Chili sur la liste des entreprises et organisations syndicales ayant fait l'objet de sentences condamnatoires pour pratiques déloyales ou antisyndicales aura lieu au cours du deuxième semestre de 2006, ce qui a été communiqué au syndicat plaignant; 4) suite à la plainte déposée, l'Unité des relations du travail de la Direction du travail a convoqué les dirigeants du syndicat plaignant, à deux reprises, pour procéder aux contrôles nécessaires auprès de l'entreprise et initier avec elle un dialogue (pour les faits n'ayant pas été traités par la justice), mais les dirigeants syndicaux ont manifesté leur intérêt d'avoir comme interlocuteur la Direction du travail ou le ministre du Travail (qui les avait reçus le 17 octobre 2005) et ont préféré, de ce fait, décliner l'offre de médiation; 5) les faits considérés comme étant constitutifs de violation des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 (figurant dans la première communication de l'organisation plaignante) ont été examinés par les tribunaux saisis par le syndicat plaignant; 6) le gouvernement informera de l'avancement des procédures présentées par le syndicat plaignant devant les tribunaux.*
- 659.** *Le comité prend note de la position de l'entreprise La Poste du Chili concernant la plainte et notamment que: 1) l'entreprise nie s'être livrée à des pratiques antisyndicales et affirme avoir pleinement respecté la législation, les droits des travailleurs et les droits des organisations syndicales; 2) les allégations du syndicat plaignant sont des observations subjectives et erronées, et font référence à des situations que le syndicat lui-même a soumises aux tribunaux; 3) le syndicat plaignant est l'un des cinq syndicats présents dans l'entreprise, où le taux de syndicalisation avoisine les 96 pour cent; avec ses 255 membres, il est celui qui compte le moins d'affiliés (celui qui en compte le plus regroupe 3 018 travailleurs); 4) l'entreprise a toujours adopté une attitude d'ouverture et de dialogue et a mis en place plusieurs accords collectifs négociés avec les syndicats; 5) la diminution du nombre d'affiliés au syndicat plaignant résulte des décisions prises de façon libre et spontanée par sa propre direction et non d'actions de l'entreprise. Le comité prend également note des déclarations de l'entreprise portant sur les allégations précises du syndicat demandeur, qui seront mentionnées au moment de l'examen de chacune d'entre elles.*
- 660.** *Concernant l'allégation selon laquelle les autorités n'auraient pas inscrit l'entreprise La Poste du Chili sur la liste, prévue par la loi, des entreprises et organisations syndicales ayant fait l'objet de sentences condamnatoires pour pratiques déloyales ou antisyndicales (bien qu'elle ait été condamnée pour marginalisation du syndicat plaignant, pour refus de recevoir sa direction pendant quatre ans et pour obstruction faite à son directeur au cours des négociations de 2003), le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles l'entreprise sera inscrite sur la liste au cours du deuxième semestre de 2006, et que cela a été communiqué au syndicat. Le comité demande au gouvernement de confirmer cette inscription.*

- 661.** *Le comité a pris bonne note des observations émises par le gouvernement concernant les normes et les mécanismes administratifs et judiciaires de protection des droits syndicaux. Il observe que, le plus souvent, le syndicat plaignant a eu recours à ces procédures légales qui, dans deux cas, ont abouti à des sentences condamnatoires contre l'entreprise et qui, dans d'autres cas, restent en cours. Le comité observe que l'Unité des relations du travail de la Direction du travail a proposé ses services de médiation au syndicat plaignant, suite au dépôt de sa première plainte. Le comité invite le syndicat plaignant à solliciter cette médiation en vue d'améliorer le dialogue avec l'entreprise et contribuer ainsi à résoudre les problèmes. Toutefois, étant donné que le syndicat plaignant allègue un ensemble d'agissements de la part de l'entreprise visant à le faire disparaître, une baisse significative du nombre de ses adhérents depuis 2005, le licenciement présumé de plus de 50 de ses membres et des jugements prononcés par l'autorité judiciaire qui, dans deux cas, lui sont favorables, le comité estime que, sans toutefois se prononcer pour l'instant sur le fond, il doit réclamer des précisions sur certaines questions soulevées par la plainte – analysées ci-dessous – ainsi que le résultat des procédures judiciaires initiées.*
- 662.** *En ce qui concerne l'allégation relative au non-respect des divers avantages stipulés par l'article 39 de l'accord collectif, le comité prend note du fait que le syndicat informe que l'autorité judiciaire a prononcé en première instance un jugement favorable au syndicat concernant le versement d'une prime contractuelle. Le comité prend note du fait que l'entreprise déclare que les avantages prévus par l'accord collectif du syndicat plaignant ont été respectés, y compris ceux concernant la prime professionnelle et la prime d'ancienneté, et qu'elle a fait appel de la décision judiciaire à laquelle se réfère le syndicat. D'après l'entreprise, le syndicat prétend ressusciter des dispositions contractuelles relatives à des primes versées en une seule fois ou à des primes versées pour des faits survenus avant l'entrée en vigueur de l'accord en question qui, une fois payées, devaient être tenues pour définitivement réglées; et a l'intention d'exiger une prime de fin de négociation pour les procédures où il a eu recours à l'article 369, alors que, d'après la Direction du travail et l'entreprise, cette prime n'est due qu'au moment de la négociation collective où elle a été invoquée, sans qu'elle puisse en aucun cas être restaurée dans les négociations ultérieures.*
- 663.** *La partie plaignante informe qu'elle a introduit des demandes en justice pour: 1) non-respect de certaines clauses de l'accord collectif incluant des avantages et, concrètement, plaintes déposées pour non-octroi de ces avantages à certains nouveaux salariés appartenant au syndicat; 2) non-versement aux nouveaux salariés de l'entreprise de «la prime professionnelle» prévue dans l'accord collectif, et pour l'offre faite, à ces mêmes travailleurs, d'une «prime de fin d'année» bien supérieure à celle prévue dans l'accord collectif; 3) non-règlement des apports en matière de prévision sociale et de santé prévus par les accords collectifs (1994-2001). Le comité demande au gouvernement de lui communiquer l'état d'avancement des procédures judiciaires en cours.*
- 664.** *Concernant l'allégation selon laquelle l'entreprise n'aurait pas versé la prime salariale de productivité (système de rémunération variable), négociée par l'entreprise et ses cinq syndicats, à 17 employés des usines de fabrication de colis et du centre de livraison membres du syndicat plaignant, le comité prend note de la déclaration de l'entreprise, selon laquelle celui-ci ne ferait pas partie de cet accord collectif (annexe 4 de l'accord collectif) négocié avec le syndicat majoritaire de l'entreprise et un autre syndicat, et selon laquelle la responsable des ressources humaines aurait proposé au syndicat plaignant de revoir avec lui son accord collectif pour y inclure le système de rémunération variable. Le comité observe que le syndicat plaignant a présenté une demande en justice et demande au gouvernement qu'il lui en communique les résultats.*
- 665.** *Concernant les allégations relatives au licenciement de plus de 50 membres du syndicat plaignant depuis 2005 (dont les licenciements d'Italo Ferraro Moya en août 2005, de*

*Patricia Macarena Cortes Monroy et de Jaime Amor Illanes en mars 2005, ainsi que de cinq employés du service d'audit interne, entre mars et mai 2006, qui se sont accompagnés du recrutement de nouveaux salariés aux mêmes fonctions au sein du service d'audit interne), le comité prend note des commentaires formulés par l'entreprise sur le processus de restructuration et de modernisation de 2002, sur l'accord de stabilité professionnelle (auquel le syndicat plaignant n'a pas souhaité participer) et sur le fait que les cas de licenciements évoqués par le syndicat sont autant de cas particuliers non concernés par l'accord en question et dont les procédures ont parfaitement respecté les droits expressément reconnus par la législation du travail à l'employeur en tant que tel. Le comité constate qu'il n'a pas reçu d'observations particulières concernant le licenciement des travailleurs et demande au gouvernement de transmettre ses observations sur ce point.*

- 666.** *Au sujet des allégations relatives aux pressions exercées par l'entreprise sur les membres du syndicat plaignant pour les pousser à se désaffilier et à l'offre faite aux salariés syndiqués d'intégrer des postes de confiance ou, pour ceux qui appartiennent aux premiers niveaux de responsabilité de l'entreprise, d'intégrer des postes de direction (semblerait-il pour les encourager à quitter le syndicat), le comité prend note des déclarations spécifiques de l'entreprise, qui nie toute volonté de nuire au syndicat et qui signale que les promotions aux postes de direction ne sont pas laissées au hasard, mais qu'au contraire elles s'inscrivent dans la dynamique de l'entreprise et se conforment à ces nécessités, de même qu'elles s'accompagnent d'augmentations salariales et reposent sur la liberté du travailleur. S'agissant là d'allégations trop générales, le comité demande au gouvernement et au plaignant de préciser si ce dernier a déposé une plainte auprès de la Direction du travail portant sur ces questions et, si c'est le cas, de lui communiquer les résultats de toutes les investigations qui auront été menées.*

## **Recommandations du comité**

- 667.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) Le comité demande au gouvernement de confirmer si l'entreprise La Poste du Chili a bien été inscrite sur la liste (prévue par la loi) des entreprises et des organisations syndicales ayant fait l'objet de condamnations pour pratiques déloyales ou antisyndicales.*
  - b) Le comité demande au gouvernement de communiquer les résultats des procédures judiciaires initiées par le syndicat plaignant relatives: 1) au non-respect de certaines clauses de l'accord collectif incluant des avantages et, concrètement, aux plaintes déposées pour non-octroi de ces avantages à certains des nouveaux salariés de l'entreprise appartenant au syndicat; 2) au non-versement aux nouveaux salariés de l'entreprise de «la prime professionnelle» prévue dans l'accord collectif, et à l'offre faite, à ces mêmes travailleurs, d'une «prime de fin d'année» largement supérieure à celle prévue dans l'accord collectif; 3) au non-règlement des apports en matière de prévision sociale et de santé prévus dans les accords collectifs (1994-2001); 4) à l'allégation selon laquelle l'entreprise n'aurait pas versé la prime salariale de productivité (système de rémunération variable), établie par l'entreprise et ses cinq syndicats, à 17 employés des usines de fabrication de colis et du centre de livraison, membres du syndicat plaignant.*
  - c) Le comité demande au gouvernement de lui faire parvenir ses observations sur les allégations relatives au licenciement de plus de 50 membres du*

*syndicat plaignant depuis 2005 (dont les licenciements d'Italo Ferraro Moya en août 2005, de Patricia Macarena Cortes Monroy et de Jaime Amor Illanes en mars 2005, ainsi que de cinq employés du service d'audit interne entre mars et mai 2006, qui se sont accompagnés du recrutement de nouveaux salariés aux mêmes fonctions au sein du service d'audit interne).*

- d) *Le comité invite le syndicat plaignant à solliciter la procédure de médiation proposée par l'Unité des relations de travail de la Direction du travail, afin d'améliorer le dialogue avec l'entreprise et contribuer à régler les problèmes.*
- e) *Le comité demande au gouvernement et au syndicat plaignant de préciser si ce dernier a présenté des plaintes sur les allégations (très générales) relatives aux pressions exercées par l'entreprise sur les membres du syndicat plaignant pour les pousser à se désaffilier du syndicat et à l'offre faite par l'entreprise à ces salariés d'intégrer des postes de confiance ou, pour ceux qui appartiennent aux premiers niveaux de responsabilité de l'entreprise, d'intégrer des postes de direction, semblerait-il pour les encourager à quitter le syndicat.*

CAS N° 2465

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement du Chili  
présentée par  
la Fédération unitaire des travailleurs (FUT)**

***Allégations: Obstacles au droit de manifestation de grévistes par la force publique et détention de syndicalistes; embauche de travailleurs en remplacement des grévistes; création d'un syndicat sous contrôle patronal; licenciements antisyndicaux***

668. La plainte figure dans une communication de la Fédération unitaire des travailleurs (FUT) en date du 29 novembre 2005. Cette organisation a fourni des informations complémentaires et de nouvelles allégations dans des communications datées du 22 décembre 2005 et du 14 mars 2006.
669. Le gouvernement a présenté ses observations dans une communication datée du 28 juillet 2006.
670. Le Chili a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## A. Allégations de l'organisation plaignante

- 671.** Dans sa communication du 29 novembre 2005, la Fédération unitaire des travailleurs (FUT) allègue que l'entreprise Interparking Ltda. (qui exploite les parcmètres des municipalités de Las Condes et de Estación Central) poursuit et harcèle les travailleurs qui adhèrent au Syndicat national interentreprises des travailleurs de la métallurgie, de l'énergie, des communications et des activités connexes (SME). Cette entreprise a, notamment, licencié les délégués syndicaux Claudio Elgueta Valenzuela et Juan Valenzuela ainsi que M. Gonzalo Orellana, un membre du SME, durant la préparation du projet de convention collective. L'entreprise a dû réintégrer ces trois personnes.
- 672.** La FUT ajoute que, après l'échec des négociations sur le projet de convention collective, la grève a été approuvée le 17 novembre 2005 et que celle-ci, après l'échec de la mission de bons offices de l'inspection du travail, a débuté le 28 novembre 2005 et a été suivie par les travailleurs des parcmètres, qui ont manifesté pacifiquement durant la matinée devant la mairie de Las Condes, ce qui a provoqué l'arrivée de 16 carabiniers et de quatre véhicules de patrouille équipés de radio. Par la suite, un conseiller municipal a indiqué que, sur ordre du maire et d'un commissaire, la police civile devait arrêter le délégué syndical Claudio Elgueta Valenzuela. A 16 heures, les travailleurs ont entamé une marche pacifique vers les lieux de travail des travailleurs des parcmètres de Las Condes et, en chemin, une patrouille de carabiniers a tenté d'arrêter ce délégué syndical en alléguant que la marche n'était pas autorisée et a escorté les travailleurs jusqu'à un centre commercial. Là, un groupe de policiers a procédé à un contrôle d'identité des travailleurs, et à 17 h 30 le délégué syndical Claudio Elgueta Valenzuela (membre de la commission de négociation du projet de convention collective) a été arrêté sans qu'un mandat d'arrêt ne soit produit et a été conduit à la 11<sup>e</sup> section du commissariat de Las Condes, où il est demeuré dans l'attente d'être déféré devant un tribunal le lendemain, où une action avait prétendument été ouverte contre lui (au sujet de juin 2004).
- 673.** La FUT indique que l'entreprise a procédé à l'embauche de briseurs de grève et dénonce le fait que les fonctionnaires de police ont empêché la manifestation pacifique qui a remplacé la grève au motif que les grévistes ne disposaient de supposées autorisations officielles.
- 674.** Dans sa communication du 22 décembre 2005, la FUT allègue que l'article 381 du Code du travail permet le remplacement de travailleurs grévistes ou les briseurs de grève et fixe des délais pour la réintégration des travailleurs grévistes dès le quinzième jour suivant le début de la grève. L'entreprise Interparking Ltda., qui est concessionnaire des parcmètres des communes de Las Condes et de Estación Central, a remplacé chacun des grévistes et des membres du syndicat SME.
- 675.** La FUT allègue également que, le 13 décembre 2005, les travailleurs en grève ont occupé pacifiquement, à partir de 7 heures du matin, un bureau (n° 312) loué par l'entreprise. Sans s'identifier et après avoir demandé la carte d'identité du dirigeant syndical Jorge Murúa Saavedra et l'autorisation (de manifester) de l'*Intendencia* de Santiago, la police a empêché le passage, a barré l'entrée du lieu de la grève et a pris position autour du bureau, tandis que l'entreprise refusait de négocier avec le syndicat.
- 676.** Vers 10 h 30, la police en uniforme toujours hostile, sans s'identifier auprès des travailleurs en grève ni expliquer son intervention, a décidé d'entrer dans le bureau n° 312 de l'entreprise Interparking Ltda., d'abord à coups de pied et ensuite par une succession de coups violents. La porte d'entrée du bureau a été totalement détruite et, sans dialoguer ni s'identifier, la police a pris le bureau d'assaut et a gardé les occupants menottés en prenant des photos pendant environ trente minutes. Une fois les travailleurs arrêtés et menottés, l'officier de police responsable a informé le dirigeant Jorge Murúa Saavedra que l'ordre de délogement avait été donné par téléphone par la procureure Gabriela Cruces, pour une

prétendue violation de domicile, et qu'après vérification des lieux les travailleurs Víctor Manuel Vida, Gonzalo Orellana et Felipe Cofre seraient libérés.

- 677.** Ces travailleurs devront se soumettre au nouveau système pénal en vigueur au Chili, pour avoir participé à une grève et à une occupation pacifique, violemment interrompue par des policiers en uniforme en recourant à des moyens matériels, prétendument autorisés par une procureure qui ne s'est jamais déplacée sur les lieux et n'a pas qualité de juge. Ces travailleurs risquent des peines d'emprisonnement pour avoir entamé une grève.
- 678.** Dans sa communication du 14 mars 2006, la FUT allègue que l'entreprise Interparking Ltda. a continué à exercer des pressions sur les travailleurs affiliés au syndicat SME et que, depuis le 22 décembre 2005, ce syndicat a perdu la totalité de ses membres en raison de la création de deux syndicats d'entreprise, l'un par la volonté des anciens membres du SME, le 13 janvier 2006, et l'autre sous la pression de l'entreprise Interparking Ltda., qui a financé et fourni la logistique durant les heures de travail pour la constitution du «Syndicat métropolitain des travailleurs de Parquímetros y Controles Interparking Ltda.», qui est contrôlé par la direction. Le plus grave dans la constitution de ce syndicat patronal a été que tout travailleur non affilié à ce syndicat a été licencié.
- 679.** Le premier licenciement a concerné le travailleur Felipe Cofre Arriagada, qui bénéficie toutefois du droit inscrit à l'article 221 du Code du travail en vigueur au Chili, selon lequel: «... *Les travailleurs qui participent à la constitution d'un syndicat d'entreprise, d'établissement d'entreprise ou d'un syndicat interentreprises bénéficient du droit au travail courant dès dix jours précédant la tenue de l'assemblée constituante jusqu'à trente jours après celle-ci. Ce droit ne pourra excéder quarante jours.*» Ce licenciement s'inscrit dans le cadre des représailles prises par l'entreprise à l'encontre des travailleurs qui avaient occupé pacifiquement une de ses installations.
- 680.** Le 3 février 2006, le travailleur Víctor Manuel Vidal Bustamante, qui avait également participé à l'occupation pacifique et avait été arrêté par des carabiniers sur ordre de la procureure, a été licencié. Ce travailleur a été réintégré sur ordre de l'inspection du travail le 9 février 2006 et l'entreprise a accepté de le réintégrer le 10 février 2006 parce qu'il a participé à la constitution du syndicat d'entreprise Interparking Ltda., mais l'a renvoyé deux fois encore jusqu'à ce que l'inspection du travail, dans l'exercice de ses pouvoirs, lui inflige une amende de 80 unités fiscales en date du 22 février 2006. Sur un simple coup de fil, l'entreprise a réintégré ce travailleur le lendemain.
- 681.** Un autre licenciement antisyndical a été celui du travailleur Mauricio Contreras Espinoza, qui était membre du syndicat SME.
- 682.** L'entreprise a également licencié Diego Rojas Araos et Héctor Aedo Faundez, des syndicalistes du SME qui avaient participé à la grève dudit syndicat.
- 683.** Un autre licenciement antisyndical concerne Fernando Quezada Guzmán, ancien membre du syndicat SME et actuel délégué syndical du Syndicat interentreprises de services S.I.S., renvoyé par l'entreprise Interparking Ltda. le 14 mars 2006. L'entreprise Interparking Ltda. s'est également séparée du président du Syndicat Parquímetros y Controles Interparking Ltda., Juan Javier Quezada Guzmán, et du délégué syndical Juan Valenzuela Navarro le 6 mars 2006 et ne les emploie plus depuis cette date. L'inspection du travail a appliqué les amendes prévues par la loi, mais l'entreprise préfère payer les amendes plutôt que de réintégrer ces dirigeants syndicaux.

## B. Réponse du gouvernement

- 684.** Dans sa communication du 28 juillet 2006, le gouvernement déclare que les droits énoncés dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT et les droits de réunion et de manifestation sont reconnus par la Constitution et la législation chiliennes et sont garantis efficacement par un système de contrôle exercé par la Direction du travail. Ce système permet de faire appliquer ces dispositions par des procédures administratives et judiciaires, y compris par la contrainte. L'article 476 du Code du travail précise que le contrôle de la législation du travail incombe à la Direction du travail. Cette fonction est l'essence même de ce service public décentralisé, doté d'une personnalité juridique et de biens propres, et soumis au contrôle du Président de la République par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. La Direction du travail a pour «tâche essentielle» dans le domaine syndical de veiller à ce que les organisations syndicales respectent la législation en vigueur et les principes de liberté syndicale énoncés dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT. Par ailleurs, elle exerce un rôle de médiateur dans les négociations collectives, en adoptant une position neutre dans la négociation proprement dite, sans préjudice de sa faculté d'éviter les pratiques déloyales, même si dans ce domaine la décision définitive appartient toujours aux tribunaux.
- 685.** S'agissant de la plainte des travailleurs concernant l'action des instances publiques face aux faits survenus lors de la grève des travailleurs de l'entreprise Interparking Ltda. le 13 décembre 2005, le gouvernement indique que le droit de grève est reconnu dans l'ordre juridique chilien comme une manifestation de la liberté syndicale. Ainsi, le Code du travail consacre le titre IV du Livre III à la réglementation de la grève, en reconnaissant expressément ce droit à tous les travailleurs du pays.
- 686.** Le Comité de la liberté syndicale a toujours été d'avis que la grève est l'un des droits fondamentaux des travailleurs dans la mesure où il constitue un moyen de défense de leurs intérêts économiques et l'un des moyens jugés «essentiels dont ils disposent pour promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels». Ce point de vue est coulé dans l'ordre juridique national, étant entendu que le droit de grève ne peut pas être étendu et aller jusqu'au trouble de l'ordre public et la perpétration de délits.
- 687.** Par ailleurs, l'article 381 du Code du travail régit l'embauche de personnel de remplacement. Cette disposition interdit cette pratique et ne l'autorise à titre exceptionnel que lorsque sont remplies certaines conditions qui, s'agissant d'une exception à la règle générale, doivent être interprétées de manière restrictive.
- 688.** En ce qui concerne les faits dénoncés, la Direction du travail mentionne dans son rapport que, le 30 août 2005, un groupe de 51 travailleurs de l'entreprise Parquímetros y Contrôles Interparking Ltda. a entamé un processus de négociation par la voie réglementaire et a présenté un projet de convention collective. Étant donné qu'il n'existait à cette date aucun instrument collectif applicable à l'entreprise, les dispositions de l'article 320 du Code du travail ont finalement été appliquées. En conséquence, la réponse de l'employeur a été communiquée à la Commission de négociation des travailleurs le 17 octobre 2005, qui a remis sa dernière proposition le 8 novembre suivant.
- 689.** Le 17 novembre 2005, un vote a eu lieu afin de choisir entre l'acceptation de la dernière offre ou la grève et c'est cette seconde option qui a été adoptée. Le lendemain, la Commission de négociation des travailleurs a sollicité les bons offices des autorités, conformément aux dispositions de l'article 374 *bis* du Code du travail. Ne parvenant pas à un accord, les travailleurs ont entamé la grève le 28 novembre 2005; celle-ci a duré dix-huit jours. En l'absence d'accord à l'issue de cette période, les travailleurs impliqués dans la négociation collective ont repris le travail dans les conditions contractuelles visées dans la dernière offre de l'employeur.

- 690.** La Direction du travail fait remarquer dans son rapport que ce processus s'est déroulé dans un contexte très tendu, comme en témoigne l'ensemble des plaintes et des contrôles qui ont eu lieu pendant la durée de la négociation collective, l'autorité de contrôle ayant infligé quelque 14 amendes pour diverses infractions au droit du travail. L'une de ces plaintes concerne le licenciement illégal d'un travailleur impliqué dans le processus de négociation collective.
- 691.** Ce qui précède concorde parfaitement avec les dispositions de l'article 292 du Code du travail, qui ont été réaffirmées par la jurisprudence administrative de la Direction du travail dans l'exercice de son pouvoir de donner d'office ou à la demande d'une partie, par voie d'avis, une interprétation du sens et de la portée du droit du travail (D.F.L. n° 2, de 1967, loi organique de la Direction du travail). Par ordonnance n° 4674/196 et conformément aux dispositions de la législation chilienne et, notamment, des articles 292, 289, 290 et 291 du Code du travail et de l'article 23 du D.F.L. n° 2, de 1967, du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, la Direction nationale du travail a affirmé que: *«Il appartient aux tribunaux de qualifier un comportement d'antisyndical, sans préjudice de l'intervention de l'inspection du travail dans les conditions visées par la règle contenue à l'article 292 du Code du travail.»*
- 692.** Les inspections du travail, qui dépendent de la Direction nationale du travail, sont tenues de dénoncer les faits dont elles estiment qu'ils constituent des pratiques antisyndicales ou déloyales, le rapport de contrôle qu'elles doivent joindre constituant une présomption légale de la véracité des faits (art. 292, quatrième alinéa, du Code du travail). L'inspection du travail qui dénonce une pratique antisyndicale pourra se constituer partie à la procédure engagée à la suite de cette plainte.
- 693.** Par ailleurs, les travailleurs peuvent dénoncer directement devant les tribunaux ordinaires les faits dont ils estiment qu'ils constituent des pratiques antisyndicales ou des négociations antisyndicales.
- 694.** Enfin, le gouvernement précise que, conformément aux dispositions de l'article 420, alinéa b), du Code du travail, parmi les matières relevant de la compétence des tribunaux du travail figurent «les questions découlant de l'application des règles sur l'organisation syndicale et la négociation collective que la loi porte à la connaissance des tribunaux compétents en matière de droit du travail».
- 695.** Il a donc lieu de conclure sur ce point que l'Etat du Chili possède un corpus normatif reconnaissant, promouvant et protégeant les droits énoncés dans les conventions n°s 87 et 98, en particulier en ce qui concerne les pratiques antisyndicales et déloyales durant la négociation collective. Il est impératif d'insister ici sur le fait que la loi n° 19759 de 2001 dresse une liste précise des pratiques déloyales et antisyndicales, augmente le montant des amendes et confère des pouvoirs étendus à la Direction nationale du travail, en lui permettant de se constituer partie dans les actions engagées devant les tribunaux pour ces motifs. Le droit chilien du travail prévoit donc des tribunaux spéciaux, dotés d'une compétence exclusive en matière de droit du travail, qui connaissent notamment les plaintes pour pratiques antisyndicales présentées par les travailleurs ou par la Direction du travail et toutes les questions soulevées par l'application des règles relatives à l'organisation syndicale et à la négociation collective.
- 696.** La grève est très souvent le symptôme de problèmes plus vastes et plus diffus, et les revendications des travailleurs trouvent leur cause immédiate dans un conflit mal résolu par les parties, un climat qui est décrit dans le rapport de l'organisme de contrôle précité.

- 697.** Par ailleurs, après analyse de l'information provenant du système de contrôle, 26 amendes ont été infligées à l'entreprise entre février 2005 et mars 2006 et, à ce jour, 11 contrôles sont en cours, dont un porte sur une plainte pour pratiques antisyndicales.
- 698.** En ce qui concerne les allégations de l'organisation plaignante au sujet de l'intervention des forces de police et du ministère public lors de la grève des travailleurs de l'entreprise Interparking Ltda., et en particulier les faits survenus le 13 décembre 2005, il convient de rappeler que, dans son recueil de décisions et de principes, le Comité de la liberté syndicale a affirmé: *«Le comité a recommandé de classer des allégations concernant l'emploi des forces de sécurité lorsque les faits prouvaient que l'intervention de celles-ci avait été limitée au maintien de l'ordre public et n'avait pas porté atteinte à l'exercice légitime du droit de grève.»*
- 699.** Dans le droit fil du point de vue exprimé par le comité, le gouvernement chilien n'a pas eu recours aux forces de l'ordre, et encore moins au ministère public, pour briser la grève légitime que menaient les travailleurs de l'entreprise Interparking Ltda. Selon les informations fournies par la Direction du travail, la grève a duré dix-huit jours et à l'issue de celle-ci les travailleurs ayant pris part à la négociation collective ont repris leur travail dans les conditions contractuelles définies dans la dernière offre faite par l'employeur. En conséquence, l'action de l'Etat et de ses agents n'a nullement influencé la fin de la grève, pas plus que le résultat de la négociation collective (en dehors des bons offices demandés par la Commission de négociation des travailleurs à la Direction du travail en application des dispositions de l'article 374 *bis* du Code du travail).
- 700.** De ce fait, il est à relever que chacun des organismes publics a agi dans le cadre des pouvoirs conférés par la Constitution et la législation, conformément aux dispositions des articles 6 et 7 de la Constitution politique de la République.
- 701.** De surcroît, et s'agissant précisément des faits dénoncés, les travailleurs ont pris position devant les portes des bureaux commerciaux de l'entreprise Interparking Ltda. le 13 décembre 2005 et disposaient, pour ce faire, de l'autorisation de l'exécutif régional. Selon les informations transmises par les *Carabineros de Chile* (Carabiniers du Chili), des fonctionnaires de ce corps ont vérifié que se trouvait au numéro 520 de l'avenue Manquehue, dans la commune de Las Condes, un groupe de 12 personnes de l'entreprise Interparking Ltda., qui faisaient grève sans provoquer ni désordre ni trouble de l'ordre public. L'officier responsable s'est entretenu avec le porte-parole du groupe, qui dirigeait la manifestation et a produit un document de la *Intendencia* de Santiago autorisant cette action, ainsi qu'une déclaration d'engagement indiquant que «les participants s'engageaient à prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre le déroulement normal et pacifique de ladite action, en évitant de commettre des actes portant atteinte à des biens publics et privés ou troublant gravement l'ordre public». Ce document contenait l'engagement des travailleurs de répondre des dommages éventuels et d'apporter toute la collaboration requise par les tribunaux ordinaires.
- 702.** Les membres des Carabiniers se sont retirés après avoir vérifié le déroulement et le caractère normal de l'action. Par la suite, les Carabiniers ont été informés que des individus participant à cette action étaient entrés dans le bureau central de l'entreprise Interparking Ltda. (bureau n° 312) au numéro 520 de l'avenue Manquehue et s'étaient enfermés à l'intérieur. Récemment nommé dans le secteur, le même officier responsable s'est entretenu avec l'administrateur de l'entreprise, qui a déclaré que trois travailleurs étaient enfermés dans le bureau commercial et empêchaient les travailleurs et les membres de la direction d'entrer. L'administrateur a souligné qu'un contremaître de l'entreprise, après avoir ouvert le local, «avait été abordé par plusieurs travailleurs en train de s'enfermer dans le local et faisant entrer et sortir en permanence des travailleurs qui se joignaient à la grève».

- 703.** Les policiers du corps des Carabiniers ont tenté de prendre directement contact avec les personnes qui occupaient le bureau commercial de l'entreprise et qui, selon le rapport de police, ont refusé d'engager le dialogue. Face à cette situation, l'officier responsable a contacté la procureure de garde du parquet de Las Condes. Avec l'autorisation de celle-ci et de l'administrateur, les forces de police ont agi conformément à la législation en vigueur, ont commencé à entrer dans les locaux à 9 h 50 et y sont parvenues à 11 heures. Elles ont trouvé MM. Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar et Víctor Manuel Vidal Bustamante à l'intérieur.
- 704.** Les Carabiniers du Chili ont indiqué que le bureau commercial de l'entreprise Interparking Ltda. avait subi des dégâts du fait de l'occupation et que des biens de l'entreprise avaient été volés. En outre, la police a signalé que, du fait de l'occupation du bureau par les individus précités, l'entreprise avait enregistré un manque à gagner d'environ 600 000 pesos chiliens pour non-perception des stationnements payants, étant donné que tous les outils de travail se trouvaient à l'intérieur de l'annexe et que les occupants n'avaient pas permis qu'on les en sorte.
- 705.** Les faits ont été portés à la connaissance de la procureure de garde, qui a informé la police que l'administrateur de l'entreprise Interparking Ltda. portait plainte pour le vol des batteries susvisées.
- 706.** Dans le même temps, les Carabiniers ont informé la procureure qu'après avoir fouillé les détenus ils n'avaient pas trouvé les biens sur eux. La procureure a donc déclaré aux policiers que les accusés devaient être remis en liberté dans l'attente de leur comparution, après perquisition de leur domicile. Les travailleurs arrêtés ont été libérés à 12 h 45 le 13 décembre, après leur avoir donné lecture de leurs droits et leur avoir fait signer les documents les informant desdits droits.
- 707.** Le rapport des Carabiniers du Chili est conforme aux informations fournies par le ministère public. Dans son rapport, le procureur régional de la Région métropolitaine orientale signale que l'action du ministère public se limite à enquêter sur des faits délictueux, à engager l'action pénale et à protéger les victimes et les témoins, conformément aux dispositions de l'article 80 A de la Constitution politique de la République, et ne met pas en doute et empêche encore moins l'exercice du droit de grève ou de tout autre droit que la législation en vigueur reconnaît aux travailleurs.
- 708.** Les faits dénoncés par le syndicat plaignant sont liés à l'affaire RUC n° 0500658262-3 concernant des délits de vol et de dégradation et ouverte à l'encontre de Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar et Víctor Manuel Vidal Bustamante. Ces faits sont survenus durant la matinée du 13 décembre 2005, alors que la procureure adjointe du parquet local de Las Condes était de garde et avait été informée par des membres de la 17<sup>e</sup> section des Carabiniers du Chili qu'un groupe de travailleurs que l'autorité régionale avait autorisé à manifester pacifiquement sur la voie publique était entré de force dans les bureaux commerciaux de l'entreprise Interparking Ltda., s'y était enfermé à clé et bloquait l'accès aux locaux avec différents meubles. Les Carabiniers du Chili ont également indiqué qu'il y avait flagrant délit de dégradation de biens, voire de vol, et que l'administrateur de l'entreprise avait expressément autorisé la police à entrer, raison pour laquelle la procureure leur a donné instruction d'entrer dans les bureaux occupés s'ils disposaient de cette autorisation et de suivre la procédure qui s'imposait s'ils constataient effectivement un délit et si les auteurs se trouvaient sur place. Quelques minutes plus tard, les Carabiniers ont informé la procureure qu'ils avaient suivi ses instructions et arrêté trois des personnes qui se trouvaient à l'intérieur, à savoir Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar et Víctor Manuel Vidal Bustamante, au motif qu'ils étaient les auteurs supposés des délits de vol et de dégradations, étant donné que l'administrateur de l'entreprise avait constaté que des biens

manquaient. Ils ont indiqué que ceux-ci n'avaient pas été retrouvés et que la fouille des personnes arrêtées n'avait rien donné, mais que les biens auraient pu être emportés par les autres travailleurs sortis quelques minutes plus tôt.

- 709.** Il ressort de ce qui précède que l'intervention du ministère public était le résultat d'une action pour des dégradations et un vol qui fait toujours l'objet d'une enquête, étant donné que le droit de grève légale ne prévoit pas la perpétration des actes délictueux susvisés. Aucun ordre de déloger les grévistes n'a été donné, les accusés ayant été délogés par les Carabiniers pour le délit qui leur est reproché.
- 710.** Dans le même ordre d'idées, il convient de préciser que les trois accusés n'ont pas été détenus plus longtemps qu'il n'était nécessaire pour prendre les dépositions des différentes parties, qu'ils n'ont pas été blessés, que leur droit de garder le silence a été respecté, que l'enquête est ouverte et que la procédure se poursuit.
- 711.** Le rapport du ministère public signale que l'enquête relative à un acte revêtant un caractère délictueux est une obligation imposée par la Constitution et qu'elle ne préjuge nullement de la responsabilité éventuelle de quiconque. Dans toute enquête, les décisions pertinentes sont prises sur la base des faits recueillis afin de trouver une solution juridique à l'affaire.
- 712.** Le rapport du ministère public se conclut en indiquant que les Carabiniers du Chili ont agi dans le cadre de leurs pouvoirs, puisqu'il s'agissait d'un flagrant délit, en application des dispositions des articles 79 et suivants et des articles 128 et 129 du Code de procédure pénale. Pour sa part, le ministère public, qui est un organisme autonome institué par la Constitution, est habilité à agir comme il l'a fait, conformément aux articles 180, 181 et 131 de celle-ci.
- 713.** S'agissant de l'arrestation de M. Claudio Elgueta Valenzuela, la Préfecture métropolitaine orientale de la police judiciaire du Chili a indiqué qu'il a été arrêté sur la base d'un mandat d'arrêt délivré par la 6<sup>e</sup> chambre du tribunal pénal de Santiago (*Sexto Juzgado del Crimen*) et que cette arrestation s'est déroulée conformément aux pouvoirs que la législation et la réglementation nationales confèrent à la police dans ce type d'affaire; cela ne cache donc aucun motif politique, comme cela a été allégué.
- 714.** En conclusion, le gouvernement affirme que le droit de grève est l'une des manifestations les plus importantes de la liberté syndicale, qu'il est reconnu et protégé par la législation du travail en vigueur, mais qu'il est limité par le maintien de l'ordre public. Dans le cas d'espèce, l'action du ministère public et des forces de police sous sa juridiction fait partie des pouvoirs que lui confèrent la Constitution et les lois de la République pour enquêter sur une plainte concernant des délits qui auraient été provoqués par une occupation de locaux en dehors du cadre de la grève légitime des travailleurs de l'entreprise Interparking Ltda., et cette intervention résulte d'une plainte pour dégradation de biens et vols, qui fait toujours l'objet d'une enquête, étant donné que le droit de grève n'autorise pas la perpétration des actes délictueux précités. De même, le gouvernement estime que le comité doit prendre note du fait que l'arrestation par la police judiciaire de M. Claudio Elgueta Valenzuela a eu lieu sur la base d'un mandat d'arrêt délivré par un tribunal de la République avant les faits dénoncés.
- 715.** Le gouvernement affirme qu'il tiendra le Comité de la liberté syndicale informé de l'avancement du dossier relatif à la présente affaire.

## **C. Conclusions du comité**

- 716.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue en l'espèce: 1) la présence de forces de l'ordre lors de la manifestation pacifique des travailleurs grévistes des parcmètres*

(entreprise Interparking Ltda.) devant la municipalité de Las Condes le matin du 28 novembre 2005 et lors de la marche qu'ils ont entreprise dans l'après-midi, forces de l'ordre qui ont procédé à un contrôle d'identité des travailleurs et arrêté le délégué syndical M. Claudio Elgueta Valenzuela sans présenter de mandat d'arrêt; 2) l'embauche de briseurs de grève par l'entreprise pour remplacer chacun des travailleurs en grève en application de l'article 381 du Code du travail, qui permet le remplacement de travailleurs en grève et fixe des délais pour la réintégration de ces derniers dès le quinzième jour de grève effective; 3) l'entrée violente des forces de police le 13 décembre 2005 dans un bureau de l'entreprise occupé pacifiquement par les grévistes et leur délogement sur ordre d'une procureure pour violation présumée de domicile, avec arrestation des travailleurs Víctor Manuel Vidal Bustamante, Gonzalo Alberto Orellana Salazar et Felipe Andrés Cofre Arriagada, qui ont été emprisonnés et menottés; 4) la création d'un syndicat contrôlé et financé par l'entreprise et la perte de tous les affiliés du syndicat SME qui avait organisé la grève; 5) le licenciement de deux travailleurs ayant participé à l'occupation pacifique de l'entreprise susvisée, MM. Felipe Andrés Cofre Arriagada et Víctor Manuel Vidal Bustamante (ce dernier a été réintégré par l'entreprise après avoir été licencié trois fois de suite et après que l'entreprise s'est vu infliger une amende par l'inspection du travail); le licenciement des syndicalistes Mauricio Contreras Espinoza (ancien membre du syndicat SME), Diego Rojas Araos et Héctor Aedo Faundez (les deux derniers ayant pris part à la grève); le licenciement du délégué syndical et ancien membre du syndicat SME, Fernando Quesada Guzmán, du dirigeant syndical Juan Javier Quesada Guzmán et du délégué syndical Juan Valenzuela Navarro, qui n'ont toujours pas été réintégrés en dépit des demandes de réintégration de l'inspection du travail et des amendes infligées à l'entreprise.

- 717.** Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles: 1) les droits consacrés par les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et les droits de réunion et de manifestation ont été inscrits dans la Constitution et dans la législation nationales, et divers organes administratifs et judiciaires exercent des fonctions de contrôle des pratiques déloyales et antisyndicales, en ce compris les violations des droits de grève et de négociation collective; 2) le droit de grève ne peut être étendu et aller jusqu'à troubler l'ordre public et commettre des délits; 3) l'article 381 du Code du travail régit l'embauche de personnel de remplacement (de grévistes), interdit cette pratique et ne l'autorise qu'à titre exceptionnel, lorsque certaines conditions sont remplies et, s'agissant d'une exception à la règle générale, elles doivent être interprétées de manière restrictive; 4) le processus de négociation a été engagé par 51 travailleurs de l'entreprise, dans un climat très conflictuel marqué par le licenciement illégal d'un travailleur impliqué dans la négociation collective et, au cours de la période comprise entre février 2005 et mars 2006, 26 amendes ont été infligées à l'entreprise et 11 contrôles sont actuellement en cours (l'un d'eux concerne une plainte pour pratiques antisyndicales); face à la dernière proposition de l'entreprise, les travailleurs ont choisi la grève, qui a débuté parce que les parties ne parvenaient pas à un accord en dépit de la mission de bons offices de l'inspection du travail; 5) la grève a duré dix-huit jours sans qu'un accord soit atteint et les travailleurs participant à la négociation collective ont repris le travail aux conditions contractuelles contenues dans la dernière offre présentée par l'employeur; les autorités n'ont influencé (outre la mission de bons offices susvisée) ni la fin de la grève ni le résultat de la négociation; 6) le 13 décembre 2005, des travailleurs ont exercé pacifiquement, et avec l'autorisation nécessaire, leur droit de manifestation mais par la suite plusieurs individus sont entrés en recourant à la force dans le bureau central de l'entreprise, ont empêché l'entrée des travailleurs et du personnel de direction et ont refusé d'engager le dialogue avec la police; 7) avec l'autorisation de la procureure et de l'administrateur de l'entreprise, la police a entamé ses manœuvres pour entrer dans le bureau à 9 h 50 et y est parvenue à 11 heures, trouvant à l'intérieur MM. Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar et Víctor Manuel Vidal Bustamante; la police a rapporté que, à la suite de l'occupation des locaux, l'entreprise a subi des dégradations et le vol de certains biens, en particulier des

batteries et que, du fait que les occupants avaient empêché la sortie des outils de travail (qui se trouvaient tous dans le bureau), l'entreprise a enregistré un manque à gagner de 600 000 pesos chiliens pour non-perception de stationnements payants; 8) les trois personnes susdites n'étaient en possession d'aucun bien de l'entreprise et ont été remises en liberté à 12 h 45 dans l'attente d'être citées à comparaître pour des délits de vol et de dégradation de biens (même si rien n'a été trouvé sur elles, le gouvernement précise que les objets disparus ont pu être emportés par d'autres travailleurs sortis quelques instants auparavant); en d'autres termes, ces personnes ont été emmenées pour le délit qui leur était reproché et non pour avoir exercé leur droit de grève légal; 9) tant la police que le ministère public ont agi dans le cadre de leurs pouvoirs légaux; 10) quant à l'arrestation de M. Claudio Elgueta Valenzuela (selon l'organisation plaignante, pour une prétendue action judiciaire remontant à juin 2004), elle résulte d'un mandat d'arrêt valable délivré par l'autorité judiciaire pénale avant les faits dénoncés dans la plainte devant le comité, la motivation politique dénoncée par l'organisation plaignante étant inexistante.

- 718.** *Le comité souligne le fait que le mouvement de grève a eu lieu, comme l'indique le gouvernement, dans un contexte très conflictuel, marqué par le licenciement illégal d'un travailleur impliqué dans le processus de négociation collective (réintégré plus tard), et qu'au cours de la période comprise entre février 2005 et mars 2006, 26 amendes ont été infligées à l'entreprise et 11 contrôles sont toujours en cours (l'un d'eux à la suite d'une plainte pour pratiques antisyndicales). Le comité a souligné à plusieurs reprises qu'il ne soutenait aucun dépassement du droit de grève se traduisant par des actes délictueux ou de violence.*
- 719.** *Le comité ne peut que regretter le contexte dans lequel s'est déroulée la négociation collective en l'espèce, qui a été marqué par des infractions répétées de l'entreprise et constatées par les autorités, auxquelles il convient d'ajouter divers licenciements dont le caractère antisyndical a été mis en évidence par l'organisation plaignante et auxquels le gouvernement n'a pas réagi.*
- 720.** *Le comité relève que les versions de l'organisation plaignante et du gouvernement sur l'arrestation du délégué syndical Claudio Elgueta Valenzuela et l'arrestation ultérieure (et la libération après une heure quarante-cinq minutes) des grévistes Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar et Víctor Manuel Vidal Bustamante à la suite de l'occupation du bureau central de l'entreprise sont divergentes; face au caractère antisyndical allégué de ces mesures, qui s'inscrivent également dans un contexte de manifestations durant lesquelles les forces de l'ordre étaient présentes et sont intervenues plusieurs fois, le gouvernement déclare que les trois derniers syndicalistes sont entrés dans le bureau en recourant à la violence, et s'y sont enfermés et ont commis des délits de dégradation et de vols dépassant l'exercice légitime du droit de grève, raison pour laquelle les autorités judiciaires les ont inculpés, tandis qu'en ce qui concerne le délégué syndical Claudio Elgueta son arrestation a eu lieu dans le cadre d'une procédure pénale antérieure aux faits dénoncés dans la présente plainte et sur la base d'un mandat d'arrêt. Le comité demande au gouvernement de lui transmettre le résultat des actions judiciaires engagées contre ces syndicalistes et ses observations sur les allégations d'interventions répétées de la police lors de la manifestation et de la marche des grévistes du 28 novembre 2005.*
- 721.** *Le comité note que les aspects du cas qui concernent le processus de négociation ont été résolus dans la mesure où les travailleurs grévistes ont été réintégré à leurs postes dix-huit jours après le début de la grève et ont accepté la dernière proposition de l'entreprise. Le comité tient toutefois à souligner que, dans le cas d'espèce, l'organisation plaignante a mis en évidence le fait que l'entreprise a eu recours au remplacement de grévistes par d'autres travailleurs en application de l'article 381 du Code du travail et que le*

gouvernement reconnaît que la loi permet cette pratique à titre exceptionnel lorsque certaines conditions sont remplies.

- 722.** *Le comité attire l'attention du gouvernement sur le principe, déjà porté à son attention, du cas n° 2141 [voir 327<sup>e</sup> rapport, paragr. 322], selon lequel l'embauche de travailleurs pour briser une grève dans un secteur qui ne saurait être considéré comme un secteur essentiel au sens strict du terme, où la grève pourrait être interdite, constitue une violation grave de la liberté syndicale. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 632.] Le comité rappelle que, lors de l'examen du cas n° 2141, il avait prié le gouvernement de faire le nécessaire pour que soit modifiée la législation en la matière [voir 327<sup>e</sup> rapport, paragr. 326] et le comité demande au gouvernement, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, de prendre les mesures nécessaires pour modifier la législation de sorte que le remplacement de grévistes ne soit possible que dans le cadre des services essentiels au sens strict du terme (ceux dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l'ensemble de la population) ou en cas de crise nationale grave.*
- 723.** *Enfin, le comité prie le gouvernement de lui transmettre sans tarder ses observations particulières sur la dernière communication de l'organisation plaignante concernant les allégations de licenciements antisyndicaux contre plusieurs syndicalistes (dont certains au moins sont considérés – selon les allégations – comme illégaux par les autorités administratives) et la création d'une organisation syndicale contrôlée par l'employeur et financée par l'entreprise. Le comité demande également au gouvernement de lui communiquer le résultat de l'enquête administrative en cours qui a été engagée à la suite d'une plainte pour pratiques antisyndicales de l'entreprise.*

## **Recommandations du comité**

- 724.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) Le comité prie le gouvernement de lui communiquer le résultat des actions judiciaires engagées au pénal contre les syndicalistes, MM. Felipe Andrés Cofre Arriagada, Gonzalo Alberto Orellana Salazar et Víctor Manuel Vidal Bustamante (pour dégradations et vols), et contre le délégué syndical et membre de la commission de négociation, M. Claudio Elgueta Valenzuela (pour une action judiciaire remontant à juin 2004, selon les allégations), et de lui envoyer ses observations sur les allégations d'interventions répétées de la police lors de la manifestation et de la marche des grévistes du 28 novembre 2005.*
  - b) Le comité prie le gouvernement, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, de prendre les mesures nécessaires pour modifier la législation de sorte que le remplacement de grévistes ne soit possible que dans le cadre des services essentiels au sens strict du terme (ceux dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l'ensemble de la population) ou en cas de crise nationale grave.*
  - c) Le comité prie le gouvernement de lui transmettre sans tarder ses observations particulières sur la dernière communication de l'organisation plaignante concernant les allégations de licenciements antisyndicaux contre*

*plusieurs syndicalistes (dont certains au moins sont considérés – selon les allégations – comme illégaux par les autorités administratives) et la création d’une organisation syndicale contrôlée par l’employeur et financée par l’entreprise. Le comité demande également au gouvernement de lui communiquer le résultat de l’enquête administrative en cours qui a été engagée à la suite d’une plainte pour pratiques antisyndicales de l’entreprise.*

CAS N° 2434

RAPPORT INTÉRIMAIRE

### **Plaintes contre le gouvernement de la Colombie présentées par**

- la Confédération mondiale du travail (CMT)
- la Confédération générale du travail (CGT)
- l’Association nationale des techniciens spécialisés en téléphonie et communications (ATELCA)
- le Syndicat national des travailleurs d’Interconexión Eléctrica SA (SINTRAIISA)
- le Syndicat national des travailleurs de CHIVOR (SINTRACHIVOR) et
- le Syndicat national des travailleurs d’Isagen SA ESP (SINTRAISAGEN)

*Allégations: L’Association nationale des techniciens spécialisés en téléphonie et communications (ATELCA), le Syndicat national des travailleurs d’Interconexión Eléctrica SA (SINTRAIISA), le Syndicat national des travailleurs de CHIVOR (SINTRACHIVOR) et le Syndicat national des travailleurs d’Isagen SA ESP (SINTRAISAGEN) allèguent que le projet de modification de l’article 48 de la Constitution nationale concernant la sécurité sociale constitue une violation du principe de négociation libre et volontaire du fait qu’il consacre l’impossibilité d’établir le régime de retraite par la négociation collective et qu’il déclare nulle, à compter du 31 juillet 2010, toute convention collective en vigueur qui prévoit une réglementation des pensions différente de celle établie par le nouveau régime. La Confédération mondiale du travail (CMT) allègue que les services du Procureur général de la nation refusent de négocier le cahier des revendications présenté le 2 avril 2002 par le Syndicat national des travailleurs des services du Procureur général de la nation (SINTRAPROAN)*

725. Les présentes plaintes figurent dans des communications de l'Association nationale des techniciens spécialisés en téléphonie et communications (ATELCA) du 15 juin 2005 et de la Confédération mondiale du travail (CMT) du 8 août 2005. L'ATELCA a envoyé des informations supplémentaires le 25 octobre 2005. La CMT a envoyé des annexes par une communication datée du 14 décembre 2005. La Confédération générale des travailleurs (CGT) a présenté de nouvelles allégations par des communications datées du 12 juin et du 28 juillet 2006. Le Syndicat national des travailleurs d'Interconexión Eléctrica SA (SINTRAIISA), le Syndicat national des travailleurs de CHIVOR (SINTRACHIVOR) et le Syndicat national des travailleurs d'Isagen SA ESP (SINTRAISAGEN) ont présenté de nouvelles allégations par une communication du 12 septembre 2006.
726. Le gouvernement a envoyé ses observations par des communications datées des 13 décembre 2005, 17 et 25 janvier, 23 février, 27 juin et 14 novembre 2006.
727. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

#### **A. Allégations des plaignants**

728. Dans leurs communications des 15 juin et 25 octobre 2005, et du 12 septembre 2006, l'Association nationale des techniciens spécialisés en téléphonie et communications (ATELCA), le Syndicat national des travailleurs d'Interconexión Eléctrica SA (SINTRAIISA), le Syndicat national des travailleurs de CHIVOR (SINTRACHIVOR) et le Syndicat national des travailleurs d'Isagen SA ESP (SINTRAISAGEN) allèguent que, par l'acte législatif n° 01 du 22 juillet 2005 (projets antérieurs n° 011 de 2004, n° 034 et n° 127 de 2004 (Chambre)), l'article 48 de la Constitution colombienne relatif à la sécurité sociale a été modifié, de telle manière qu'à compter de son approbation toutes les personnes seront soumises au système prévu par le régime général de retraite défini par la loi n° 100 de 1993. Cela constitue une violation du droit à la négociation collective établi par les conventions n°s 98 et 154, étant donné qu'en vertu de l'article 1 de la nouvelle loi, à compter l'entrée en vigueur de l'acte législatif susmentionné, tout pacte, convention collective de travail, sentence ou acte juridique quelconque ne pourra définir des conditions en matière de retraite différentes de celles établies par la loi. En outre, l'article 2 dispose qu'à l'exception du régime applicable au Président de la République et aux membres de la force publique, tout régime d'exception ou spécial expirera le 31 juillet 2010. Enfin, l'article 3 dispose que les règles en matière de retraite établies en vertu de pactes, conventions collectives de travail, sentences ou accords valablement conclus et applicables à la date d'entrée en vigueur de l'acte législatif resteront d'application pendant la durée initialement convenue, mais seront, dans tous les cas, déclarées caduques à compter du 31 juillet 2010. L'organisation plaignante signale qu'en conséquence de ces nouvelles dispositions employeurs et travailleurs ne pourront pas mener de négociations collectives en matière de sécurité sociale, l'autonomie syndicale et la volonté des travailleurs d'améliorer leurs conditions de vie dans le domaine de la sécurité sociale étant ainsi ignorées.
729. L'organisation plaignante ajoute que le gouvernement a invité les citoyens à participer à un référendum dans lequel la question de la réforme des pensions était abordée et que les citoyens se sont prononcés contre la réforme. L'acte législatif n° 01 a été imposé contre la volonté des partenaires sociaux, des centrales ouvrières, des confédérations de travail, des syndicats de base de l'industrie et de l'artisanat, mais leurs arguments n'ont pas été pris en considération par le congrès.

- 730.** Le SINTRAISA, le SINTRACHIVOR et le SINTRAISAGEN ont interjeté un recours pour inconstitutionnalité contre l'acte législatif n° 1 auprès de la Cour constitutionnelle et, le 14 juin 2006, cette dernière a décliné sa compétence pour se prononcer en la matière.
- 731.** Dans ses communications des 8 août et 14 décembre 2005, la CMT allègue que les services du Procureur général de la nation refusent d'entamer des négociations collectives avec le Syndicat national des travailleurs des services du Procureur général de la nation (SINTRAPROAN). Devant ce manquement et après des demandes successives demeurées vaines, l'organisation syndicale a déposé une requête d'exécution devant le tribunal administratif de Quindío. Cette requête avait pour but d'assurer le respect de l'article 55 de la Constitution qui consacre le droit à la négociation collective, de la loi n° 411 de 1997 portant approbation de la convention n° 151 et de la loi n° 524 de 1999 portant approbation de la convention n° 154. Tout cela en vertu de l'article 53 de la Constitution qui dispose que les conventions de l'OIT font partie de la législation interne. Le tribunal s'est prononcé sur la requête d'exécution le 1<sup>er</sup> mars 2004, déniait aux travailleurs des services du Procureur le droit de mener des négociations collectives sur les droits fondamentaux des travailleurs; cette décision a été confirmée par le Conseil d'Etat le 5 mars 2005.
- 732.** Dans ses communications des 12 juin et 28 juillet 2006, la Confédération générale du travail ajoute que, tout en refusant de négocier avec le SINTRAPROAN, les services du Procureur général de la nation ont entamé des procédures disciplinaires contre M. Carlos Tulio Franco Cuartas, dirigeant syndical de l'organisation, dans le but de le rendre inapte à l'exercice de ses fonctions. Du fait de ce harcèlement antisyndical, M. Franco Cuartas a dû démissionner de son poste. En outre, MM. Luis Carmelo Cataño Cataño, Carlos Romero Aguilar, Francisco Molina et Silvio Elías Murillo ont été licenciés alors qu'ils jouissaient de l'immunité syndicale. S'agissant de M. Murillo, le tribunal administratif du Chocó a ordonné sa réintégration à son poste, mais l'entité n'a pas respecté cette décision.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 733.** S'agissant des allégations présentées par l'ATELCA concernant l'acte législatif n° 01 du 22 juillet 2004 portant modification de l'article 48 de la Constitution nationale colombienne relatif à la sécurité sociale, le gouvernement signale que ledit acte législatif constitue un élément fondamental de l'ensemble des mesures qui ont été adoptées pour faire face aux graves problèmes du financement des acquis en matière de pension. Le gouvernement considère que divers aspects méritent d'être pris en compte par le Comité de la liberté syndicale dans le présent cas.
- 734.** Premièrement, la réglementation des conditions d'octroi des pensions ne relève pas à proprement parler des conditions de travail mais concerne la période post-active, question propre à la sphère des pensions. Les conventions n<sup>os</sup> 98 et 154, dont la violation est alléguée, visent la négociation des conditions de travail. Ces instruments ne régissent pas les questions relatives aux pensions, thème qui relève du champ d'application d'autres instruments adoptés également par l'Organisation. Deuxièmement, ces conventions envisagent la possibilité pour les Etats de réglementer ou légiférer sur des aspects qui concernent les pensions sans pour autant violer le droit à la négociation collective.
- 735.** Troisièmement, la négociation collective en matière de pensions implique, par nature, des éléments qui échappent à la négociation collective et qui relèvent des compétences que les constitutions octroient aux gouvernements et à leurs organes législatifs. Etant donné que ces aspects concernent l'ensemble de la population d'un pays donné, ils ne peuvent pas être réglementés par le mécanisme de la convention mais bien par le législateur, qui est compétent pour déterminer les conditions générales qui régissent la vie des citoyens. Il s'agit d'une des expressions les plus légitimes de l'Etat de droit social et non d'une atteinte au droit d'association syndicale. Il est évident et universellement admis que des sujets tels

que l'âge, le nombre de semaines de cotisation, les différences entre hommes et femmes pour certaines conditions ne sont pas réglés au moyen de négociations collectives entre un groupe déterminé de citoyens – les travailleurs syndiqués – et l'autorité négociatrice, mais par le pouvoir législatif, étant donné qu'il s'agit de réglementer des aspects généraux qui concernent les conditions de vie de la population en général.

- 736.** L'objectif principal de tout régime est d'assurer la viabilité financière du système de la sécurité sociale, en garantissant effectivement à tous les Colombiens l'accès au droit à une pension et en conciliant ce droit avec la nécessité de consacrer une partie des ressources publiques à l'accomplissement des devoirs de l'Etat envers tous les Colombiens en matière de santé, d'éducation et d'autres dépenses sociales. En outre, des efforts sont consentis pour faire en sorte que le régime de retraite soit équitable pour tous les Colombiens; c'est pourquoi le gouvernement signale qu'à compter de 2008 les conditions et prestations de retraite seront celles définies par la loi sur le régime général de retraite.
- 737.** Le gouvernement indique qu'initialement la protection des personnes contre les risques de vieillesse et d'invalidité a été structurée en fonction de la relation de travail. Le Code du travail l'envisageait ainsi. La Constitution politique de 1991 a adopté, pour la sécurité sociale, un modèle différent, car son article 48 dispose que le droit irrévocable à la sécurité sociale est garanti à tous les habitants et précise à cet effet que la sécurité sociale est un service public à caractère obligatoire qui est dirigé, coordonné et contrôlé par l'Etat en vertu des principes d'efficacité, d'universalité et de solidarité et en conformité avec la loi.
- 738.** Ainsi, l'article 48 de la Constitution politique envisage le système de la sécurité sociale comme un régime indépendant du travail. De fait, la Constitution de 1991 exclut de la sphère de la volonté privée le droit aux prestations de la sécurité sociale et le considère comme un droit, pour tous, à l'accès à un service public obligatoire que l'Etat doit diriger et coordonner en vertu des principes d'efficacité, d'universalité et de solidarité.
- 739.** Ainsi, le système de la sécurité sociale duquel fait partie le régime des pensions est aujourd'hui un système qui devrait couvrir tous les habitants du territoire national contre les risques qui les menacent, en conformité avec les principes d'universalité, de progrès, d'efficacité, d'efficience et de solidarité, et son organisation relève du domaine réservé du législateur.
- 740.** D'après le gouvernement, le présent projet d'acte législatif (la présente réponse du gouvernement a été envoyée avant l'adoption de l'acte législatif) est parfaitement conforme aux dispositions de l'article 48 de la Constitution et introduit deux nouveaux critères, celui de l'équité et celui de la viabilité financière du système, qui sont justifiés par le fait que les ressources sont limitées et qu'elles doivent être distribuées en fonction des besoins de la population; c'est pourquoi il convient de mettre en place les mécanismes qui permettent de les satisfaire, afin de réellement donner effet au droit.
- 741.** Par ailleurs, ces principes correspondent à l'esprit de la Constitution politique. En effet, le préambule lui-même dispose que ladite Constitution est adoptée pour garantir aux membres de la nation notamment la justice et l'égalité et veiller à l'existence d'un ordre politique, économique et social juste. En outre, l'article 20 de la Charte signale qu'un des objectifs de l'Etat est d'assurer l'accès effectif aux droits; c'est pourquoi les droits octroyés ne doivent pas simplement être théoriques mais sortir leurs effets dans la réalité.
- 742.** La promulgation de la loi n° 100 de 1993 avait pour but d'appliquer les principes constitutionnels et de régler les problèmes financiers structurels constatés dans le régime de retraite et qui étaient la conséquence de décisions telles que le faible niveau des cotisations, pour peu qu'elles soient versées, la dispersion des régimes de retraite et les prestations excessives. Ces problèmes se sont aggravés pour des raisons démographiques,

telles que la diminution des taux de natalité, de fécondité et de mortalité, combinée à l'augmentation de l'espérance de vie.

- 743.** De fait, avant la promulgation de la loi n° 100 de 1993, on estimait que le paiement d'une pension durait en moyenne une quinzaine d'années, ce facteur étant pris en compte dans le calcul des cotisations, alors qu'actuellement on estime que la durée moyenne de paiement est de vingt-six ans, y compris la jouissance de la pension par les bénéficiaires, et qu'elle aura tendance à augmenter; cela représente un coût élevé pour les finances publiques, compte tenu de la durée supplémentaire de financement des pensions des retraités actuels.
- 744.** Dans le cas concret de l'ISS, outre l'effet démographique, le déséquilibre financier est accentué par le processus de maturation du régime assorti d'une prime moyenne. Cela signifie que le taux de dépendance, défini comme le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de membres cotisants, a augmenté, parce que cet indicateur, qui était de deux retraités pour 100 membres cotisants en 1980, est passé à dix retraités pour 100 membres cotisants en 1993 et 21 retraités pour 100 membres cotisants dans le régime assorti d'une prime moyenne en 2002.
- 745.** Les mesures prises en vertu de la loi n° 100 de 1993 se sont avérées insuffisantes pour corriger les grands déséquilibres qui existaient déjà à l'époque au sein du système. A cela s'est ajouté un facteur supplémentaire qui a mis en péril la stabilité financière de l'ISS et du système général, à savoir la période de récession qu'a connue l'économie colombienne au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt-dix et au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Les taux élevés de chômage et le manque de rigueur dus à la crise n'ont pas permis aux affiliés de s'acquitter des paiements correspondant à leur contribution et le nombre d'affiliés inactifs n'a cessé de croître dans le système dual.
- 746.** Par ailleurs, la loi n° 100 de 1993 ne couvrait pas tous les secteurs, car elle n'incluait pas les membres des forces militaires, les fonctionnaires affiliés au Fonds national de prestations sociales du corps enseignant et les travailleurs d'ECOPETROL. De même, la loi ne concernait pas les conventions ou pactes collectifs régulièrement conclus ni n'empêchait leur conclusion à l'avenir.
- 747.** De la sorte, le régime général de retraite, y compris le régime de transition, et les régimes d'exception colombiens ont connu des difficultés de financement, qui se traduisent par d'importants déficits d'exploitation. En effet, le déficit d'exploitation, correspondant au déséquilibre entre les cotisations et les prestations du régime de retraite, a entraîné la nécessité d'utiliser les ressources des réserves de l'ISS et du budget général de la nation, équivalant à 3,3 pour cent du PIB en 2000 (5,1 billions de pesos) et à 4,6 pour cent du PIB en 2004 (8,2 billions de pesos).
- 748.** Ainsi, en dépit de l'adoption de la loi n° 100 de 1993, il s'est produit une situation insoutenable en raison du transfert de passif entre générations, en ce sens que les cotisants actuels et futurs devaient, grâce à leurs contributions fiscales et à leurs cotisations, financer non seulement la dette ainsi formée correspondant aux pensions en cours, mais aussi leurs propres dépenses sociales et leurs propres pensions futures.
- 749.** Le déficit d'exploitation dans le secteur des pensions aggravait la situation économique difficile que connaissait le pays, laquelle avait des répercussions négatives sur l'emploi, les recettes fiscales et le versement des cotisations. En effet, pour financer le coût social des pensions, en conformité avec les obligations constitutionnelles, pendant les dix dernières années, la nation a utilisé des ressources qui, autrement, auraient été consacrées à d'autres finalités et objectifs essentiels de l'Etat. En conséquence, la nation a dû recourir à un endettement interne et externe croissant pour financer notamment les investissements sociaux croissants dans les domaines de la santé et de l'éducation.

- 750.** Le déficit d'exploitation dû aux engagements du régime de retraite au cours des douze dernières années s'élevait à 30,5 pour cent du PIB, soit 60 pour cent de la dette publique totale, situation insoutenable d'un point de vue macroéconomique et budgétaire. La charge supportée par la génération actuelle et les générations futures n'est pas ajustée à leurs revenus. A un horizon de cinquante ans, les projections du déficit du régime de retraite donnaient le chiffre de 207 pour cent du PIB de 2000. C'est pour ces raisons que le gouvernement a proposé de réformer le régime de retraite et le congrès a approuvé les lois n<sup>os</sup> 797 et 860 de 2003 grâce auxquelles le déficit du régime de retraite a diminué: il était de 170,2 pour cent du PIB à un horizon de cinquante ans.
- 751.** Néanmoins, ce chiffre n'est pas satisfaisant. Les pays dont le niveau du passif du régime de retraite est similaire à celui de la Colombie sont développés ou industrialisés et ont pourtant pleinement accès aux marchés financiers internationaux. Il convient de signaler que, bien que le passif de la Colombie exprimé en pourcentage du PIB soit similaire à celui du Japon, la couverture de la population à l'âge de la retraite qui reçoit une prestation de retraite dans notre pays avoisine les 23 pour cent des personnes âgées de 60 ans et plus, alors que dans le pays asiatique précité, le régime de retraite couvre 88 pour cent de la population de plus de 65 ans, qui a en outre l'espérance de vie la plus élevée au monde. Cela signifie qu'une dette proportionnellement similaire en termes de PIB est répartie entre un groupe considérablement moins représentatif d'habitants dans le cas de la Colombie.
- 752.** Dans le cas de la Colombie, les retraités représentent un million de personnes, tandis que les personnes à l'âge de la retraite sont 4 millions. Le nombre d'affiliés est de 11,5 millions, dont 5,2 millions seulement sont des cotisants actifs, alors que la population économiquement active représente 20,5 millions de personnes. Cette différence s'explique par une fidélité relativement réduite au système.
- 753.** Pour assurer la viabilité du système et réduire dans une certaine proportion les déficits prévus, le Congrès de la République a approuvé une réforme des pensions en vertu de la loi n<sup>o</sup> 797, qui envisageait des modifications des conditions et des prestations du régime général de retraite, de manière à réduire le déficit du régime colombien de retraite de 40 pour cent du PIB de 2000 à un horizon de cinquante ans, tendant vers la viabilité des paiements futurs des pensions et la stabilité macroéconomique et budgétaire. Cette loi a également réformé le régime de transition. Cela étant, la Cour constitutionnelle a déclaré inconstitutionnelles, pour vices de procédure, les dispositions de cette loi portant réforme du régime de transition. L'impact budgétaire considérable du régime de transition a contraint le gouvernement à insister sur la nécessité d'une réforme du régime de transition; en effet, entre 2003 et 2004, les paiements courants des pensions à la charge de la nation allaient augmenter de 21 pour cent, passant de 7,1 billions de pesos en 2003 à 9,9 billions de pesos en 2004, à cause de la croissance végétative du nombre de retraités et surtout des importantes contributions budgétaires qui s'avèrent nécessaires en raison de l'épuisement imminent des réserves financières de l'ISS cette année. C'est pourquoi le gouvernement national a présenté la loi n<sup>o</sup> 860 de 2003, qui modifie fondamentalement le régime de transition, et le congrès l'a approuvée.
- 754.** Bien que les réformes adoptées aient contribué à améliorer le bilan d'exploitation du système, elles n'ont pas réussi à l'équilibrer totalement. Le pays dépense plus pour la sécurité sociale que pour d'autres secteurs qui constituent également, d'une manière ou d'une autre, des priorités constitutionnelles. En effet, les paiements courants des pensions représentent une part du budget plus grande que celle de chacun des autres secteurs inscrits au budget.
- 755.** Par exemple, avec des ressources budgétaires nationales d'un montant similaire à celui des pensions, on finance l'éducation de 8,2 millions d'enfants dans tout le pays et, avec les

ressources de la santé, on cofinance les soins donnés à 11,4 millions d'affiliés au régime subventionné.

- 756.** Le gouvernement signale qu'il est donc nécessaire d'entreprendre une réforme qui assure un traitement équitable en matière de pensions couvrant tous les Colombiens; par conséquent, il convient forcément de limiter les possibilités de modifier par la voie de conventions les règles du régime de retraite. Le projet d'acte législatif présenté au Congrès de la République pour examen a pour but de renforcer les mesures adoptées par les lois n<sup>os</sup> 797 et 860 de 2003, en présentant comme l'un des principes du système la volonté d'assurer sa viabilité financière.
- 757.** Dans le cas de la force publique seulement, compte tenu des caractéristiques de ce groupe de fonctionnaires et des risques auxquels ses membres sont exposés, il est justifié de maintenir un régime spécial.
- 758.** En ce qui concerne la négociation collective, le gouvernement signale que, pour atteindre une harmonie en matière de pensions, la loi n<sup>o</sup> 100 de 1993, en développant le principe consacré par la Constitution, avait manifestement prévu le respect des droits acquis «conformément aux dispositions normatives antérieures, pactes ou conventions collectives de travail», mais elle précisait aussi clairement que cela ne devait pas «porter préjudice à la faculté de dénonciation que possèdent les parties et que le tribunal arbitral tranchera[it] les différends entre les parties». Ce qui précède avait clairement pour but d'adapter les conventions et pactes collectifs aux dispositions de la loi n<sup>o</sup> 100 de 1993 et de tenir compte du fait que la pension ne peut plus être considérée comme simplement une conséquence d'une relation de travail, mais comme une prestation qui découle du système de la sécurité sociale organisé par le législateur. Cependant, étant donné que la Constitution politique garantit le droit à la négociation collective, avec les exceptions prévues par la loi, la loi n<sup>o</sup> 100 n'a pas pu atteindre son but exprimé à l'article 11. En effet, il reste toujours possible de définir des règles particulières en matière de pensions, si bien que, et en dépit du fait que la Cour suprême de justice a déclaré à plusieurs reprises que les prestations de retraite doivent être conformes à la loi n<sup>o</sup> 100 de 1993 non seulement les conventions collectives ne sont pas conformes à la loi, mais on continue à signer des conventions aux termes desquelles les entités s'engagent à assumer directement de nouvelles obligations en matière de pensions, privilégiant certains fonctionnaires et ne respectant pas l'égalité que l'auteur de la Constitution a voulu intégrer dans le système de la sécurité sociale.
- 759.** Selon la Cour constitutionnelle, l'universalité du système de la sécurité sociale présuppose la garantie de la protection pour toutes les personnes sans discrimination aucune, à toutes les étapes de la vie, et cette garantie sans discrimination n'est possible que s'il existe un système unifié ne pouvant être modifié par la volonté d'une catégorie de ses bénéficiaires.
- 760.** L'un des éléments fondamentaux de l'élaboration, de la mise en œuvre et du développement d'un régime de retraite est constitué par ses supports économiques et financiers. De ce point de vue, les régimes de retraite régis par une convention ont représenté un effort considérable pour les finances publiques et privées. De fait, des ressources considérables servent à financer des régimes de retraite spéciaux, alors qu'elles pourraient être utilisées pour étendre la couverture du système général de la sécurité sociale et amplifier l'investissement social ou promouvoir davantage le développement du pays.
- 761.** Il mérite d'être signalé que, dans le cas du secteur public, ces régimes régis par des conventions ont souvent été créés sans évaluer leur incidence finale, de telle manière que des régimes inéquitables ont été mis en place, qui ont finalement mis en péril l'existence même des entreprises concernées. Le secteur privé connaît aussi cette situation. De fait, on

peut voir aujourd'hui que de nombreuses entreprises de ce secteur ont été mises en difficulté par le coût que représentent pour elles les acquis en matière de pensions.

- 762.** Par ailleurs, le gouvernement rappelle que l'article 55 de la Constitution politique stipule que «le droit à la négociation collective pour régler les relations de travail est garanti, sauf dans les exceptions prévues par la loi». De ce point de vue, on pourrait faire valoir qu'une loi peut déterminer la portée du droit à la négociation collective et exclure de son champ d'application le régime de retraite. Cependant, l'examen de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle ne permet pas de tirer des conclusions claires à cet égard. En effet, si, au début la Cour constitutionnelle accueillait plutôt favorablement la possibilité de limiter le droit à la négociation collective dans l'intérêt public, elle s'est montrée plus restrictive au cours des dernières années.
- 763.** Tout d'abord, dans son arrêt C-112-93, la Cour constitutionnelle a admis la possibilité de limiter la négociation collective, pour autant que les limites imposées soient raisonnables et permettent d'éviter de mettre en péril les organismes publics. En particulier, la Cour a estimé que les conventions ne pouvaient pas conduire «à l'anéantissement de l'entreprise, à sa faillite, à sa détérioration ou à l'improductivité, de même les organismes publics ne peuvent pas, aux termes de la Constitution, accorder des salaires, prestations ou rentes dérisoires sans rapport avec la réalité sociale».
- 764.** Dans son arrêt C-408 de 1994, la Cour a déclaré exécutoire l'article 242 de la loi n° 100 de 1993, qui dispose qu'«à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi ne pourra être admise ni convenue pour les nouveaux fonctionnaires du secteur de la santé la rétroactivité dans le cadre du régime de licenciement qui leur est applicable». Ainsi, la Cour a déclaré exécutoire une restriction, prévue par la loi, à la négociation collective dans une matière déterminée qui, de son point de vue, relève de la compétence du législateur, bien que le Procureur général ait considéré qu'elle était inconstitutionnelle, parce que le droit à la négociation collective ne pouvait pas être ignoré. Ensuite, dans son arrêt C-408 de 1994, la Cour constitutionnelle a rappelé que la Constitution politique permet des exceptions raisonnables à la négociation collective.
- 765.** Cela étant, l'esprit d'ouverture qu'a manifesté la Cour constitutionnelle dans ses arrêts antérieurs a fait place à une attitude plus restrictive dans ses décisions ultérieures. Ainsi, dans son arrêt C-1504-2000, la Cour constitutionnelle a jugé inconstitutionnelle une loi qui limitait la négociation collective.
- 766.** Ensuite, dans son arrêt C-1187-2000, elle a déclaré que la Constitution ne définit pas de limites temporelles à la conduite de négociations collectives et ne prévoit pas non plus que la durée de validité de celles-ci ne soit que d'un an; c'est pourquoi une loi qui entend limiter la durée d'une convention collective ou d'un pacte collectif est contraire à la Charte politique. Dans cet arrêt, la Cour a jugé inconstitutionnelle une limite consistant essentiellement à obtenir l'autorisation des entités élues par vote populaire pour mener des négociations collectives aux fins d'assurer leur viabilité financière.
- 767.** Il découle de ce qui précède que, bien qu'initialement la Cour constitutionnelle ait adopté une position relativement favorable à l'imposition de limites à la négociation collective, elle a par la suite adopté une attitude plus restrictive; par conséquent, il n'est pas clairement établi qu'il soit constitutionnellement possible de limiter, par une loi, le droit à la négociation collective en matière de prestations de retraite. Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de préciser les règles constitutionnelles et, partant, de les modifier, de manière à interdire la conclusion de pactes ou de conventions collectives en matière de pensions.

- 768.** Enfin, il convient d'examiner si l'acte législatif entraîne le non-respect des engagements internationaux de la Colombie. Pour pouvoir apprécier la viabilité constitutionnelle de l'acte législatif, ainsi que sa parfaite validité à la lumière des conventions de l'OIT, il est nécessaire d'analyser si ces conventions, qui ont été approuvées par la Colombie et font partie intégrante de la constitutionnalité, interdisent ou empêchent l'instauration de l'impossibilité de mener des négociations collectives concernant le régime obligatoire de retraite établi par la loi.
- 769.** La convention n° 87 établit une protection spéciale qui permet aux citoyens de créer des syndicats et contient une série de règles générales pour que les Etats protègent ce droit d'association syndicale. Aucune des règles examinées n'empêche d'inclure dans la Constitution colombienne, en vertu d'un acte législatif, une limite à la négociation collective sur le régime obligatoire de retraite. Ledit acte ne constitue pas une violation ni une atteinte au droit d'association syndicale, lequel pourrait s'exercer selon les voies normales et avec la protection de l'Etat.
- 770.** De même, la convention n° 154 relative à la négociation collective ne contient aucune disposition qui empêche de limiter, dans la Constitution politique de la République de Colombie, le champ de la négociation collective au régime obligatoire de retraite établi par la loi. En effet, l'article 5, paragraphe 1, stipule qu'il convient d'adopter des mesures adaptées aux circonstances nationales en vue de promouvoir la négociation collective. Cette règle donne sans nul doute aux Etats qui ont adopté la convention la latitude de limiter le champ de la négociation collective, lorsque des régimes obligatoires comme le régime de retraite permettent de créer des exceptions qui ont une incidence importante sur le budget national et l'égalité des travailleurs, dans un domaine aussi important que celui des pensions.
- 771.** En conclusion, il convient de signaler qu'aucune des deux conventions qui protègent le droit d'association syndicale et la négociation collective ne pourrait faire obstacle à l'inclusion dans la Constitution, en vertu d'un acte législatif, d'une disposition limitant la négociation collective à la modification du régime général de retraite.
- 772.** S'agissant des allégations présentées par la CMT et par la CGT concernant le refus des services du Procureur général de la nation de mener des négociations collectives avec SINTRAPROAN, le gouvernement signale que par les communications officielles n°s 0259 et 1424 des 19 mars et 10 novembre 2003, et n° 1633 du 16 décembre 2004, les services du Procureur général de la nation ont longuement répondu aux revendications de l'organisation syndicale, en expliquant la portée de l'article 416 du Code du travail, qui prévoit les limites dont doivent tenir compte les syndicats des employés publics qui présentent un cahier des revendications ou signent des conventions collectives.
- 773.** Le gouvernement fait savoir que le système juridique des fonctionnaires publics reconnaît deux situations: celle des employés publics de la branche exécutive, à caractère légal et statutaire, et celle des fonctionnaires qui est de nature contractuelle. Etant donné que la relation de travail de l'employé public est régie par la loi et par les règlements en vigueur, elle ne peut être modifiée que par des règles de même niveau que celles qui ont présidé à sa création.
- 774.** Conformément à l'article 414 du Code du travail, les employés publics jouissent du droit d'association, à la seule exception des membres de l'armée nationale. Mais les fonctions de ces syndicats se limitent à conseiller leurs membres pour les aider à défendre leurs droits, à représenter en justice ou devant les autorités leurs intérêts, à étudier les caractéristiques de leur profession et leurs conditions de travail et enfin à présenter des requêtes respectueuses. La Cour constitutionnelle a jugé légitime l'interdiction imposée par l'article 416. Cette restriction trouve sa justification à l'article 55 de la Constitution, qui

garantit le droit à la négociation collective avec les exceptions stipulées par la loi, la présente étant l'une de ces exceptions.

775. Le gouvernement ajoute qu'après avoir examiné la constitutionnalité de la loi n° 411 portant ratification de la convention n° 151 la Cour constitutionnelle a considéré que la différenciation entre les fonctionnaires et les employés publics aux fins de l'exercice du droit à la négociation collective était conforme à la Constitution; la Cour a déclaré que les fonctionnaires jouissaient pleinement de ce droit, tandis que les employés publics en avaient une jouissance restreinte car, bien que ces derniers aient le droit de chercher et de trouver des solutions concertées en cas de conflit, la faculté qu'ont les autorités de fixer unilatéralement les conditions de travail ne peut en aucun cas être perturbée.
776. Le gouvernement fait savoir que le tribunal administratif de Quindío a rejeté le recours en manquement formé par SINTRAPROAN à l'encontre du Procureur général, lequel a omis de mener des négociations collectives. En outre, l'arrêt du Conseil d'Etat qui confirme le jugement du tribunal administratif conclut que «les services du Procureur général de la nation n'avaient pas l'obligation d'amorcer un processus de négociation collective en vue d'examiner les demandes du syndicat des travailleurs, car ils ne pouvaient pas satisfaire de façon autonome aux aspirations du syndicat, en sorte que l'attitude du directeur du ministère public ne constitue pas un manquement injustifié à un devoir légal, établi par une règle ayant force de loi; dès lors, le recours en manquement est irrecevable».
777. Le gouvernement fait savoir que, pour prendre sa décision, la juridiction des contentieux administratifs s'est fondée sur la législation interne, la Constitution politique et les textes des conventions n°s 87 et 98. A cet égard, le tribunal administratif de Quindío a rappelé dans son jugement du 1<sup>er</sup> mars 2004 que le Conseil d'Etat, prenant connaissance de l'interprétation de la Cour constitutionnelle, a conclu que les syndicats d'employés publics ne peuvent présenter de cahiers de revendications pour résoudre les conflits du travail issus de leurs relations professionnelles avec les entités publiques employeuses, par le biais de l'épuisement des étapes prévues par le Code du travail – arrangement direct, convention collective et, éventuellement, grève et arbitrage. Le Conseil d'Etat a précisé que ces syndicats peuvent présenter des revendications visant à améliorer les conditions de travail des employés publics et à trouver une solution à leurs inquiétudes par la concertation, étant entendu que les compétences constitutionnelles des autorités pour déterminer unilatéralement les fonctions et les émoluments de cette catégorie d'employés demeurent intangibles. Le droit d'association et la possibilité de négocier les conditions de travail des employés publics sont limités par la nature légale et réglementaire de leur contrat de travail. La Constitution de 1991 a établi des principes tels celui de la légalité des dépenses publiques ou encore celui de la légalité des conditions de travail dans le secteur public, et elle a défini des compétences en vertu desquelles seul le Président de la République peut prendre des décisions en matière de salaire. Le gouvernement ajoute que, pour répondre aux informations mentionnées, le Procureur général de la nation a fait observer que, conformément à ce que prévoit l'article 1 de notre Constitution politique, respecter la Constitution et les lois est un devoir, ainsi que respecter les autorités et leur obéir, et qu'en soi ce respect implique un assujettissement total et inconditionnel aux sentences des juges, étant entendu que le respect des sentences juridictionnelles est un impératif de l'Etat social de droit. Ainsi, conformément à la réponse donnée par le tribunal administratif de Quindío par le biais du dossier n° 1578 du 14 mars de l'année en cours, réponse adressée au secrétaire général des services du Procureur régional de Quindío, le jugement en deuxième instance rendu par le Conseil d'Etat concernant la requête d'exécution présentée par l'organisation syndicale SINTRAPROAN est devenu exécutoire le vingt-trois (23) août deux mille cinq (2005).

778. Le gouvernement conclut en faisant valoir que, conformément aux déclarations du Procureur, celui-ci a toujours été soucieux du dialogue avec l'organisation syndicale et des discussions sur les conditions de travail ont eu lieu.
779. Pour ce qui est des allégations présentées par la CGT concernant le harcèlement antisyndical présumé contre M. Carlos Tulio Franco Cuartas, fondateur et actuel dirigeant du SINTRAPROAN, le gouvernement fait savoir que les services du Procureur général de la nation, en conformité avec la législation du travail interne, ont entamé la procédure de levée d'immunité syndicale contre l'employé Carlos Tulio Franco Cuartas, dans laquelle un juste motif a été précisé, et que cette demande a été admise par le tribunal ordinaire le 18 octobre. A ce jour, le tribunal n'a pas encore été en mesure de notifier l'admission de la demande à M. Franco Cuartas, notification sans laquelle il ne peut exercer son droit à se défendre.
780. Par ailleurs, conformément à la Constitution politique de la Colombie qui, à son article 277, alinéa 5, dispose qu'il faut «veiller à l'exercice diligent et efficace des fonctions administratives», à son alinéa 6, qu'il faut «surveiller de très près la conduite officielle de ceux qui assument des fonctions publiques, y compris celles qui procèdent du choix populaire, de préférence exercer le pouvoir disciplinaire, faire progresser les enquêtes correspondantes et appliquer les sanctions prévues par la loi», et conformément à l'article 66 du Code disciplinaire unique qui prévoit que «les procédures disciplinaires établies par la présente loi devront être appliquées par les divers bureaux de contrôle interne et par les services du Procureur général de la nation», les services du Procureur général de la nation ont ouvert une série d'enquêtes concernant l'employé public Carlos Tulio Franco Cuartas, au motif qu'il méconnaissait les devoirs de sa charge et qu'il y avait matière à sanction, conformément à l'article 118 de la loi n° 200 de 1995. M. Franco Cuartas s'est rendu coupable de négligence en omettant de s'acquitter des fonctions qui lui avaient été assignées, par exemple en omettant d'effectuer des démarches pour lesquelles il avait été légalement mandaté. Par conséquent, conformément à la Constitution politique de la nation et à la législation du travail, les services du Procureur de la nation se sont adressés aux autorités compétentes pour obtenir que soit levée l'immunité syndicale de M. Franco Cuartas.
781. De même, c'est au nom des fonctions constitutionnelles et légales qui leur ont été conférées que les services du Procureur de la nation ont mené à bien des enquêtes de nature disciplinaire concernant M. Franco Cuartas. Y renoncer parce qu'il s'agit d'un dirigeant syndical reviendrait à faire fi des principes légaux dont elles procèdent. Le fait d'être un dirigeant syndical ne constitue pas une dispense légale du respect de la législation interne en matière de discipline. Le gouvernement souligne que, si les services du Procureur de la nation ont exercé leurs fonctions conformément à la loi, M. Franco Cuartas a exercé son droit à se défendre, puisqu'il a entamé des actions pour contentieux administratifs à l'encontre des mesures prises par les services du Procureur de la nation.

### C. Conclusions du comité

782. *Le comité observe que le présent cas concerne des allégations concernant: 1) la limitation du droit à la négociation collective en conséquence de la récente modification de l'article 48 de la Constitution politique relatif à la sécurité sociale en vertu de l'acte législatif n° 01, qui dispose que, à compter de l'entrée en vigueur dudit acte législatif, tout pacte, convention collective de travail ou sentence ne pourra définir des conditions en matière de retraite différentes de celles établies par la loi n° 100 de 1993, que tout régime d'exception expirera le 31 juillet 2010, et que toutes les dispositions en matière de retraite établies en vertu de conventions, pactes ou sentences resteront d'application pendant la durée convenue, mais seront, dans tous les cas, déclarées caduques à compter du 31 juillet 2010; et 2) le fait que les services du Procureur général de la nation refusent de mener des*

*négociations collectives avec le Syndicat national des travailleurs des services du Procureur général de la nation (SINTRAPROAN).*

- 783.** *S'agissant des allégations relatives à la limitation du droit à la négociation collective en conséquence de la récente adoption de l'acte législatif n° 01 du 22 juillet 2005 portant modification de l'article 48 de la Constitution politique relatif à la sécurité sociale, le comité prend acte que, selon les organisations plaignantes, l'article 1 de l'acte législatif dispose que tout pacte, convention collective de travail ou sentence ne pourra définir des conditions en matière de retraite différentes de celles établies par la loi; l'article 2 prévoit la suppression, à compter du 31 juillet 2010, de tout régime d'exception, sauf le régime applicable au Président de la République et aux membres de la force publique; et l'article 3 dispose que les pactes ou conventions collectives de travail existants qui contiennent des clauses relatives aux pensions resteront d'application, mais seront, dans tous les cas, déclarés caducs à compter du 31 juillet 2010.*
- 784.** *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, ce nouveau système limite considérablement le droit à la négociation collective des organisations syndicales et ignore l'autonomie syndicale et la volonté des travailleurs d'améliorer leurs conditions de vie. Le comité note également que, selon l'organisation plaignante, la modification de la législation est contraire à la volonté populaire qui s'est exprimée sur la question par la voie d'un référendum.*
- 785.** *Le comité prend acte que, selon le gouvernement, la réglementation des pensions n'est pas une matière qui relève à proprement parler des conditions de travail, mais qui concerne plutôt la période postactive et à ce titre, les conventions n<sup>os</sup> 98 et 154 ne lui sont pas applicables mais relèvent d'autres conventions qui permettent aux Etats de réglementer ou de légiférer sur les aspects relatifs aux pensions. Le comité note que, selon le gouvernement, la question des pensions concerne la totalité de la population et, en conséquence, elle ne peut pas être réglementée par des conventions. En outre, depuis l'adoption de la Constitution politique de 1991, le système dans lequel les pensions étaient la conséquence de la relation de travail a laissé place à un modèle distinct dans lequel la sécurité sociale est un service public garanti à toutes les personnes en application des principes d'efficacité, d'universalité et de solidarité. Par ailleurs, le gouvernement fait savoir que l'Etat doit avoir la possibilité d'instaurer un régime universel non discriminatoire, qui soit financièrement viable.*
- 786.** *Le comité prend note de l'explication fournie par le gouvernement à propos de la crise à laquelle le régime de retraite était confronté et des mesures successives qui ont été adoptées pour y remédier. Il note également que l'évolution démographique du pays a une grande incidence économique sur le régime de retraite.*
- 787.** *Le comité note que, en ce qui concerne la limitation imposée à la négociation collective en particulier, le gouvernement fait savoir que l'article 55 de la Constitution politique dispose que la négociation collective pourra être menée dans les «limites établies par la loi» et en ce sens, il n'est pas contraire à cette disposition que la législation définisse la portée du droit à la négociation et prévoit que la négociation ne pourra pas réglementer les questions relatives aux pensions. Le comité note également que la Cour constitutionnelle, dans ses derniers arrêts, ne s'est pas montrée favorable à cette limitation de la négociation collective et, en conséquence, il s'est avéré nécessaire de modifier directement l'article 48 de la Constitution. Enfin, le comité note que, dans son jugement rendu le 14 juin 2006, la Cour constitutionnelle a décliné sa compétence pour se prononcer quant à l'inconstitutionnalité de l'acte législatif n° 1.*
- 788.** *Le comité observe tout d'abord que, même s'il n'est pas compétent pour commenter l'adoption du nouveau régime de retraite par le gouvernement, il peut examiner si, ce*

*faisant, le gouvernement a respecté les principes de la liberté syndicale et en particulier le droit à la négociation collective.*

- 789.** *Premièrement, le comité doit rappeler 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 **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 925.]*
- 790.** *Notant qu'il n'a pas compétence en matière de législation concernant la sécurité sociale, le comité observe toutefois que la nouvelle législation sort ses effets tant pour le passé que pour le futur quant à la négociation collective, étant donné que l'article 3 de l'acte législatif dispose que si les pactes, conventions ou sentences définissant des conditions en matière de pensions, applicables avant l'entrée en vigueur dudit acte législatif, restent d'application, ils seront indéfectiblement réputés caducs le 31 juillet 2010.*
- 791.** *S'agissant des conventions signées avant l'entrée en vigueur de la législation, le comité estime qu'une disposition législative qui modifie unilatéralement la teneur d'une convention collective conclue antérieurement, ou qui contraint les parties à la renégocier, est contraire aux principes de la négociation collective ainsi qu'au principe de droits acquis des parties.*
- 792.** *En outre, il faut tenir compte de la réalité de la négociation collective qui est un processus de concessions mutuelles, basé sur la certitude raisonnable que les engagements négociés seront tenus, au moins pendant la durée de validité de la convention, ladite convention résultant de compromis auxquels les deux parties ont abouti sur certains aspects, ainsi que d'exigences qu'elles ont abandonnées pour obtenir d'autres droits auxquels les syndicats et leurs membres accordaient une priorité plus élevée. Si les droits acquis en vertu de concessions accordées sur d'autres points peuvent être annulés unilatéralement, on ne peut raisonnablement pas s'attendre à ce que les relations professionnelles soient stables ni à ce que les accords négociés soient suffisamment fiables. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 941.] Troisièmement, les partenaires à la négociation collective sont mieux placés pour apprécier les justifications et déterminer les modalités d'application des clauses négociées sur la retraite. Dans ces circonstances, le comité conclut que les conventions négociées antérieurement devraient continuer à sortir tous leurs effets, y compris ceux relatifs aux clauses sur les pensions, jusqu'à leur date d'expiration, même si celle-ci dépasse le 31 juillet 2010. Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures correctives qui s'imposent et de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*
- 793.** *S'agissant des conventions signées après l'entrée en vigueur de l'acte législatif n° 01, le comité estime tout d'abord qu'un régime généralisé de retraite n'est pas forcément incompatible avec la négociation collective. En effet, bien que le régime général établisse un seuil minimal obligatoire garanti à la population en général, rien n'empêche d'instaurer, au moyen de la négociation collective, un régime complémentaire qui vienne s'ajouter au régime général. Le comité estime qu'il y a lieu ici de faire la différence entre les entreprises privées et le secteur public. Dans le premier cas, l'employeur négociera avec le syndicat l'octroi éventuel d'une pension complémentaire, en tenant compte de ses possibilités et perspectives économiques.*
- 794.** *Le comité prend note que selon le gouvernement l'article 5, paragraphe 1, stipule qu'il convient d'adopter des mesures adaptées aux circonstances nationales en vue de promouvoir la négociation collective. Le gouvernement insiste pour que cette règle donne aux Etats qui ont ratifié la convention la latitude de limiter le champ de la négociation collective, lorsque des régimes obligatoires comme le régime de retraite permettent de créer des exceptions qui ont une incidence importante sur le budget national et l'égalité des travailleurs, dans un domaine aussi important que celui des pensions. A cet égard, le*

*comité considère que dans la fonction publique la négociation collective, en conformité avec les dispositions de la convention n° 154, peut être soumise à des modalités particulières d'application. En effet, le comité est conscient de ce que la négociation collective dans le secteur public exige la vérification des ressources disponibles au sein des différents organismes ou entreprises et de ce que ces ressources dépendent du budget de l'Etat, ce qui n'empêche pas, comme l'a affirmé la commission d'experts, l'organe compétent en matière budgétaire d'établir une «enveloppe» budgétaire globale dans le cadre de laquelle les parties peuvent négocier les clauses relatives au régime de retraite. Il est essentiel, toutefois, que les travailleurs et leurs organisations puissent participer pleinement et de façon significative à la détermination de ce cadre global de négociation, ce qui implique notamment qu'ils aient à leur disposition toutes les données financières, budgétaires ou autres, leur permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1037 et 1038.]*

- 795.** *En tout état de cause, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, le comité estime que les limitations à la négociation collective de la part des autorités publiques devraient être précédées de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de rechercher l'accord des parties. En ce sens, le comité observe que, d'après les allégations de l'organisation plaignante qui n'ont pas été démenties par le gouvernement, la réforme de la législation a été menée à bien en dépit de l'opposition des partenaires sociaux, qui se sont prononcés par la voie d'un référendum. Le comité observe qu'en dépit de la demande expresse qu'il a adressée au gouvernement et aux organisations plaignantes en mars 2006 concernant ce référendum il n'a reçu aucune communication à cet égard. Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement, compte tenu des circonstances particulières du présent cas et afin de garantir l'harmonie des relations de travail dans le pays, de procéder à de nouvelles consultations approfondies avec les parties intéressées à propos de la retraite et des pensions, afin de trouver une solution négociée acceptable pour toutes les parties intéressées et conforme aux conventions sur la liberté syndicale et la convention collective ratifiées par la Colombie.*
- 796.** *S'agissant des allégations relatives au refus des services du Procureur général de la nation de mener des négociations collectives avec le Syndicat national des travailleurs des services du Procureur général de la nation (SINTRAPROAN), le comité prend acte que, en dépit des cahiers des revendications présentés par l'organisation syndicale, les services du Procureur ont refusé jusqu'à présent de mener des négociations; c'est pourquoi SINTRAPROAN a présenté une requête d'exécution de l'article 55 de la Constitution relatif à la négociation collective et des lois n°s 411 et 524 portant approbation des conventions n°s 151 et 154 respectivement, laquelle requête a été rejetée par le tribunal administratif de Quindío, décision qui a été confirmée par le Conseil d'Etat en mars 2005.*
- 797.** *Le comité note également que, d'après le gouvernement, la législation colombienne établit une différence entre les fonctionnaires et les employés publics. Les premiers sont liés par contrat et peuvent mener des négociations collectives, tandis que les seconds sont liés statutairement, c'est-à-dire que leurs conditions de travail sont fixées par la loi et les règlements et, en conséquence, ils ne peuvent pas mener de négociations collectives, étant donné que cela perturberait la faculté qu'ont les autorités de fixer unilatéralement les conditions de travail. Cette catégorie de travailleurs a seulement la faculté de présenter des requêtes respectueuses.*
- 798.** *A cet égard, le comité rappelle qu'il a examiné à de nombreuses occasions des allégations relatives au refus de négocier collectivement au sein du secteur public en Colombie et qu'il a estimé que, s'il est vrai que certaines catégories de fonctionnaires devaient déjà jouir du droit de négociation collective conformément à la convention n° 98, la promotion de ce droit a été reconnue de façon générale pour tous les fonctionnaires à partir du moment où la convention n° 154 a été ratifiée, le 8 décembre 2000, et en conséquence, les*

travailleurs du secteur public et de l'administration publique centrale doivent jouir du droit à la négociation collective. Dans ces conditions, rappelant que la négociation collective dans l'administration publique admet la fixation de modalités particulières d'application, mais soutenant en même temps que la simple possibilité de présenter des requêtes respectueuses ne suffit pas pour considérer qu'il existe un véritable droit à la négociation collective libre et volontaire, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour que le droit à la négociation collective des fonctionnaires soit respecté, conformément aux dispositions des conventions n<sup>os</sup> 98 et 154 ratifiées par la Colombie.

**799.** *En ce qui concerne les allégations relatives au harcèlement qui a pris la forme de procédures disciplinaires successives à l'encontre de M. Franco Cuartas, membre fondateur et dirigeant de SINTRAPROAN, le comité prend note de l'information transmise par le gouvernement selon laquelle M. Franco Cuartas n'a pas rempli les devoirs de sa charge, ce qui a motivé les procédures disciplinaires. Le comité observe que ces procédures disciplinaires ont eu lieu parallèlement aux actions engagées par M. Franco Cuartas en vue de constituer le syndicat, et à l'obtention, par les fonctionnaires des services du Procureur, du droit à la négociation collective. Dans ces conditions et pour pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour ouvrir une enquête concernant les allégations et les circonstances qui ont provoqué la démission de M. Franco Cuartas. Cette enquête devrait être menée à bien par une personnalité indépendante qui jouit de la confiance des parties et, si cette enquête constate la véracité des allégations, de prendre les mesures nécessaires en vue de la réintégration de M. Franco Cuartas et pour mettre fin à toute sanction disciplinaire à son égard. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

**800.** *Pour ce qui est de l'allégation relative au licenciement de MM. Luis Carmelo Cataño Cataño, Carlos Romero Aguilar, Francisco Molina et Silvio Elías Murillo, en dépit du fait qu'ils jouissaient de l'immunité syndicale et, dans le cas de M. Murillo, bien que le tribunal administratif du Chocó ait ordonné sa réintégration à son poste, le comité observe que le gouvernement n'a pas envoyé d'observations et il lui demande de le faire sans délai.*

## **Recommandations du comité**

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

- a) *S'agissant des allégations relatives à la limitation du droit à la négociation collective en conséquence de la récente adoption de l'acte législatif n<sup>o</sup> 01 du 22 juillet 2005 portant modification de l'article 48 de la Constitution politique relatif à la sécurité sociale, le comité:*
  - i) *reconnaît le droit des Etats de réglementer les régimes de retraite mais souligne la nécessité qu'ils respectent le principe de la négociation collective en ce faisant;*
  - ii) *s'agissant des conventions signées avant l'entrée en vigueur de la législation, considérant que les conventions négociées antérieurement devraient continuer à sortir tous leurs effets, y compris ceux relatifs aux clauses sur les pensions, jusqu'à leur date d'expiration, même si celle-ci dépasse le 31 juillet 2010, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures correctives qui s'imposent et de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard;*

- iii) *s'agissant des conventions signées après l'entrée en vigueur de l'acte législatif n° 01, tenant compte du résultat du référendum, le comité demande au gouvernement, compte tenu des circonstances particulières du présent cas et afin de garantir l'harmonie des relations de travail dans le pays, de procéder à de nouvelles consultations approfondies avec les parties intéressées à propos de la retraite et des pensions, afin de trouver une solution négociée acceptable pour toutes les parties intéressées et conforme aux conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective ratifiées par la Colombie.*
- b) *S'agissant des allégations relatives au refus des services du Procureur général de la nation de mener des négociations collectives avec le Syndicat national des travailleurs des services du Procureur général de la nation (SINTRAPROAN), le comité demande au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour que le droit à la négociation collective des fonctionnaires soit respecté, conformément aux dispositions des conventions n<sup>os</sup> 98 et 154 ratifiées par la Colombie.*
- c) *Pour ce qui est des allégations relatives au harcèlement, qui a pris la forme de procédures disciplinaires successives à l'encontre de M. Franco Cuartas, membre fondateur et dirigeant du SINTRAPROAN, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour ouvrir une enquête concernant les allégations et les circonstances qui ont provoqué la démission de M. Franco Cuartas; cette enquête devrait être menée à bien par une personnalité indépendante qui jouit de la confiance des parties et, si cette enquête constate la véracité des allégations, de prendre les mesures nécessaires afin de réintégrer M. Franco Cuartas et pour mettre fin à toute sanction disciplinaire à son égard. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- d) *Pour ce qui est de l'allégation relative au licenciement de MM. Luis Carmelo Cataño Cataño, Carlos Romero Aguilar, Francisco Molina et Silvio Elías Murillo, en dépit du fait qu'ils jouissaient de l'immunité syndicale et, dans le cas de M. Murillo, bien que le tribunal administratif du Chocó ait ordonné sa réintégration, le comité demande au gouvernement de lui faire parvenir ses observations sans délai.*

**Plaintes contre le gouvernement de la Colombie****présentées par**— **la Confédération mondiale du travail (CMT) et**— **la Confédération générale du travail de Colombie (CGT)**

*Allégations: La Confédération mondiale du travail (CMT) allègue que l'entreprise SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA ne respecte pas la convention collective passée avec le SINTRAOLIMPICA; que l'inscription de M<sup>me</sup> María Gilma Barahona Roa en qualité de membre du comité directeur du SINUTSERES a été refusée, et qu'à la Croix-Rouge on ne tient pas compte de la liste des avantages convenue dans la convention collective*

**802.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa session de mai 2006. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, approuvé par le Conseil d'administration lors de sa 297<sup>e</sup> session, paragr. 373 à 411.] La Confédération générale du travail de Colombie (CGT) a présenté de nouvelles allégations par des communications datées du 12 juin et du 28 juillet 2006.

**803.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications datées du 1<sup>er</sup> septembre et du 26 octobre 2006.

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

**A. Examen antérieur du cas**

**805.** Lors de sa précédente session, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 411]:

- a) S'agissant des allégations selon lesquelles l'entreprise SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA viole la clause 35 de la convention collective signée avec l'organisation syndicale SINTRAOLIMPICA, qui fixe le salaire devant être versé aux mineurs assurant des services d'emballeurs à l'extérieur de l'entreprise:
  - i) le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les mineurs travailleurs puissent exercer librement leurs droits syndicaux afin de défendre leurs droits et intérêts, indépendamment du fait qu'ils travaillent en relation directe avec SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA, qu'ils sont des travailleurs indépendants ou qu'ils travaillent pour une coopérative;
  - ii) le comité demande au gouvernement de lui envoyer une copie de la convention collective afin de pouvoir déterminer la portée de la clause 35 de ladite convention.
- b) S'agissant du refus par les autorités d'inscrire en qualité de membre du comité directeur M<sup>me</sup> María Gilma Barahona Roa, élue par l'assemblée nationale du Syndicat national unitaire des fonctionnaires et des travailleurs des services publics de l'Etat

(SINUTSERES) à la fonction de conseillère («fiscale»), le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'il soit procédé sans délai à cette inscription.

- c) S'agissant des allégations relatives au désaveu de la part de la Croix-Rouge de la liste d'avantages convenue avec le SINTRACRUZROJA, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat définitif de l'enquête administrative du travail pour violation présumée de la convention collective sur les conditions de travail.

## B. Nouvelles allégations

**806.** Dans ses communications du 12 juin et du 28 juillet 2006, la Confédération générale du travail de Colombie (CGT) fait savoir qu'en ce qui concerne l'allégation relative au désaveu, de la part de la Croix-Rouge de la liste des avantages convenue dans la convention collective avec le SINTRACRUZROJA, l'enquête qui a été ouverte est toujours en cours.

**807.** L'organisation plaignante fait savoir que dans la Croix-Rouge colombienne il y a deux organisations syndicales, à savoir le SINTRACRUZROJA et le Syndicat des travailleurs de la Croix-Rouge nationale (SINTRACRONAL). La CGT allègue que, dans le cas du SINTRACRONAL, la Croix-Rouge a présenté deux cahiers de contre-revendications afin de remplacer la convention collective de travail en vigueur, bien que les travailleurs n'aient pas présenté de cahier de revendications. La confédération allègue aussi que des pressions sont exercées sur les travailleurs du SINTRACRONAL pour les convaincre de renoncer à la convention collective. En outre, l'organisation plaignante allègue que, en dépit du fait qu'il y a plus d'un an que le non-respect de la convention collective en vigueur de la part de la Croix-Rouge a été dénoncé auprès du ministère du Travail, aucune mesure n'a encore été adoptée à cet égard.

## C. Réponse du gouvernement

**808.** Dans ses communications datées du 1<sup>er</sup> septembre et du 26 octobre 2006, le gouvernement fait les observations suivantes.

**809.** En ce qui concerne l'alinéa a) des recommandations relatives aux allégations selon lesquelles l'entreprise SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA viole la clause 35 de la convention collective signée avec l'organisation syndicale SINTRAOLIMPICA, qui fixe le salaire devant être versé aux mineurs assurant des services d'emballage à l'extérieur de l'entreprise, le gouvernement envoie un exemplaire de la convention collective qui dispose dans son article 35 quelles sont les catégories de travailleurs qui travaillent dans l'entreprise. Dans la catégorie n° 1, les emballageurs sont mentionnés.

**810.** En ce qui concerne le droit d'association des mineurs travailleurs qui accomplissent leurs activités à l'extérieur des SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA, le gouvernement envoie en annexe la réponse de l'entreprise SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA, selon laquelle les mineurs travailleurs ont constitué la Précoopérative du mineur travailleur (COOTRAMENOR) conformément à la loi n° 79 de 1988, qui prévoit leur existence en tant que groupe orienté par une entité promotrice, qui s'organise pour réaliser des activités autorisées pour les coopératives, mais qui n'est pas encore en condition de constituer une coopérative. Il s'agit d'organisations de nature civile sans lien de dépendance en matière de travail. C'est pourquoi les membres de ces précoopératives ne peuvent pas s'affilier à des organisations syndicales. L'entreprise ajoute que le Syndicat national des travailleurs de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA (SINTRAOLIMPICA) est un syndicat d'entreprise, et que pour en faire partie il est indispensable, selon la loi, d'être un travailleur salarié de l'entreprise dans laquelle opère le syndicat.

- 811.** Les membres de la précoopérative ne sont pas des travailleurs dépendants ou subordonnés à l'entreprise, raison pour laquelle ils ne peuvent pas faire partie de l'organisation syndicale. L'entreprise ajoute que, pour cette même raison, il est impossible que la clause 35 de la convention collective relative aux emballeurs s'applique aux travailleurs de la précoopérative, puisqu'ils n'ont pas de contrat de travail avec l'entreprise. SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA n'a pas de relation avec chacun des associés de la précoopérative; c'est avec la Précoopérative du mineur travailleur (COOTRAMENOR) qu'elle en a une, exclusive et directe. La convention collective établit que ses dispositions s'appliquent aux travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail. Selon l'entreprise, les travailleurs mentionnés dans la clause 35 de la convention en qualité d'emballeurs accomplissent des tâches différentes de celles qu'accomplissent les membres de COOTRAMENOR, qui assurent des services d'emballage à l'extérieur de l'entreprise.
- 812.** Par ailleurs le gouvernement fait savoir que, conformément aux dispositions de l'article 383 du Code fondamental du travail, l'âge minimum pour devenir membre d'un syndicat est de 14 ans.
- 813.** En ce qui concerne l'alinéa *b)* des recommandations relatives au refus des autorités d'inscrire en qualité de membre du comité directeur M<sup>me</sup> María Gilma Barahona Roa, élue par l'assemblée nationale du Syndicat national unitaire des fonctionnaires et des travailleurs des services publics de l'Etat (SINUTSERES) à la fonction de conseillère fiscale, au motif que l'entité était en liquidation, alinéa dans lequel le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'il soit procédé sans délai à cette inscription, le comité prend note du fait que le gouvernement indique que le SINUTSERES a épuisé le recours à l'instance administrative, et qu'il peut saisir l'instance des contentieux administratifs qui a compétence pour examiner la légalité des décisions prises par l'administration publique.
- 814.** S'agissant de l'alinéa *c)*, relatif au désaveu de la part de la Croix-Rouge de la liste d'avantages convenue avec le SINTRACRUZROJA et aux nouvelles allégations, le gouvernement fait savoir que, par le biais de la résolution n° 0002245 du 28 août 2006, la Direction territoriale de Cundinamarca s'est abstenue d'infliger des sanctions à la Croix-Rouge. Des recours en appel ont été interjetés contre cette décision et ils sont en cours.
- 815.** Le gouvernement ajoute qu'une enquête administrative est également en cours contre la Croix-Rouge pour violation présumée du droit d'association de SINTRACRONAL (qui correspond à la Croix-Rouge de Cundinamarca et Bogotá) ainsi qu'une autre action judiciaire auprès du onzième tribunal du travail du district.
- 816.** Le gouvernement ajoute que, selon les informations transmises par la directrice exécutive de la Croix-Rouge de la section de Cundinamarca, aucun travailleur n'a été licencié ou harcelé à cause de son statut de syndicaliste.

#### **D. Conclusions du comité**

- 817.** *Le comité prend note des nouvelles allégations présentées par la CGT ainsi que de la réponse du gouvernement aux questions qui étaient encore en suspens.*
- 818.** *En ce qui concerne l'alinéa a) des recommandations relatives aux allégations selon lesquelles l'entreprise SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA viole la clause 35 de la convention collective signée avec l'organisation syndicale SINTRAOLIMPICA, qui fixe le salaire devant être versé aux mineurs assurant des services d'emballeurs à l'extérieur de l'entreprise, le comité prend note que, selon le gouvernement: 1) les mineurs peuvent s'affilier à des organisations syndicales à partir de l'âge de 14 ans, conformément à*

*l'article 383 du Code fondamental du travail; 2) s'agissant de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA, les mineurs en question se sont associés en une précoopérative, COOTRAMENOR; ils ne peuvent pas s'affilier à une organisation syndicale de l'entreprise puisqu'ils n'ont pas de relation de travail avec elle; et 3) la clause 35 de la convention collective (dont le gouvernement envoie un exemplaire) s'applique uniquement aux emballeurs qui ont une relation de dépendance avec SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA, et qui accomplissent une tâche différente de celle des emballeurs travaillant à l'extérieur de l'entreprise. Le comité se doit de rappeler, en premier lieu, que «la recommandation (n°193) sur la promotion des coopératives, 2002, invite les gouvernements à faire en sorte que les coopératives ne puissent pas être utilisées aux fins de se soustraire à la législation du travail et ne cherchent pas à établir des relations de travail déguisées». Par ailleurs, conscient de la nature particulière du mouvement coopératif, le comité a considéré que les coopératives de travail associé (dont les membres sont leurs propres patrons) ne peuvent être considérées ni de fait ni de droit comme des organisations de travailleurs au sens de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, c'est-à-dire comme des organisations qui ont pour objet de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs. Dans ces conditions, se référant à l'article 2 de la convention n° 87 et rappelant que la notion de travailleur recouvre non seulement le travailleur salarié mais aussi le travailleur indépendant ou autonome, le comité a estimé que les travailleurs associés des coopératives devraient pouvoir constituer les organisations de leur choix et s'y affilier. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 261 et 262.] Dans ces conditions, et conformément aux principes énoncés, le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de garantir que les mineurs travailleurs de COOTRAMENOR qui travaillent à l'extérieur de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA puissent exercer librement leurs droits syndicaux afin de défendre leurs droits et intérêts, indépendamment du fait qu'ils travaillent en relation directe avec SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA, qu'ils sont des travailleurs indépendants ou qu'ils travaillent pour une coopérative, et de le tenir informé à cet égard.*

- 819.** *En ce qui concerne l'alinéa b) des recommandations relatives au refus par les autorités d'inscrire en qualité de membre du comité directeur M<sup>me</sup> María Gilma Barahona Roa, élue par l'assemblée nationale du Syndicat national unitaire des fonctionnaires et des travailleurs des services publics de l'Etat (SINUTSERES) à la fonction de conseillère fiscale, au motif que l'entité était en liquidation, le comité a pris note du fait que, le gouvernement fait savoir que l'organisation syndicale peut saisir l'autorité des contentieux administratifs et faire recours contre la décision administrative de refuser cette inscription. A cet égard, le comité insiste une fois encore sur le fait que, selon l'organisation plaignante, M<sup>me</sup> Barahona Roa a été élue pour occuper la fonction de conseillère fiscale au sein du comité directeur d'une organisation syndicale de portée nationale, c'est-à-dire pour exercer des fonctions qui vont au-delà de la défense des intérêts des travailleurs au sein de l'entité en liquidation. Deuxièmement, M<sup>me</sup> Barahona Roa a toujours un rôle fondamental à remplir au sein de l'entité en liquidation, même si la législation prévoit qu'il n'est plus possible de conclure de nouvelles conventions collectives. Ce rôle consiste principalement à défendre les intérêts des travailleurs dans le cadre du processus de liquidation. Troisièmement et enfin, le comité rappelle que, conformément à l'article 3 de la convention n° 87, les travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. Dans ces conditions, le comité demande une fois encore au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'il soit procédé sans délai à l'inscription de M<sup>me</sup> Barahona Roa en qualité de membre du comité directeur du SINUTSERES. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 820.** *Quant à l'alinéa c) des recommandations qui fait référence au désaveu de la part de la Croix-Rouge de la liste d'avantages convenue avec le SINTRACRUZROJA, le comité prend note du fait que le gouvernement fait savoir que, dans le cadre de l'enquête qui est*

*en cours, l'autorité administrative n'a pas infligé de sanction à la Croix-Rouge, mais que des recours en appel ont été interjetés contre cette décision et sont en cours. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de ces recours.*

- 821.** *En ce qui concerne les nouvelles allégations présentées par la CGT, qui font référence à la présentation par la Croix-Rouge de contre-revendications afin de remplacer la convention collective en vigueur, et ce bien que les travailleurs n'aient pas présenté de cahier de revendications, le comité observe que le gouvernement n'envoie pas de commentaires à cet égard. Cependant, le comité croit comprendre que seuls les travailleurs ont le droit d'entamer des négociations collectives, et que la simple présentation d'un cahier de contre-revendications par l'employeur, qui n'a pas été précédée par la présentation d'un cahier de revendications de la part de l'organisation syndicale, ne suffit tout simplement pas pour entamer une négociation collective.*
- 822.** *En ce qui concerne les allégations relatives aux pressions exercées sur les membres de l'organisation SINTRACRONAL afin de les convaincre de renoncer à la convention collective, et au retard qu'a pris le ministère du Travail pour examiner et adopter des mesures liées aux plaintes présentées par l'organisation syndicale, le comité prend note des informations du gouvernement selon lesquelles une enquête administrative contre la Croix-Rouge pour violation présumée du droit d'association et une action judiciaire auprès du onzième tribunal du travail du district sont en cours. Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures qui sont à sa portée pour accélérer l'enquête administrative, et de le tenir informé à cet égard, ainsi que du résultat final de l'action judiciaire en cours.*

## **Recommandations du comité**

- 823.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité demande au gouvernement une fois encore de garantir le droit des mineurs travailleurs de COOTRAMENOR qui accomplissent leur tâche à l'extérieur de SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA d'exercer librement leurs droits syndicaux afin de défendre leurs droits et intérêts, indépendamment du fait qu'ils travaillent en relation directe avec SUPERTIENDAS y Droguerías Olímpica SA, qu'ils sont des travailleurs indépendants ou qu'ils travaillent pour une coopérative, et de le tenir informé à cet égard.*
  - b) *En ce qui concerne le refus par les autorités d'inscrire en qualité de membre du comité directeur M<sup>me</sup> María Gilma Barahona Roa, élue par l'assemblée nationale du Syndicat national unitaire des fonctionnaires et des travailleurs des services publics de l'Etat (SINUTSERES) aux fonctions de conseillère fiscale, le comité demande une fois encore au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin d'inscrire sans délai M<sup>me</sup> Barahona Roa en qualité de membre du comité directeur du SINUTSERES. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
  - c) *S'agissant du désaveu de la part de la Croix-Rouge de la liste d'avantages convenue avec le SINTRACRUZROJA, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final des recours judiciaires intentés.*

- d) *Quant aux allégations relatives aux pressions exercées sur l'organisation SINTRACRONAL pour convaincre ses membres de renoncer à la convention collective et au retard pris par le ministère du Travail pour examiner et adopter des mesures liées aux plaintes présentées par l'organisation syndicale, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures qui sont à sa portée pour accélérer l'enquête administrative, et de le tenir informé à cet égard, ainsi que du résultat final de l'action judiciaire en cours.*

CAS N° 2481

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

**Plainte contre le gouvernement de la Colombie  
présentée par  
l'Association colombienne des footballeurs professionnels (ACOLFUTPRO)**

*Allégations: L'organisation plaignante allègue que la Fédération colombienne de football (COLFUTBOL) et la Grande division de football colombien (DIMAYOR), ainsi que les clubs professionnels qui les composent, refusent de négocier collectivement, ont menacé de ne pas engager les joueurs qui seraient affiliés ou qui exerceraient leurs droits syndicaux et ont voulu infliger des sanctions aux joueurs qui ont exercé lesdits droits*

824. La présente plainte figure dans une communication datée du 3 avril 2006 de l'Association colombienne des footballeurs professionnels (ACOLFUTPRO). Le 4 mai 2006, la Fédération internationale des footballeurs professionnels (FIFPRO) soutient la plainte présentée par ACOFUTPRO. Le 25 mai 2006, ACOFUTPRO a présenté des informations complémentaires. Le 3 novembre 2006, elle a envoyé des informations concernant la nature de son organisation.
825. Dans une communication datée du 14 août 2006, le gouvernement a fait parvenir ses observations et a mis en cause la recevabilité de la plainte.
826. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que 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**

827. Dans ses communications datées des 3 avril et 25 mai 2006, l'Association colombienne des footballeurs professionnels (ACOLFUTPRO), en sa qualité de seule organisation existante représentant les footballeurs professionnels et d'affiliée à la Fédération internationale des footballeurs professionnels (FIFPRO), a présenté une plainte contre le gouvernement de la Colombie dans laquelle elle allègue le refus de la Fédération

colombienne de football (COLFUTBOL) et de la Grande division de football colombien (DIMAYOR) qui regroupe des clubs professionnels de football de négocier collectivement. Concrètement, elle allègue que, le 17 août 2004, il y a eu une réunion entre ACOLFUTPRO, COLFUTBOL et DIMAYOR en vue de discuter le statut du joueur. Dans ladite réunion, toutes les parties se sont mutuellement reconnues comme représentantes des footballeurs et des clubs de football et ont discuté des questions diverses telles que le statut du joueur émis par COLFUTBOL et son ajustement à la législation du travail et aux dispositions de la Fédération internationale du football associé ainsi que l'adoption conjointe d'un modèle de contrat de travail qui pourrait servir à tous les clubs professionnels. Les 8 et 23 février et le 7 juin 2005, d'autres réunions se sont tenues avec les mêmes objectifs. Au cours de cette dernière, les représentants des footballeurs ont demandé aux employeurs (clubs professionnels) de respecter les droits professionnels des footballeurs et que le statut du joueur élaboré par COLFUTBOL respecte la réglementation nationale et internationale. A cet effet, les représentants des employeurs ont proposé la présentation d'un nouveau statut à ACOLFUTPRO pour qu'il soit discuté entre les parties et ont également demandé que, afin de régler les aspects professionnels, ACOLFUTPRO présente un cahier de revendications en vue de parvenir à un accord collectif.

- 828.** Le 5 juillet 2005, les footballeurs ont approuvé à l'unanimité le texte du cahier de revendications qu'ACOLFUTPRO a présenté le 7 juillet à COLFUTBOL et à DIMAYOR, en tant que représentants des employeurs. Le 18 juillet 2005, ACOLFUTPRO a proposé de convenir d'un calendrier pour la discussion du projet de statut du joueur colombien ainsi que de dates pour la négociation collective. Après plusieurs réunions manquées, le 22 août 2005, les présidents de COLFUTBOL et de DIMAYOR ont renvoyé le cahier de revendications en arguant du fait qu'ils n'étaient pas les employeurs et n'avaient donc pas le pouvoir légal de négocier le cahier. Cependant, selon l'organisation plaignante, conformément à la circulaire O80 du 24 août 2005 émanant de DIMAYOR et de COLFUTBOL, ils reconnaissent avoir été autorisés à discuter les questions professionnelles avec les représentants des travailleurs. L'organisation plaignante ajoute qu'en tout cas, et conformément à la législation colombienne (art. 433 du Code du travail), si DIMAYOR et COLFUTBOL ont considéré qu'elles n'étaient pas compétentes pour négocier le cahier de revendications, elles auraient dû le transmettre à l'autorité compétente en la matière. C'est pour cette raison qu'ACOLFUTPRO a demandé à l'autorité du travail d'infliger des sanctions à DIMAYOR et à COLFUTBOL. Suite à la paralysie des conversations, et après avoir tenu des assemblées à ce sujet dans les dix-huit clubs de football affectés, les travailleurs ont décidé, le 30 août 2005, d'avoir recours à la grève. Dans le même temps, l'organisation plaignante a demandé l'intervention du ministère de la Protection sociale pour réactiver les négociations. Selon l'organisation plaignante, le gouvernement a répondu par le biais de l'Unité spéciale d'inspection, surveillance et contrôle du ministère de la Protection sociale qu'il avait rempli son rôle en encourageant des réunions avec les présidents des clubs dans ceux où ces derniers ont indiqué leur volonté que chaque club négocie avec ses propres joueurs. L'organisation plaignante allègue qu'une telle attitude implique la non-reconnaissance d'ACOLFUTPRO en tant que représentant des travailleurs.
- 829.** ACOLFUTPRO allègue également que les footballeurs ont subi des harcèlements et des pressions pour les empêcher de participer à la grève: ils ont été en effet menacés de licenciement et d'autres actes de discrimination antisyndicale.
- 830.** Enfin, dans sa communication datée du 3 novembre 2006, ACOLFUTPRO envoie une information complémentaire en ce qui concerne la nature de l'organisation et envoie en annexe:

- a) une copie des statuts de l'Association colombienne des footballeurs professionnels dans laquelle la finalité et l'objet de l'organisation sont établis: ils consistent à «défendre les droits du joueur de football professionnel colombien»;
- b) une copie d'un procès-verbal d'accord dans lequel DIMAYOR, COLFUTBOL et ACOLFUTPRO s'engagent à discuter «dans sa complétude, à la lumière de la Constitution et des normes légales en vigueur, le projet de statut du joueur colombien qui a été élaboré par le Comité exécutif de COLFUTBOL qui, en pertinence, consacrerait les droits fondamentaux du travail et inclura dans l'aspect professionnel les questions suivantes. 1. Cadre général du contrat de travail [...]. 2. Obligations [...] des clubs et des joueurs; 3. Régime disciplinaire [...]; 10. Fin du contrat de travail...»;
- c) un procès-verbal d'accord signé dans l'Unité spéciale d'inspection, surveillance et contrôle, en présence du vice-ministre du Travail, procès-verbal dans lequel l'accord suivant a été conclu:
  - 1. Dans la présentation du statut du joueur colombien, le texte suivant est établi: «le présent statut a été concerté entre la Fédération colombienne de football et l'Association colombienne des footballeurs professionnels (ACOLFUTPRO), en tant que représentant des joueurs professionnels de football de Colombie».
- d) des copies des pouvoirs (délégation de représentativité) conférés par les joueurs à l'association en question afin qu'elle les représente dans la négociation collective.

**831.** ACOLFUTPRO a envoyé une communication datée du 19 février 2007 dans laquelle elle fournit des informations additionnelles sur les questions examinées.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 832.** Dans sa communication du 14 août 2006, le gouvernement signale que les joueurs professionnels se sont regroupés en une organisation civile et n'ont pas constitué une organisation de travailleurs bien que la législation en vigueur le leur permette et que, par conséquent, la plainte est irrecevable, vu que seules les organisations de travailleurs ou d'employeurs peuvent présenter des plaintes. Le gouvernement ajoute qu'ACOLFUTPRO n'est pas inscrite dans le registre des organisations syndicales et qu'elle n'a donc pas compétence pour négocier collectivement étant donné qu'elle ne peut pas présenter de cahier de revendications.
- 833.** Le gouvernement ajoute d'autre part que ni COLFUTBOL ni DIMAYOR ne peuvent être considérées comme des organisations d'employeurs. Il s'agit d'entités qui règlent des aspects du football en Colombie et c'est pourquoi elles sont en relation avec les clubs de football, mais elles ne sont pas des employeurs et ne les regroupent pas. Lesdites entités avaient été autorisées par les clubs à élaborer un statut du joueur de caractère général mais non à négocier collectivement un cahier de revendications. C'est pourquoi le gouvernement envoie ci-joint de nombreuses lettres de clubs de football dans lesquelles ceux-ci confirment qu'ils n'ont donné aucune représentation, ni à COLFUTBOL ni à DIMAYOR, pour qu'elles négocient collectivement en leur nom.
- 834.** Le gouvernement envoie aussi copie des différentes décisions administratives dans lesquelles sont infligées des sanctions à différents clubs de football pour non-respect de la législation colombienne.

### C. Conclusions du comité

- 835.** *Le comité prend note de la plainte présentée par l'Association colombienne des footballeurs professionnels dans laquelle elle allègue le refus de la Fédération colombienne de football (COLFUTBOL) et de la Grande division de football colombien (DIMAYOR) de négocier collectivement, malgré la présentation d'un cahier de revendications, les différentes demandes de sanction auxdites entités présentées au ministère de la Protection sociale, sans qu'il n'y ait eu de progrès concrets, ainsi que le harcèlement, les pressions et la menace de licenciement qu'ont subis les travailleurs pour qu'ils renoncent à recourir à la grève décidée le 30 août 2005 par ACOLFUTPRO suite au refus de négocier.*
- 836.** *Le comité prend note également de la réponse du gouvernement qui considère en premier lieu que la plainte est irrecevable en raison du fait qu'ACOLFUTPRO est une association civile et non une organisation syndicale dûment inscrite, bien que rien ne l'empêche de se constituer en tant que telle. Le gouvernement ajoute que, pour cette raison, elle ne peut pas non plus présenter de cahier de revendications en vue d'une négociation collective. Le comité prend note également du fait que, selon le gouvernement, ni DIMAYOR ni COLFUTBOL ne sont des employeurs ou des représentants des clubs de football en vue de la négociation collective mais qu'elles ont été autorisées par ceux-ci à élaborer le statut du joueur colombien.*
- 837.** *Le comité observe que, en résumé, les questions abordées dans le présent cas se réfèrent à: a) la recevabilité de la plainte présentée par l'Association colombienne des footballeurs professionnels posée par le gouvernement, étant donné qu'elle n'est pas enregistrée en tant qu'organisation syndicale, ce qui implique qu'elle ne peut pas être considérée comme une organisation de travailleurs ayant compétence pour présenter une plainte devant le Comité de la liberté syndicale; b) le refus de DIMAYOR et de COLFUTBOL de négocier collectivement avec ACOLFUTPRO car, cette dernière étant une organisation à caractère civil et n'étant pas enregistrée comme syndicat, elle ne peut présenter de cahier de revendications et parce que DIMAYOR et COLFUTBOL ne sont pas les représentants des employeurs (clubs de football) mais qu'elles ont seulement été autorisées par ceux-ci à élaborer un statut du joueur colombien; et c) des pressions, menaces de licenciement et autres actes de discrimination syndicale de la part des clubs de football à l'encontre des travailleurs suite à leur décision de recourir à la grève, après le refus de DIMAYOR et de COLFUTBOL de négocier collectivement.*
- 838.** *En ce qui concerne la recevabilité de la plainte, le comité observe que, si ACOLFUTPRO ne s'est pas constituée en syndicat mais en association de caractère civil, ses statuts établissent que sa finalité est de «défendre les droits du joueur de football professionnel colombien». Le comité estime que la condition de travailleurs des footballeurs professionnels est indiscutable. Ceci implique qu'ils doivent être couverts par les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et par conséquent qu'ils doivent jouir du droit de s'associer pour défendre leurs intérêts, bien que, de par les caractéristiques spécifiques à leur travail, les footballeurs aient estimé préférable de se constituer en organisation civile au lieu d'un syndicat. Ceci ne diminue en rien la qualité d'ACOLFUTPRO en tant qu'organisation représentant les travailleurs footballeurs. En outre, dans le même sens, le comité rappelle qu'«il possède entière liberté pour décider si une organisation peut être considérée comme une organisation professionnelle au sens de la Constitution de l'OIT et il ne se considère lié par aucune définition nationale de ce terme». [Voir Procédure de l'Organisation internationale du Travail pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale dans le **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006.]*

- 839.** *D'autre part, le comité observe que, de la lecture de la différente documentation envoyée en annexe par l'organisation plaignante et par le gouvernement, il découle que la qualité de représentant des joueurs d'ACOLFUTPRO a été reconnue en de nombreuses occasions tant par les clubs de football que par COLFUTBOL et DIMAYOR ainsi que par le gouvernement. En effet, au cours de différentes réunions et pendant la négociation sur le statut du joueur avec les clubs de football, avec DIMAYOR et avec COLFUTBOL, ACOOLFUTPRO a été reconnue comme l'interlocuteur valable en tant que représentant des travailleurs en ce qui concerne la négociation de questions d'intérêt pour les joueurs. En outre, ACOOLFUTPRO envoie en annexe les copies des pouvoirs de représentation que les joueurs lui ont conférés pour la négociation. Dans ces conditions, le comité rejette l'argumentation du gouvernement signifiant qu'ACOLFUTPRO ne peut être considérée comme une organisation de travailleurs dont l'intérêt consiste à défendre les intérêts socio-économiques de ses membres.*
- 840.** *Quant au refus de COLFUTBOL et de DIMAYOR de négocier collectivement avec ACOOLFUTPRO étant donné que: 1) ACOOLFUTPRO étant une association à caractère civil, elle ne peut présenter de cahier de revendications, et que 2) ni COLFUTBOL ni DIMAYOR ne sont les vrais employeurs des footballeurs et n'ont reçu aucune représentation des clubs pour négocier, le comité observe que, si les footballeurs sont une catégorie professionnelle de travailleurs indépendants particulière qui, de par les caractéristiques de leur travail, pourraient être exclus du champ d'application du Code du travail, il n'en reste pas moins qu'ils doivent être considérés comme des travailleurs et, par conséquent, ils sont couverts par les garanties établies dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Ainsi donc, ils doivent jouir du droit de constituer les organisations qu'ils estiment pertinentes, comme il a été souligné dans les paragraphes antérieurs, et lesdites organisations doivent pouvoir négocier collectivement pour la défense des intérêts des travailleurs qui en sont membres et qui ont expressément conféré les pouvoirs à ACOOLFUTPRO pour qu'elle négocie en leur nom.*
- 841.** *D'autre part, en ce qui concerne le refus de COLFUTBOL et de DIMAYOR de négocier collectivement étant donné que, selon ce qu'a signalé le gouvernement, lesdites organisations ne sont pas les employeurs des footballeurs mais ont reçu des pouvoirs des clubs (les employeurs directs des footballeurs) exclusivement pour élaborer un statut du joueur colombien, le comité rappelle que le droit de négocier librement avec les employeurs les conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale. Le comité estime que si, comme l'affirme le gouvernement, ni COLFUTBOL ni DIMAYOR ne sont les employeurs des footballeurs et ne constituent pas une organisation représentant les intérêts desdits employeurs, ACOOLFUTPRO devrait pouvoir négocier directement avec chacun des clubs intéressés. Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement, conformément à la convention n<sup>o</sup> 98, de prendre des mesures pour garantir le droit de négociation collective d'ACOLFUTPRO en sa condition d'organisation professionnelle représentant les footballeurs, que ce soit directement avec les clubs de football ou avec l'organisation d'employeurs que ceux-ci choisiront pour les représenter. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 842.** *Le comité observe que les négociations entre DIMAYOR et COLFUTBOL avec ACOOLFUTPRO sur le statut du joueur colombien à propos duquel les premières avaient reçu des pouvoirs de la part des clubs de football ont elles aussi été gelées. Le comité demande aux parties de déployer tous les efforts possibles pour poursuivre lesdites négociations.*
- 843.** *En ce qui concerne les allégations relatives aux pressions, menaces de licenciement et autres actes de discrimination de la part des clubs de football à l'encontre des travailleurs, suite à leur décision de recourir à la grève à cause du refus de DIMAYOR et de COLFUTBOL de négocier collectivement, le comité rappelle que nul ne doit faire l'objet*

*d'une discrimination ou subir un préjudice dans l'emploi à cause de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes, et les responsables de tels actes doivent être punis. [Voir Recueil, op. cit., paragr. 772.] Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement de diligenter une enquête afin de déterminer l'existence de pressions et de menaces de licenciement et autres actes de discrimination exercés à l'encontre des travailleurs à cause de leur décision de recourir à la grève et, au cas où lesdites allégations seraient avérées, de prendre des mesures pour dûment sanctionner les responsables. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

## **Recommandations du comité**

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

- a) Le comité demande au gouvernement, conformément à la convention n° 98, de prendre des mesures pour garantir le droit de négociation collective d'ACOLFUTPRO en sa qualité d'organisation professionnelle représentant les footballeurs, que ce soit directement avec les clubs de football ou avec l'organisation d'employeurs que ceux-ci choisiront pour les représenter. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- b) Le comité demande à ACOLFUTPRO, DIMAYOR et COLFUTBOL de déployer tous les efforts possibles pour reprendre les négociations sur le statut du joueur colombien.*
- c) Le comité demande au gouvernement de diligenter une enquête afin de déterminer l'existence de pressions et de menaces de licenciement et autres actes de discrimination exercés à l'encontre des travailleurs à cause de leur décision de recourir à la grève et, si ces allégations étaient avérées, de prendre des mesures pour dûment sanctionner les responsables. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*

CAS N° 2493

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement de la Colombie  
présentée par**

**le Syndicat national des travailleurs de La Previsora S.A. Compañía de Seguros  
(SINTRAPREVI)**

*Allégations: Discrimination antisyndicale contre les travailleurs employés affiliés à l'organisation syndicale; présentation de ces cahiers de contre-propositions [«contrapliegos»] de la part de l'entreprise; élaboration d'un Plan volontaire de bénéfices au détriment de l'organisation syndicale; signature d'un pacte collectif avec les travailleurs non affiliés avec les pressions qui en*

*découlent sur les travailleurs affiliés pour qu'ils cessent d'adhérer au syndicat et suppression de bénéfices conventionnels en faveur de 114 travailleurs employés en vertu d'une décision du Conseil d'Etat*

845. La présente plainte figure dans une communication du 23 mai 2006 du Syndicat national des travailleurs de La Previsora S.A. Compañía de Seguros (SINTRAPREVI).
846. Le gouvernement a envoyé ses observations par une communication du 26 octobre 2006.
847. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que 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**

848. Dans sa communication du 23 mai 2006, le Syndicat national des travailleurs de La Previsora S.A. Compañía de Seguros (SINTRAPREVI) allègue d'actes de discrimination antisyndicale au sein de la Compagnie d'assurances La Previsora S.A. puisque le salaire des 577 travailleurs cadres affiliés à l'organisation syndicale n'a pas été augmenté depuis janvier 2003. Pourtant, selon l'organisation syndicale, les travailleurs cadres de rang supérieur de l'entreprise ont reçu une augmentation de salaire allant de 3,5 à 4,8 pour cent. L'organisation plaignante ajoute que les actions administratives et judiciaires introduites se sont soldées par un résultat négatif. De plus, l'entreprise a présenté sept cahiers de contre-propositions [«contrapropuestas»] dans l'objectif de porter atteinte au régime conventionnel en vigueur.
849. D'autre part, le 29 juin 2005, l'entreprise a convenu d'adopter un «Plan volontaire de bénéfices» dans le but de provoquer la désaffiliation massive des travailleurs. Selon l'organisation plaignante, l'entreprise a déjà été sanctionnée par la Cour constitutionnelle pour des pratiques semblables. Le 6 juillet, le Plan volontaire de bénéfices a été adopté et, au cours des mois de janvier et février 2006, les dirigeants de La Previsora S.A. ont favorisé la signature d'un pacte collectif incitant les employés à renoncer, pour ce plan, à l'organisation syndicale.
850. Pour finir, l'organisation syndicale a présenté des allégations selon lesquelles, le 18 mai 2006, 114 fonctionnaires et travailleurs cadres de l'entreprise se sont vu notifier la perte des avantages économiques mis en place dans le «Statut du dirigeant» partiellement annulé le 16 février 2006 par la deuxième section, sous-section A, de la Chambre du contentieux administratif du Conseil d'Etat.

#### **B. Réponse du gouvernement**

851. Dans sa communication du 26 octobre 2006, le gouvernement signale que, en relation avec l'augmentation de salaire, l'organisation syndicale a interjeté un recours en *amparo* pour obtenir une telle augmentation, qui n'a pas été obtenue en première et deuxième instances aux motifs suivants:

Par conséquent, on ne saurait affirmer que, s'agissant de travailleurs de la même entreprise, dont certains ont reçu des augmentations alors que d'autres n'en ont pas reçu, ils sont en situation d'inégalité puisque les requérants sont des travailleurs cadres régis par la loi

n° 6 de 1945, son décret réglementaire n° 2127 de la même année et la convention collective, étant donné que les dirigeants, comme les appelle la requérante, sont des employés du secteur public nommés par décret, dont le salaire a été fixé en 2005 conformément au décret n° 926 du 30 mars de cette même année.

De sorte que si, dans le cas *sub examine*, les acteurs estiment, de leur point de vue personnel, qu'ils se trouvent en position d'inégalité et que l'on porte atteinte à d'autres de leurs droits, étant donné qu'il s'agit d'une situation ayant sa source dans la convention collective professionnelle, il convient que l'organisation syndicale tente de juguler le conflit du travail avec l'entreprise, en dénonçant la convention au cours des 60 jours précédant sa prorogation automatique, selon l'interprétation de l'article 479 du Code substantif du travail donnée par la Cour constitutionnelle dans son arrêt C-1050 du 4 octobre 2001: «(...) les effets de la dénonciation de la convention collective de la part de l'employeur sont censés, en relation avec les chefs de la demande et la règle demandée, être limités à la manifestation unilatérale de désaccord sur sa continuité, puisque ce sont les travailleurs qui déterminent s'ils donnent naissance au conflit collectif par la présentation du cahier de doléances correspondant (souligné hors du texte original) sans qu'il ne puisse être suppléé à leurs erreurs par l'institution de la tutelle, à laquelle il n'est pas fait appel pour remplacer les mécanismes de défense ordinaires».

Il apparaît alors déraisonnable, pour obtenir l'égalité invoquée par les requérants, de recourir à l'action tutélaire pour forcer La Previsora S.A. à ordonner l'augmentation de salaire des travailleurs cadres dans les termes revenant aux employés du secteur public, puisque la nature résiduelle et subsidiaire de la tutelle rend impossible toute polémique sur de tels aspects, et ce d'autant plus quand les augmentations de tels travailleurs ont été un sujet traité dans la convention collective.

- 852.** Pour sa part, l'entreprise signale dans une communication jointe par le gouvernement que l'organisation syndicale n'a pas présenté de cahier de doléances en 2003, 2005 et 2006, ce qui explique qu'il n'a pas été possible de négocier des augmentations de salaires pour les affiliés. En effet, selon l'entreprise, si elle a effectivement dénoncé la convention collective le 31 décembre 2002, aux fins de chercher à obtenir une modification structurelle de celle-ci, les organisations syndicales n'ont présenté aucun cahier de doléances et la négociation n'a donc pas été possible puisque seules les organisations syndicales ont qualité pour démarrer la négociation. En effet, selon la communication de La Previsora S.A., l'entreprise a invité l'organisation syndicale pour permettre, par des modalités informelles, la discussion sur les augmentations de salaires et la modification de clauses structurelles présentées par l'entreprise dont l'objectif est de parvenir à une plus grande compétitivité sur le marché du secteur privé. Selon l'entreprise, à cause de la position intransigeante de l'organisation syndicale, aucun accord n'a pu être obtenu.
- 853.** Concernant le Plan volontaire de bénéfiques, le gouvernement signale que l'organisation syndicale ne présente pas de preuves à l'appui de ses allégations et que, pour sa part, l'entreprise nie l'élaboration d'un quelconque Plan volontaire de bénéfiques.
- 854.** Concernant le pacte collectif, comme cela a été expliqué à plusieurs reprises, il s'agit d'un concept prévu dans le cadre de notre législation du travail en vigueur qui, au même titre que la convention collective, constitue un instrument ou un mécanisme pour la négociation collective destinée à offrir une solution et à mettre fin aux conflits de travail collectifs et à empêcher qu'ils débouchent sur une grève. Sur ce point précis, la Cour constitutionnelle, dans sa sentence SU-342/95, a jugé que: «... *la Chambre estime que la liberté patronale de passer des pactes collectifs qui coexistent avec des conventions collectives, quand cela est permis conformément aux précisions données antérieurement, se trouve également limitée par les règles constitutionnelles. (...). Ce qui a été dit précédemment permet à la Chambre d'établir à titre de règle générale que la liberté des patrons de réglementer des relations de travail par des pactes collectifs quand ces derniers doivent coexister avec des conventions collectives dans l'entreprise se trouve restreinte ou limitée par l'ensemble des droits, des valeurs et des principes reconnus par la Constitution. En d'autres termes, la liberté en question demeure intacte et jouit de la protection constitutionnelle et légale,*

*mais elle ne peut être exercée ou utilisée par le patron pour toucher aux droits fondamentaux des travailleurs et de l'organisation syndicale.»*

- 855.** Le pacte collectif de travail est un concept légal qui, au même titre que la convention collective, fixe quelques-unes des conditions qui régissent le contrat de travail mais qui ne doit à aucun moment porter atteinte aux droits des travailleurs syndiqués. Dans le présent cas, c'est un groupe de travailleurs qui a proposé à l'entreprise la souscription d'un pacte comme solution à un conflit qui n'a pas donné de résultat positif pour les travailleurs; c'est-à-dire que l'initiative est venue des travailleurs et non de l'entreprise, cette façon de faire étant en accord avec le texte des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Dans sa communication, l'entreprise signale que certains travailleurs non syndiqués ont essayé d'analyser la possibilité d'obtenir une majorité qui permettrait de rechercher une solution globale au conflit existant de longue date entre l'entreprise et le syndicat, par la signature d'un pacte collectif auquel participerait la majorité des travailleurs de l'entreprise.
- 856.** Concernant l'annulation pour 114 fonctionnaires des bénéfices établis dans le Statut du dirigeant en vertu d'une décision du Conseil d'Etat, le gouvernement signale que, s'agissant d'un jugement de nullité prononcé par la deuxième section, sous-section A, de la Chambre du contentieux administratif, le gouvernement n'a pas compétence pour le mettre en question, conformément aux dispositions de l'article 113 de la Constitution politique relatif à la division des pouvoirs de l'Etat. Pour sa part, l'entreprise signale que son action s'est limitée à respecter le jugement de nullité rendu par l'autorité judiciaire.

### **C. Conclusions du comité**

- 857.** *Le comité prend note des allégations présentées par le Syndicat national des travailleurs de La Previsora S.A. et de la réponse du gouvernement à ces allégations, ainsi que de la communication de l'entreprise également envoyée par le gouvernement.*
- 858.** *Le comité observe que les allégations portent sur: a) la discrimination antisyndicale exercée par l'entreprise La Previsora S.A. à l'encontre de 577 travailleurs cadres affiliés à l'organisation syndicale, qui s'est exprimée par le refus d'augmenter leurs salaires depuis janvier 2003 alors que, dans l'entreprise, les salaires d'autres travailleurs cadres de rang supérieur ont été augmentés; b) la présentation de cahiers de contre-propositions par l'entreprise à sept reprises dans le but, selon l'organisation plaignante, de supprimer les bénéfices obtenus dans la convention collective en vigueur; c) l'élaboration d'un Plan volontaire de bénéfices ayant pour objectif de provoquer la désaffiliation massive des travailleurs; d) les pressions exercées sur les travailleurs pour qu'ils signent un pacte collectif et se désaffilient du syndicat; et e) la suppression pour 114 travailleurs cadres de bénéfices conventionnels mis en place dans le Statut du dirigeant annulé par la deuxième section, sous-section A, de la Chambre du contentieux administratif du Conseil d'Etat.*
- 859.** *Pour ce qui a trait à la discrimination alléguée à l'encontre des travailleurs cadres syndiqués qui n'ont pas reçu d'augmentation de salaire depuis janvier 2003, le comité note que, selon le gouvernement et l'entreprise, ladite augmentation ne peut se produire que dans le cadre de la négociation collective et que l'organisation syndicale n'a pas présenté de cahier de doléances depuis 2002 en dépit des diverses invitations à le faire qui lui en ont été faites par l'entreprise. Le comité prend note que les actions judiciaires introduites par l'organisation syndicale ont été rejetées du fait que l'organisation syndicale n'a pas dénoncé la convention collective en vigueur et n'a pas présenté de cahier de doléances, ces éléments étant nécessaires pour que la négociation sur l'augmentation des salaires puisse avoir lieu.*
- 860.** *Pour ce qui a trait à la présentation de sept cahiers de contre-propositions de la part de l'entreprise, le comité note que, selon le gouvernement et l'entreprise, l'intention était de*

*modifier la teneur de la convention. Ils signalent néanmoins que, en conformité avec la législation, seules les organisations syndicales ont qualité pour lancer la négociation collective, avec pour conséquence que, si celles-ci ne présentent pas de cahier de doléances, les cahiers de contre-propositions sont dénués de tout effet. Le comité rappelle que «la possibilité pour les employeurs de présenter, conformément à la législation, des cahiers contenant des 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 **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 931.]*

- 861.** *Pour ce qui a trait à l'élaboration d'un Plan volontaire de bénéfiques dans le but de provoquer une désaffiliation massive des travailleurs, le comité note que le gouvernement signale que l'organisation syndicale n'a pas présenté de preuves suffisantes à ce sujet et que l'entreprise nie l'existence d'un tel plan. Dans ces conditions, le comité demande à l'organisation plaignante de préciser ses allégations.*
- 862.** *Quant à l'allégation de pressions exercées sur les travailleurs pour qu'ils signent un pacte collectif et, partant, se désaffilient de l'organisation syndicale, le comité prend note de l'explication fournie par le gouvernement au sujet du système juridique colombien qui prévoit l'existence de conventions collectives et de pactes collectifs. En effet, ces derniers ne peuvent être souscrits que dans les cas où l'organisation syndicale présente dans une entreprise ne représente pas plus de 30 pour cent des travailleurs. Le comité note que, d'après ce qu'a déclaré l'entreprise, les travailleurs non syndiqués ont étudié la possibilité d'obtenir une majorité pour pouvoir signer un pacte collectif. Tenant compte du fait que l'organisation plaignante allègue l'existence de pressions sur les travailleurs syndiqués pour qu'ils signent le pacte collectif et observant que, conformément à la législation, pour que cela soit possible, les travailleurs syndiqués doivent cesser d'appartenir au syndicat, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour diligenter une enquête afin de déterminer si, dans le cadre de l'invitation à signer le pacte collectif, les travailleurs syndiqués ont fait l'objet de pressions. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*
- 863.** *Pour ce qui a trait aux allégations relatives à la suppression, pour 114 travailleurs cadres, de bénéfiques mis en place dans le Statut du dirigeant annulé par la deuxième section, sous-section A, de la Chambre du contentieux administratif du Conseil d'Etat, le comité note que, selon le gouvernement, il s'agit d'une décision de l'autorité judiciaire et que, par conséquent, le gouvernement n'est pas compétent pour la mettre en question et que, pour sa part, l'entreprise signale qu'elle est tenue de se conformer aux décisions judiciaires. Le comité observe que l'on peut déduire de la lecture des articles du Statut en question joint par l'organisation plaignante qu'il s'agit de bénéfiques octroyés en vertu d'une décision unilatérale du comité de direction de l'entreprise au bénéfice des travailleurs occupant en son sein des fonctions de direction. Toutefois, le comité ne dispose pas d'une copie du jugement de la Chambre du contentieux administratif du Conseil d'Etat qui lui permettrait de connaître les motifs de l'annulation dudit Statut. Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement de lui envoyer une copie dudit jugement afin de pouvoir se prononcer en ayant pleinement connaissance de la situation.*

## **Recommandations du comité**

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

- a) *Le comité demande à l'organisation plaignante de préciser ses allégations en relation avec l'élaboration d'un Plan volontaire de bénéfices dans le but de provoquer une désaffiliation massive des travailleurs.*
- b) *Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour diligenter une enquête afin de déterminer si, dans le cadre de l'invitation à signer le pacte collectif, les travailleurs syndiqués ont fait l'objet de pressions. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet.*
- c) *Pour ce qui a trait aux allégations relatives à l'annulation, pour 114 travailleurs cadres, de bénéfices mis en place dans le Statut du dirigeant, par décision de la deuxième section, sous-section A, de la Chambre du contentieux administratif du Conseil d'Etat, le comité demande au gouvernement de lui envoyer une copie du jugement en question.*

CAS N° 2495

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

**Plainte contre le gouvernement du Costa Rica  
présentée par  
la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

*Allégations: Attaque à main armée au siège de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum par deux individus, avec menaces de mort proférées à l'encontre de cinq dirigeants ou travailleurs et vol de leurs objets personnels et d'un ordinateur de la confédération, après une fouille des bureaux*

**865.** La plainte figure dans une communication de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) datée du 12 juin 2006. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par communication datée du 14 août 2006.

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

**A. Allégations du plaignant**

**867.** Dans sa communication datée du 12 juin 2006, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) fait référence aux graves menaces et intimidations proférées contre la vie de travailleurs et de dirigeants syndicaux de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) suite à une attaque qui a eu lieu contre le siège dudit organisme syndical.

**868.** La CISL précise que, le 24 mai 2006, à 10 heures, les personnes suivantes se trouvaient dans le local syndical de la CTRN: Tannia González, réceptionniste; Nieves Granja;

Gustavo Hernández; Alejandro López, secrétaire à l'organisation, et Tyronne Esna, secrétaire à l'éducation. A cette heure-là, M<sup>me</sup> González est entrée brutalement dans la salle de réunions, poussée par un individu qui lui maintenait la bouche fermée et la menaçait d'un revolver sur la tempe, obligeant les autres à se jeter au sol. Ils ont mis un revolver dans la bouche de Tyronne Esna.

- 869.** Ces personnes de la CTRN ont été attachées avec des liens en plastique et l'un des sujets a demandé qu'on leur indique où était l'argent, tandis que l'autre commençait à les dépouiller de leurs objets personnels: des portefeuilles, cinq téléphones portables, deux agendas électroniques, des objets en or, de l'argent en liquide, des chéquiers et autres documents de la CTRN; ils ont aussi emporté les clés des voitures de MM. López et Esna. Tout en demandant où était le coffre-fort, ils fouillaient les archives, les mettant sens dessus dessous, ont sorti les dossiers de tous les bureaux puis ils ont emmené tous les employés dans l'une des toilettes où ils ont continué à les menacer, leur disant que s'ils parlaient et disaient quelque chose ils allaient les tuer.
- 870.** Ces délinquants communiquaient avec une personne de l'extérieur au moyen d'un téléphone portable tout en menaçant de tuer les personnes de la CTRN. Ils ont signalé qu'ils savaient que le dirigeant syndical Rodrigo Aguilar se trouvait au Brésil et qu'il y avait encore trois personnes. Ils ont fouillé tout le local et ont emporté un ordinateur qui contenait des informations très importantes pour la CTRN ainsi qu'une plainte auprès du BIT. Après les avoir jetées à terre ils sont partis, laissant les personnes de la CTRN dans cette position pendant 45 minutes, jusqu'à ce qu'elles parviennent à retirer leurs liens.

## B. Réponse du gouvernement

- 871.** Dans sa communication datée du 14 août 2006, le gouvernement déclare que l'organisation fait référence à des faits étrangers à la matière qui est de la compétence de l'OIT, à savoir des faits concernant une attaque au local syndical et des menaces présumées proférées à l'encontre de dirigeants et de travailleurs de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN), survenue le 24 mai 2006. Le gouvernement indique que cela montre de la part de l'organisation syndicale en question une méconnaissance des efforts des organes compétents pour faire face à des situations analogues à celle qui est dénoncée ici, ainsi que de l'Etat de droit que les autorités respectent au Costa Rica.
- 872.** Le gouvernement considère sur cette question qu'il faut rester prudent au moment de formuler des conclusions. Dans toutes les sociétés, il y a des faits délictueux, perpétrés par la pègre et le vandalisme, faits contre lesquels les forces de répression existant dans chaque pays travaillent continuellement. Au Costa Rica, toutes les procédures administratives et judiciaires prennent fin lorsque toutes les étapes ont été franchies. Pas avant. Ne pas respecter le droit d'agir en justice consacré dans l'ordre juridique, administratif ou judiciaire, revient à nier l'ordre constitutionnel. Effectivement, le Costa Rica, dans l'état de droit qui y prévaut garantit le libre exercice des droits humains fondamentaux, comme ceux des travailleurs reconnus internationalement.
- 873.** Le gouvernement ajoute que, les faits dénoncés dans la présente commission concernant un fait à caractère pénal, étranger à toute question de travail, l'article 153 de la Constitution politique dispose qu'il appartiendra au pouvoir judiciaire, outre les fonctions que ce corps normatif lui attribue, de connaître des causes pénales, quelles que soient leur nature et la qualité des personnes impliquées, prendre des décisions et faire exécuter les décisions prises, avec l'aide de la force publique si nécessaire. Le gouvernement envoie en annexe un rapport de l'organisme d'enquêtes judiciaires daté du 30 juin 2006, où est indiqué ce qui suit:

(...en ce qui concerne les faits survenus dans les bureaux de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN), le soussigné tient à porter à votre connaissance que, à partir du moment où cet organisme a eu connaissance de la situation regrettable qui a affecté le personnel d'une entité si importante, toute notre attention s'est portée sur ce fait, comme c'est le cas pour ce genre de problème, et que des démarches ont immédiatement été entreprises pour résoudre rapidement le problème du vol.

C'est ainsi que la plainte N.000-06-10756 a été reçue et le cas est traité par les officiers Luis Jaramillo Granados et Marco Carrión Hernández, tous deux enquêteurs détachés de l'Unité des agressions de la section des délits contre la propriété du département d'enquêtes criminelles de cet organisme; ceux-ci, dans un rapport au numéro unique N°06-010572-042-PE ont fait parvenir le 21 juin dernier le rapport correspondant aux démarches effectuées à ce jour au service des agressions du ministère public.

De l'examen dudit rapport, il appert que, le 24 mai, date à laquelle le personnel détaché dans les bureaux de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum, a été victime d'une agression, les officiers de la section des inspections oculaires et des collectes d'indices se sont présentés sur les lieux afin de procéder à l'examen et à la recherche d'indices, prenant des photographies et relevant les empreintes existantes, ce qui leur a permis de rédiger l'acte d'inspection, d'enregistrement et de collecte d'indices.

Les cinq fonctionnaires qui avaient été victimes de l'agression et du vol ont également été entendus, ainsi que des propriétaires et du personnel de plusieurs commerces des alentours pour déterminer une relation avec des faits qui auraient pu survenir récemment, d'où il ressort qu'il est possible que les deux individus qui ont agi ce jour-là dans les locaux de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum aient pu effectuer des vols similaires dans d'autres immeubles, cherchant toujours à voler des ordinateurs personnels et des objets personnels des employés ou fonctionnaires tels que des téléphones portables, des montres, de l'argent liquide, entre autres.

Cependant, malgré les auditions et la reconnaissance de photographies qui a été faite avec deux des fonctionnaires de la Confédération des travailleurs afin de déterminer la possibilité de reconnaître l'un ou l'autre des suspects dans les registres que possède ledit organisme, il n'a pas été possible de parvenir à un résultat positif.

Actuellement, le personnel de l'unité de police en question continue à travailler sur cette enquête, sous la direction du ministère public, de sorte à trouver les responsables de ces délits; lorsque des résultats positifs auront été trouvés, l'information en sera transmise.)

- 874.** Le gouvernement déclare qu'il déplore explicitement tous les actes délictueux, et applique la loi avec rigueur dans les cas où les faits commis sont prouvés. Le gouvernement demande que, attendu ses déclarations antérieures, la plainte soit rejetée.

### C. Conclusions du comité

**875.** *Le comité observe que, dans la présente plainte, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) allègue l'attaque au siège de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) par deux individus armés (qui communiquaient avec une personne de l'extérieur au moyen d'un téléphone portable); ces individus ont attaché deux dirigeants syndicaux de la CTRN (Alejandro López et Tyronne Esna) et trois travailleurs de la CTRN et les ont menacés de mort; ils les ont dépouillés de leurs objets personnels et de documents, ont emporté un ordinateur contenant des informations très importantes pour la CTRN tout en fouillant et en mettant sens dessus dessous les archives de tous les bureaux.*

**876.** *Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles: 1) il déplore tous les faits délictueux; 2) bien qu'il s'agisse d'une attaque contre un local syndical et qu'il y ait eu des menaces présumées proférées à l'encontre de dirigeants syndicaux et de travailleurs qui se trouvaient à l'intérieur, il faut être prudent lorsqu'on formule des conclusions vu qu'il pourrait s'agir de délits perpétrés par la pègre et le vandalisme,*

étrangers à la compétence de l'OIT; 3) l'organisme d'enquêtes judiciaires (OIJ) signale que deux de ses enquêteurs (officiers de l'unité des agressions de la section des délits contre la propriété du département d'enquêtes criminelles) se sont présentés le jour même (24 mai 2006) sur les lieux des faits et ont entendu les personnes présentes dans le local syndical; ils ont fait les démarches nécessaires (relevé d'empreintes, photos, etc.); selon l'OIJ, il est possible que les deux attaquants du siège de la CTRN aient pu effectuer des vols similaires dans d'autres immeubles, cherchant à voler des ordinateurs et des objets personnels, comme dans le cas de la CTRN; selon l'OIJ, deux des fonctionnaires de la CTRN n'ont pas reconnu les coupables dans les registres (photographiques) que possède ledit organisme; 4) l'enquête continue sous la direction du ministère public.

**877.** *Le comité déplore la gravité des faits allégués qui comprennent des menaces de mort, à l'encontre de cinq dirigeants syndicaux et travailleurs de la CTRN, le vol de leurs objets personnels, ainsi que la fouille des archives des bureaux de la CTRN et le vol d'un ordinateur et les dossiers de l'organisation. Le comité estime qu'il ne dispose pas encore d'éléments suffisants pour déterminer avec certitude si ces faits délictueux ont une finalité antisyndicale ou si, comme le souligne le gouvernement, il pourrait s'agir de faits délictueux, perpétrés par des vandales. Le comité rappelle que les cas de menaces de mort à l'encontre de syndicalistes et de vol dans des organisations syndicales ou de vol sur la personne de syndicalistes font partie des questions pour lesquelles il a compétence pleine et entière, que ces questions exigent que des enquêtes soient diligentées dans le but d'éclaircir pleinement et dans les plus brefs délais les faits et les circonstances dans lesquelles lesdits délits auraient été perpétrés, et ainsi, dans la mesure du possible, pouvoir déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables, prévenir la répétition de tels actes et rendre possible la restitution des biens volés.*

**878.** *Dans ces conditions, le comité, tout en prenant note des enquêtes en cours, s'attend à ce que celles-ci permettront d'identifier le plus tôt possible les motifs de ces actes et les coupables et permettront de les sanctionner sévèrement, et demande au gouvernement de le tenir informé des progrès accomplis dans les enquêtes ainsi que de toute décision judiciaire qui serait prise.*

## **Recommandations du comité**

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

- a) *Le comité déplore la gravité des faits allégués qui comprennent des menaces de mort proférées à l'encontre de cinq dirigeants syndicaux et travailleurs de la CTRN, le vol de leurs objets personnels, ainsi que la fouille des archives des bureaux de la CTRN et le vol d'un ordinateur et les dossiers de l'organisation.*
- b) *Le comité s'attend à ce que les enquêtes en cours permettront de déterminer les motifs de ces actes, de trouver les coupables et de les sanctionner sévèrement, ainsi que de rendre possible la restitution des biens volés, et il demande au gouvernement de le tenir informé des progrès accomplis dans les enquêtes ainsi que de toute décision judiciaire qui serait prise.*

CAS N° 2471

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

**Plainte contre le gouvernement de Djibouti  
présentée par  
l'Union djiboutienne du travail (UDT)**

*Allégations: L'organisation plaignante allègue que la direction du Port de Djibouti entrave le libre exercice des droits syndicaux par diverses actions: licenciement de 11 responsables et militants syndicaux; détention de 170 travailleurs et licenciement de 25 autres travailleurs suite à une grève de solidarité; arrestation et détention préventive de 12 travailleurs; harcèlement policier et juridique répété de travailleurs; «derniers avertissements avant licenciement» adressés à 120 travailleurs s'étant livrés à une collecte pour soutenir financièrement les travailleurs licenciés*

- 880.** La plainte figure dans deux communications datées du 26 octobre 2005 et du 24 janvier 2006, ainsi que dans des communications des 20 et 24 juin 2006, dans lesquelles l'UDT fournit des informations complémentaires.
- 881.** Le gouvernement n'ayant pas répondu, le comité a dû ajourner l'examen du cas à deux reprises. A sa réunion de novembre 2006 [voir 343<sup>e</sup> rapport, paragr. 10], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127<sup>e</sup> rapport, approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine session, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.
- 882.** Djibouti 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**

- 883.** L'organisation plaignante allègue que, contraints de travailler depuis 2004 dans un contexte de violations flagrantes des lois et règlements du travail ainsi que d'abus de pouvoir de la part de la direction du Port autonome international de Djibouti, les employés du port ont décidé de saisir par le biais de l'Union des travailleurs du port (UTP) les instances compétentes en la matière et les autorités du pays conformément à la législation nationale (inspection du travail, ministère de Tutelle et présidence de la République).
- 884.** Ayant épuisé tous les recours réglementaires, l'UTP, suite à une assemblée générale tenue le 10 septembre 2005, a déposé un préavis de grève. L'organisation plaignante indique que le ministère de l'Emploi a tenté d'empêcher la grève avant de se raviser et d'inviter les deux parties à la table des négociations le jour même de la grève, le 14 septembre 2005.

L'amorce de dialogue social a toutefois été rapidement rompue à l'instigation de la direction du port.

- 885.** L'organisation plaignante allègue en particulier que, le 24 septembre 2005, 11 responsables et militants syndicaux ont été licenciés; qu'à la suite d'une grève de solidarité déclenchée le lendemain, 170 travailleurs ont été conduits dans un centre de détention et que 25 autres travailleurs ont été licenciés (la liste des travailleurs du Port de Djibouti licenciés au cours du conflit collectif est annexée à la plainte); que 12 travailleurs maintenus en détention préventive, pour provocation d'une rébellion manifestée et participation délictueuse à un attroupement, ont été relaxés par jugement du 2 octobre 2005; qu'à cet égard la chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Djibouti a arbitrairement condamné lesdits travailleurs à des peines de prison allant jusqu'à deux mois d'emprisonnement avec sursis (trois d'entre eux ont été déclarés coupables de délit de manifestation illégale et d'obstruction à la liberté du travail, et les autres coupables de menaces et de rassemblement sur la voie publique susceptible de trouble à l'ordre public). L'organisation plaignante dénonce également les «derniers avertissements avant licenciement» dirigés à l'encontre de 120 travailleurs s'étant livrés à une collecte pour soutenir financièrement les travailleurs licenciés, ainsi que d'une manière générale des mesures de harcèlement policier et juridique de travailleurs (voir communication du 24 janvier 2006). L'organisation plaignante demande au comité de formuler les recommandations nécessaires en vue de l'annulation des décisions de licenciement des grévistes.
- 886.** Dans sa communication du 24 juin 2006, l'UDT souligne que ces violations de la liberté syndicale s'inscrivent dans le cadre d'une politique de répression sauvage et inhumaine du gouvernement. Ce dernier a franchi une nouvelle étape avec l'arrestation de quatre syndicalistes affiliés à l'UDT, inculpés de livraison d'informations à une puissance étrangère et d'outrage au président de la République et placés sous mandat de dépôt à la prison de Gabode, où ils sont restés détenus pendant presque un mois. L'organisation plaignante allègue que ces arrestations, détentions et poursuites judiciaires sont arbitraires et contreviennent aux règles essentielles de procédure pénale. Le passeport de deux des inculpés a en outre été confisqué.

## **B. Conclusions du comité**

- 887.** *Le comité regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante, alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
- 888.** *Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127<sup>e</sup> rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184<sup>e</sup> session], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*
- 889.** *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 qu'il y a pour leur propre réputation à ce qu'ils présentent, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*

890. *Le comité note que le présent cas porte, dans un contexte d'intimidations et d'aggravation des violations des droits syndicaux, sur des mesures de représailles liées au déclenchement d'un conflit collectif en 2004 dans le Port autonome international de Djibouti: licenciement abusif de 36 responsables et militants syndicaux, détention de 170 travailleurs solidaires des travailleurs licenciés, arrestation et détention préventive de 12 travailleurs pour provocation d'une rébellion manifestée et participation délictueuse à un attroupement; menaces de licenciements à l'encontre de 120 travailleurs s'étant livrés à une collecte pour soutenir financièrement les travailleurs licenciés.*
891. *Le comité note avec regret que le gouvernement n'a pas répondu aux allégations de licenciements abusifs dont sont victimes les dirigeants et militants syndicaux. Le comité rappelle à cet égard que le droit de grève est un des moyens dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux, et qu'il est un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 522 et 523.]*
892. *Le comité attire l'attention du gouvernement sur le fait qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables – et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 799.]*
893. *Le comité demande donc au gouvernement de diligenter rapidement une enquête indépendante sur les allégations de licenciement abusif des 36 responsables et militants syndicaux dans le Port de Djibouti et, si elles s'avèrent fondées, de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour mettre fin à ces actes de discrimination et de sanctionner les personnes responsables et d'assurer leur réintégration sans perte de salaire. Le comité considère en outre que le gouvernement doit veiller à assurer une protection adéquate et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale en mettant l'accent sur la réintégration du travailleur comme moyen de réparation efficace. Le comité rappelle que 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, dans les cas où une réintégration s'avère impossible, le gouvernement devrait veiller à ce que soit versée aux travailleurs concernés une indemnisation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 837 et 845.]*
894. *Par ailleurs, s'agissant des allégations de détention suite à une grève de solidarité, regrettant une fois encore l'absence d'observations de la part du gouvernement, le comité rappelle fermement que l'arrestation et la détention de syndicalistes, comme les mesures de harcèlement et d'intimidation dénoncées, mettent gravement en péril le libre exercice des droits syndicaux, que les autorités ne devraient pas recourir aux mesures d'arrestation et d'emprisonnement en cas d'organisation ou de participation à une grève pacifique, et que nul ne devrait pouvoir être privé de liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé une grève pacifique ou d'y avoir participé et que le gouvernement devrait prendre des mesures sévères à l'égard de telles pratiques. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 671 et 672.]*
895. *Le comité note enfin avec une profonde préoccupation les allégations concernant l'arrestation et la détention de quatre syndicalistes affiliés à l'UDT, à savoir MM. Adan Mohamed, Hassan Cher Hared, Mohamed Ahmed Mohamed et Djibril Ismael Egueh, ainsi*

*que les poursuites judiciaires dont ils font l'objet. Le comité s'attend à ce que ces responsables syndicaux soient libérés, qu'aucune charge ne soit plus retenue contre eux, et prie instamment le gouvernement de fournir des informations précises à ce sujet.*

## **Recommandations du comité**

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

- a) Le comité regrette profondément que, en dépit du laps de temps écoulé depuis la première présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations du plaignant. Le comité prie instamment le gouvernement de se montrer plus coopératif à l'avenir.*
- b) Le comité demande au gouvernement de diligenter rapidement une enquête indépendante sur les allégations de licenciement abusif des 36 responsables et militants syndicaux dans le Port de Djibouti. Si ces allégations s'avèrent fondées, le comité prie le gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour mettre fin à ces actes de discrimination et sanctionner les personnes responsables et de s'assurer de leur réintégration sans perte de salaire. Dans les cas où une réintégration s'avère impossible, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que soit versée aux travailleurs concernés une indemnisation adéquate qui constitue une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux.*
- c) Le comité s'attend à ce que les responsables syndicaux MM. Adan Mohamed, Hassan Cher Hared, Mohamed Ahmed Mohamed et Djibril Ismael Egueh soient libérés, qu'aucune charge ne soit plus retenue contre eux, et prie instamment le gouvernement de fournir des informations précises à ce sujet.*

## La liste des travailleurs du Port autonome international de Djibouti licenciés au cours du conflit collectif (du 14 au 27 septembre 2005)

N°	Fichier	Nom	Situation professionnelle pendant le licenciement	Nombre d'années en fonction au port	Fonction dans le syndicat	Fonction professionnelle	Emargement
01	1220	Ali Ibrahim Darar	En activité	24	Secrétaire général adjoint	Chef des opérations	
02	2108	Wahib Ahmed Dini	En activité	8	2 <sup>e</sup> adjoint du secrétaire général	Portiqueur	
03	1756	Mohamed Ahmed Mohamed	En activité	12	Secrétaire affaires juridiques	Technicien	
04	2142	Mohamed Ali Ahmed	En activité	10	Secrétaire relations ext.	Chef de bord	
05	1562	Abdourahman Bouh Il Tireh	En activité	21	Secrétaire Inform/C	Technicien navigant	
06	2124	Ali Ibrahim Chireh	En activité	6	Délégué personnel et syndicat	Portiqueur	
07	1705	Yacin Ahmed Robleh	En activité	19	Délégué personnel et syndicat	Superviseur DDP	
08	1580	Mohamed Abdillahi Dirieh	En activité	27	Conseiller T. SG.	Chef de section engins	
09	1103	Kamil Mohamed Ali	En activité	28	Délégué personnel	Chef dpt. exploitation	
10	1201	Ibrahim Moussa Sultan	En activité	26	Délégué personnel	Chef dpt. comptable	
11	1390	Samira Hassan Mohamed	En activité	22	Délégué personnel	Assistant adm. direction port	
12	1992	Djibril Houssein Walieh	En activité	7	Délégué personnel	Technicien	
13	1978	Moustapha Moussa Houssein	En activité	7	Délégué personnel	Chef section électricité	
14	1404	Youssef Houmed Mohamed	En congé	24	Délégué personnel	Patron de remorqueur	
15	1703	Ahmed Abdi Waliyeh	En activité	17	Délégué personnel	Agent de facturation	
16	2155	Osman Houssein Djama	En activité	8	Militant	Planificateur des bateaux	
17	2506	Djamel Mohamed Rayaleh	En congé	3	Militant	Conducteur poids lourd	
18	2138	Mohamed Hersi Houssein	En activité	7	Militant	Conducteur poids lourd	
19	2571	Aden Moussa Aden	En activité	3	Militant	Docker spécialisé	
20	2580	Moussa Doubad	En activité	3	Militant	Docker spécialisé	
21	2594	Mohamed Ali Abdellah	En activité	3	Militant	Docker spécialisé	
22	2624	Ali Hassan Mohamed	En activité	3	Militant	Docker spécialisé	
23	2022	Kadidja Abdo	En activité	8	Militante	Agent de facturation	
24	1738	Neima Awad	En activité	12	Militante	Secrétaire de direction	

N°	Fichier	Nom	Situation professionnelle pendant le licenciement	Nombre d'années en fonction au port	Fonction dans le syndicat	Fonction professionnelle	Emargement
25	1540	Naguib Ahmed Mohamed	Paraplégique/inactivité	20	Militant	Pompiste	
26	1623	Osman Abdillahi Youssouf	En activité		Militant	Technicien	
27	2364	Ali Mohamed Ali	En activité	4	Militant	Agent de sécurité	
28	2323	Houssein Barreh Djama	En activité	4	Militant	Agent de sécurité	
29	2007	Djama Ismael Assoweh	En activité	7	Militant	Technicien	
30	2545	Kadir Osman Hassan	En activité	4	Militant	Technicien	
31	2298	Mohamed Hais Mohamed	En activité	10	Militant	Technicien	
32	2186	Farhan Bouh Dafe	En activité	6	Militant	Technicien	
33	1658	Moustapha Abchir Egueh	En activité	20	Militant	Capitaine de remorqueur	
34	2463	Mohamed Abdillahi Omar	En activité	7	Militant	Enquêteur SENIOR	
35		Koulmiyeh Houssein Ahmed	En activité	5	Militant	Contrôleur d'exploitation	
36	2574	Ali Hassan Kamil	En activité	3	Militant	Docker spécialisé	

CAS N° 2483

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

**Plainte contre le gouvernement de la République dominicaine  
présentée par  
l'Association des employés de l'assurance médicale des instituteurs  
(ASOESEMMA)**

***Allégations: L'organisation plaignante allègue le licenciement antisyndical du secrétaire général et du trésorier de son organisation, ainsi que des actes d'ingérence et la non-restitution des cotisations de ses affiliés***

- 897.** La plainte figure dans les communications de l'Association des employés de l'assurance médicale des instituteurs (ASOESEMMA) en date des 24 janvier, 8 avril, 6 et 25 mai, 15 juin, 8 septembre, 28 novembre et 21 décembre 2006. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 10 octobre 2006 et 19 février 2007.
- 898.** La République dominicaine 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**

- 899.** Dans ses communications des 24 janvier, 8 avril, 6 et 25 mai, 15 juin, 8 septembre et 28 novembre, l'Association des employés de l'assurance médicale des instituteurs (ASOESEMMA) allègue que les autorités qui dirigent l'Assurance médicale des instituteurs (SEMMA) sont à l'origine de diverses violations des conventions n°s 87 et 98, se traduisant par des transferts de dirigeants et des propositions de promotion à des dirigeants de l'association en échange de leur démission du comité de direction ayant comme conséquence l'entrave au libre exercice des droits syndicaux. L'ASOESEMMA allègue qu'à la suite de ces actes antisyndicaux et dans le but de démanteler le comité de direction, lequel était en train de formuler des réclamations salariales et de demander des promotions de fonctionnaires, la direction de la SEMMA a décidé de licencier M. César Antonio Familia, secrétaire général, et M. Rabel Novas, trésorier de l'ASOESEMMA en novembre 2005. Les dirigeants syndicaux en question ont présenté en septembre 2006 un recours administratif devant le Tribunal supérieur administratif concernant leur licenciement.
- 900.** L'organisation plaignante ajoute qu'après les licenciements ci-dessus mentionnés les autorités du SEMMA ont commis divers autres actes d'ingérence. Concrètement, elles ont voulu intervenir dans les fonctions de l'ASOESEMMA en essayant d'imposer leur agenda afin d'organiser une assemblée ou en envisageant l'augmentation de la cotisation mensuelle versée par les affiliés. L'organisation plaignante allègue de la même façon que, dans ce contexte d'actes d'ingérence, le 24 mai 2006, les autorités du SEMMA ont organisé des élections dans le but de mettre en place un soi-disant comité directeur de l'ASOESEMMA. Cette dernière signale que l'autorité administrative du travail s'est limitée à essayer une médiation, au cours de laquelle l'organisation des employeurs n'a participé qu'à une seule des quatre réunions programmées.

- 901.** L'organisation plaignante allègue aussi que la direction du SEMMA a refusé de remettre à l'ASOESEMMA la somme d'argent qui correspondait à la cotisation prélevée à ses affiliés pendant les mois de mars, avril et mai 2006.
- 902.** Enfin, dans sa communication du 21 décembre 2006, l'organisation plaignante signale que le recours administratif porté devant le Tribunal supérieur administratif au sujet des licenciements des dirigeants syndicaux MM. Familia et Novas suit son cours.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 903.** Dans ses communications des 10 octobre 2006 et 19 février 2007, le gouvernement rappelle que, selon l'organisation plaignante, MM. César Familia et Rabel Novas, respectivement secrétaire général et trésorier de l'Association des employés de l'assurance médicale des instituteurs, ont été écartés du service en tant qu'employés de l'Assurance médicale des instituteurs (le 27 mars 2006, le comité de direction de l'Assurance médicale des instituteurs a ratifié cette mise à l'écart du service de l'institution (le SEMMA)) et que ceci est le résultat d'une persécution due à leur qualité de dirigeants syndicaux.
- 904.** Le gouvernement informe que l'Assurance médicale des instituteurs allègue qu'il s'agit d'une séparation ou radiation normale, approuvée par le comité de direction, et qu'elle répond à l'indiscipline des personnes concernées. Il ajoute que l'Assurance médicale des instituteurs est une institution publique créée selon le décret du pouvoir exécutif n° 2745 du 12 février 1985, qu'elle relève du secrétariat d'Etat à l'Education, et que ses fonctions sont de garantir les soins de santé pour les instituteurs du secteur de l'enseignement public de la nation. Les relations de travail dans les institutions publiques ne sont pas régies par le Code du travail. Le gouvernement indique que l'ASOESEMMA a fait appel au secrétariat d'Etat au Travail, afin que ce dernier enquête sur les faits.
- 905.** Le gouvernement signale que, bien que les relations du travail entre l'Assurance médicale des instituteurs et ses employés ne soient pas régies par le Code du travail, le Département du travail a cependant décidé de mander deux inspecteurs du travail afin d'essayer de trouver un accord entre les parties, à la date du 23 mai 2006. Les inspecteurs du travail sont allés rendre visite à la direction de l'Assurance médicale des instituteurs et ont tenté de concilier les intérêts des parties, dressant un procès-verbal le 27 mai, dans lequel ils font diverses suggestions en vue de résoudre le conflit. Malgré la participation de l'Inspection du travail, le secrétariat d'Etat au Travail, par l'intermédiaire du Département du travail, a entamé des démarches en convoquant pour une médiation et/ou conciliation les employeurs et les travailleurs concernés à plus de cinq reprises au cours desquelles il ne fut pas possible d'aboutir à un accord.
- 906.** Le gouvernement signale qu'à la date du 26 juillet 2006 le Directeur général du travail a envoyé une communication au secrétariat d'Etat à l'Education dans laquelle il recommande la réintégration des travailleurs à leur poste de travail. La décision de faire cette recommandation intervient après l'examen du rapport des inspecteurs du travail et afin de trouver une solution conciliée au conflit. Le 26 juin, ils ont présenté un recours administratif contre l'Assurance médicale des instituteurs. Le gouvernement indique que, du fait que les tribunaux du travail n'ont pas compétence pour connaître des conflits qui interviennent entre les institutions publiques et leurs employés, les travailleurs ont présenté leur recours contentieux devant le Tribunal supérieur administratif.
- 907.** Le gouvernement signale que, même si le secrétariat d'Etat au Travail ne doit pas intervenir dans ce conflit, puisque ses lois internes interdisent que les autorités administratives du travail traitent des sujets qui font l'objet de litiges judiciaires, comme c'est le cas en l'occurrence, les travailleurs ayant formé un recours judiciaire devant le Tribunal administratif, il a bien compris que la confiance engendrée par le secrétariat

d'Etat au Travail permet de continuer à chercher, comme il le fait, une solution au conflit à travers la médiation et la conciliation; c'est pourquoi des conversations sont en cours avec le Conseil national de l'unité syndicale, qui est la centrale syndicale qui représente l'association, dans le but de trouver une solution au problème. Le gouvernement continuera à participer de façon active afin d'aboutir à une solution dans ce conflit et il en tiendra informé le comité.

- 908.** Dans sa dernière communication datée du 19 février 2007, le gouvernement déclare que le secrétaire d'Etat au Travail a participé activement à tout le processus, utilisant des moyens internes et administratifs conférés par la loi, telles la conciliation et la médiation ainsi que l'intervention d'inspecteurs du travail et la participation active de la Direction générale du travail, avec comme motivation la résolution du conflit. Cependant, après qualification de la plainte en conflit d'interprétation judiciaire, le secrétaire d'Etat au Travail, en tant qu'organisme dépendant du pouvoir exécutif, a décidé de ne pas intervenir de manière officielle tant qu'une décision définitive n'aura pas été rendue par les tribunaux de la République. Ainsi, le gouvernement estime devoir reporter tout type de décision jusqu'à ce que les tribunaux compétents se prononcent.

### C. Conclusions du comité

- 909.** *Le comité observe que, dans le cas présent, l'Association des employés de l'assurance médicale des instituteurs (ASOEMMA) allègue que les autorités qui dirigent l'Assurance médicale des instituteurs (SEMMA) ont commis différentes violations des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et allèguent concrètement le licenciement antisyndical, en novembre 2005, de M. César Antonio Familia, secrétaire général, et de M. Rabel Novas, trésorier de l'ASOEMMA, divers actes d'ingérence du SEMMA dans les activités de l'ASOEMMA se traduisant par la convocation d'élections et la volonté d'imposer son propre agenda pour la tenue de l'assemblée de l'association ainsi que la non-remise du montant correspondant aux cotisations des affiliés pendant les mois de mars, avril et mai 2006.*
- 910.** *En ce qui concerne l'allégation de licenciement antisyndical en novembre 2005 de M. César Antonio Familia, secrétaire général, et de M. Rabel Novas, trésorier de l'ASOEMMA, le comité prend note que le gouvernement déclare que: 1) le SEMMA a signalé qu'il s'agit d'une radiation (licenciement) normale approuvée par le conseil de direction et qu'elle répond à l'indiscipline des dirigeants; 2) bien que les relations de travail entre le SEMMA et ses employés ne soient pas régies par le Code du travail, le Département du travail a décidé d'envoyer le 23 mai 2006 deux inspecteurs du travail pour tenter de trouver un accord entre les deux parties; 3) le secrétariat d'Etat au Travail, par l'intermédiaire de son Département du travail, a entrepris de convoquer les deux parties pour une médiation et une conciliation à plus de cinq reprises au cours desquelles il ne fut pas possible d'arriver à un accord; 4) étant donné que les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour connaître des conflits qui surgissent entre les institutions publiques et leurs employés, les travailleurs licenciés ont présenté un recours devant le Tribunal supérieur administratif; enfin 5) le Directeur général du travail a envoyé une communication au secrétariat d'Etat à l'Education dans laquelle il recommande de réintégrer les dirigeants en question pendant que le gouvernement continuera à chercher une solution au conflit au moyen de la médiation et de la conciliation.*
- 911.** *A ce sujet, considérant que l'autorité administrative a recommandé la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés, le comité demande au gouvernement de continuer à œuvrer en vue de la réintégration des dirigeants syndicaux César Antonio Familia et Rabel Novas. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute mesure qu'il pourrait adopter dans ce sens ainsi que du résultat du recours administratif présenté devant le Tribunal supérieur administratif concernant les licenciements.*

912. Enfin, le comité observe que la réponse du gouvernement ne permet pas de déterminer avec certitude si les autres allégations relatives aux actes d'ingérence du SEMMA au sein des activités de l'ASOESEMMA ainsi qu'à la non-restitution du montant correspondant aux cotisations des affiliés concernant les mois de mars, avril et mai 2006 sont examinées par les autorités judiciaires. A ce sujet, le comité prie instamment le gouvernement, si les autorités judiciaires ne sont pas déjà saisies de ces questions, de prendre des mesures afin que soit diligentée une enquête sur ce sujet sans retard et, au cas où les allégations seraient avérées, de prendre les mesures nécessaires pour mettre immédiatement un terme aux actes d'ingérence et procéder au versement à l'ASOESEMMA des cotisations retenues pendant le délai indiqué dans les allégations.

### Recommandations du comité

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

- a) *Le comité demande au gouvernement de continuer à œuvrer pour une réintégration des dirigeants syndicaux MM. Familia et Novas dans leurs postes de l'Assurance médicale des instituteurs (SEMMA). Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute mesure qui pourrait être adoptée dans ce sens, ainsi que du résultat du recours administratif relatif aux licenciements formé devant le Tribunal supérieur administratif.*
- b) *Concernant les allégations relatives aux actes d'ingérence du SEMMA dans les activités de l'ASOESEMMA ainsi qu'à la non-remise de la somme correspondant aux cotisations des affiliés pour les mois de mars, avril et mai 2006, le comité prie instamment le gouvernement, si les autorités judiciaires ne sont pas déjà saisies de ces questions, de prendre des mesures sans retard pour qu'une enquête soit ouverte et, au cas où les allégations seraient avérées, de prendre des mesures afin de faire cesser immédiatement les actes d'ingérence et que soit remis à l'ASOESEMMA le montant correspondant aux cotisations retenues pendant le délai précisé dans les allégations.*

CAS N° 2423

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

### Plaintes contre le gouvernement d'El Salvador présentées par

- la Fédération syndicale des travailleurs des services publics d'El Salvador (FESTRASPE)
- la Fédération syndicale XXI<sup>e</sup> siècle (FS-21)
- la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et
- la Fédération syndicale nationale des travailleurs salvadoriens (FENASTRAS)

*Allégations: Personnalité juridique refusée par le ministère du Travail au Syndicat des travailleurs de l'industrie portuaire d'El Salvador (STIPES), au Syndicat des*

*travailleurs salvadoriens de l'industrie mécanique et métallurgique (SITRASAIMM), au Syndicat des travailleurs du secteur de la sécurité privée d'El Salvador (SITRASSPES) et au Syndicat des travailleurs de l'industrie des services de sécurité privée (SITISPRI). Licenciements suite à la constitution de ces syndicats et licenciements dans d'autres entreprises*

914. Le comité a examiné ce cas lors de sa réunion de mai-juin 2006 et présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 437 à 498, approuvé par le Conseil d'administration à sa 296<sup>e</sup> réunion (juin 2006).]
915. Le gouvernement a par la suite transmis de nouvelles observations par des communications datées du 20 juin et du 6 octobre 2006.
916. El Salvador a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

**A. Examen antérieur du cas**

917. Lors de sa réunion de mai-juin 2006, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions toujours en suspens [voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 498]:
- a) Le comité demande au gouvernement d'accorder sans délai la personnalité juridique aux syndicats STIPES et SITRASSPES et espère vivement que le ministère du Travail agira en ce sens dans le recours interjeté en vue d'obtenir la révocation de la décision de refus du ministère du Travail. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
  - b) Tenant compte des affirmations du gouvernement sur la non-appartenance de certaines entreprises à l'industrie mécanique et métallurgique, le comité demande aux parties plaignantes de lui transmettre leurs observations à cet égard et de clarifier le statut de travailleur de l'industrie mécanique et métallurgique de chacun des membres fondateurs du SITRASAIMM (excepté pour les employés de la société Metalúrgica Sarti, S.A. de C.V., que le gouvernement a reconnus comme étant des travailleurs de l'industrie mécanique et métallurgique). Le comité demande au gouvernement de l'informer de l'issue du recours administratif en appel interjeté par le SITRASAIMM en vue de la révocation de la décision de refus d'octroi de la personnalité juridique.
  - c) Le comité prie instamment le gouvernement de continuer à recommander, comme il l'a fait jusqu'à présent, la réintégration des 34 fondateurs du STIPES, du fondateur du SITRASSPES, M. Juan Vidal Ponce, et du dirigeant syndical du STEES, M. Alberto Escobar Orellana, et de le tenir informé de l'issue des procédures de condamnation à l'amende engagées par le ministère du Travail. Le comité demande également au gouvernement de continuer à recommander la réaffectation de M. Santiago Sión et M. Raúl Deleón Hernández, fondateurs du SITRASSPES, aux postes qu'ils occupaient précédemment et de suggérer aux organisations plaignantes d'inviter M. Carlos Antonio Cushco Cunza et M. Ricardo Hernández Cruz, également fondateurs du SITRASSPES, à dénoncer au ministère du Travail la mutation dont ils auraient fait l'objet afin que le ministère puisse intervenir en leur faveur. Le comité demande aux organisations plaignantes de lui communiquer leurs observations concernant l'affirmation du gouvernement selon laquelle neuf des fondateurs du SITRASAIMM ont été licenciés en juin 2005 alors que la demande de personnalité juridique n'a été présentée par le

syndicat que le 9 août 2005, ce qui tendrait à démontrer que ces licenciements n'étaient pas en rapport avec la constitution du syndicat.

- d) Le comité demande au gouvernement de lui transmettre ses observations concernant le licenciement présumé des fondateurs du SITRASAIMM, M. Manuel de Jesús Ramírez et M. Israel Ernesto Avila, le 1<sup>er</sup> septembre 2005, c'est-à-dire à une date postérieure à l'introduction de la demande de personnalité juridique par les fondateurs du syndicat.
- e) En ce qui concerne le licenciement de 64 syndicalistes de l'entreprise Hermosa Manufacturing (dont sept dirigeants syndicaux identifiés nommément), le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles l'entreprise a mis un terme à certaines activités pour une période indéfinie et le ministère du Travail s'est efforcé d'enquêter sur la situation et de parvenir à un accord sur le non-respect des droits du travail par l'entreprise, y compris au moyen d'inspections. Le comité demande au gouvernement de veiller à ce que les personnes licenciées reçoivent toutes les indemnités prévues par la loi et invite les organisations plaignantes, comme demandé par le gouvernement dans sa réponse, à communiquer le nom des 57 syndicalistes mentionnés dans la plainte (le nom des sept dirigeants syndicaux est communiqué par les parties plaignantes).
- f) Pour ce qui est de l'allégation de licenciement de sept dirigeants syndicaux de la section du Syndicat général des couturières (SGC) de l'entreprise CMT, le comité note que l'inspection du travail a recommandé la réintégration des intéressés et le versement des salaires non perçus pour une raison imputable à l'employeur. Le comité demande au gouvernement de continuer à recommander la réintégration des sept dirigeants syndicaux et le règlement des salaires qui leur sont dus.
- g) Le comité rappelle au gouvernement qu'il peut solliciter la coopération technique de l'OIT pour l'aider à préparer une future législation syndicale. Le comité considère que la nouvelle législation doit notamment veiller à ce que les procédures applicables à la discrimination antisyndicale soient rapides et efficaces et que le ministère du Travail ne devrait pas être habilité à communiquer à un employeur le nom des fondateurs d'un syndicat pour déterminer si ces derniers sont ou non des salariés de l'entreprise. Ce type de contrôle devrait être exercé d'une autre manière, par exemple en prévoyant que les entreprises sont tenues de communiquer au ministère du Travail la liste complète des travailleurs pour le compte desquels elles cotisent, afin de permettre à celui-ci de déterminer si les fondateurs d'un syndicat ont ou non le statut de salariés.
- h) Le comité demande au gouvernement de faire parvenir ses observations sur la communication de la FENASTRAS, datée du 28 avril 2006, concernant le refus d'octroyer la personnalité juridique au SITISPRI.

## B. Réponse du gouvernement

**918.** En référence aux allégations formulées par la Fédération nationale syndicale des travailleurs salvadoriens (FENASTRAS) le 28 avril 2006, le gouvernement indique dans sa communication datée du 20 juin 2006 qu'après avoir mené jusqu'à son terme la procédure légale prévue par le Code du travail et émis les opinions juridiques pertinentes le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a décidé, le 3 avril 2006, de déclarer non recevable la demande de reconnaissance de la personnalité juridique introduite par le Syndicat des travailleurs de l'industrie de la sécurité privée (SITISPRI). Les raisons ayant motivé ce refus sont les suivantes:

- vu que les membres constituants du syndicat en formation, comme ils l'ont eux-mêmes indiqué, sont des travailleurs qui accomplissent des tâches pour et dans les entreprises Protección de Valores, S.A. de C.V. et Protecciones Industriales, S.A. de C.V., qui assurent des services de sécurité privée au niveau national, et que, en raison de la nature de leur travail ou des tâches qu'ils accomplissent, les employés desdites entreprises sont dans l'obligation d'être équipés d'armes à feu et d'autres types d'armes, attendu que l'objectif essentiel de leur fonction est d'assurer l'intégrité

physique des personnes et la sécurité des biens matériels, qu'ils soient meubles ou immeubles;

- vu que l'article 7, alinéa 3, de la Constitution de la République – loi fondamentale qui régit l'ordre juridique interne d'El Salvador – interdit expressément l'existence de groupes armés, l'octroi de la personnalité juridique au syndicat en formation par une instance étatique serait en contravention avec le principe constitutionnel énoncé audit article de la Constitution;
- vu que, par leur nature, les tâches accomplies par les travailleurs de sécurité privée en font les détenteurs de postes de confiance à double titre, tant vis-à-vis de l'employeur pour le compte duquel ils effectuent les missions demandées, qui sont de nature discrétionnaire, que des usagers, résidents, dirigeants d'entreprises, fonctionnaires ou employés de l'Etat, institutions spécifiques, publiques ou autonomes, organismes bancaires, etc., c'est-à-dire que tous les usagers comptent qu'ils accompliront la mission qui leur a été spécifiquement confiée, raison pour laquelle ils sont considérés comme des employés de confiance. Théoriquement, les travailleurs de confiance sont définis comme «toute personne qui, en raison des responsabilités qui lui ont été confiées, des missions délicates qu'elle exécute ou de l'honnêteté requise par ses fonctions, jouit de la confiance et de la reconnaissance spéciale de l'entreprise ou des dirigeants de l'entreprise qui l'emploient».

**919.** Par ailleurs, l'article 221 du Code du travail prévoit qu'un employé de confiance peut adhérer à un syndicat, à condition que l'assemblée générale de celui-ci l'accepte comme membre. Cela implique nécessairement l'existence préalable d'une organisation syndicale qui ne soit pas formée d'employés de confiance et à laquelle le ministère du Travail a accordé la personnalité juridique. Il résulte de ce qui précède que les employés de confiance, conformément à la législation en vigueur, ne peuvent faire partie des membres constituants d'une organisation syndicale puisqu'il n'existe pas encore d'assemblée générale syndicale habilitée à les accepter comme membres.

**920.** Concernant les allégations relatives au Syndicat des travailleurs de l'industrie portuaire d'El Salvador (STIPES), le gouvernement indique dans sa communication datée du 6 octobre 2006 que, par décision n° 16-2005 du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, le recours interjeté contre la décision qui avait initialement refusé la personnalité juridique à ce syndicat a été jugé recevable.

**921.** Par conséquent, le 7 juillet 2005, la Direction générale du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a accordé la personnalité juridique audit syndicat et approuvé ses statuts.

**922.** S'agissant du refus d'octroi de la personnalité juridique au Syndicat des travailleurs du secteur de la sécurité privée d'El Salvador (SITRASSPES), le gouvernement déclare que M. Nicolás Pineda Escobar, agissant en qualité de vice-président du comité directeur provisoire du syndicat en formation, a introduit un recours fondé sur les articles 11 de la Constitution et 1270 du Code de procédure civile en vue de la révocation de la décision du ministère du Travail du 3 octobre 2005, en vertu de laquelle la personnalité juridique a été refusée au syndicat. Le gouvernement ajoute que ce recours en révocation ayant été considéré comme irrecevable, la décision de refus du ministère du 3 octobre 2005 pour les motifs énoncés dans ladite décision et transmis au comité reste valide.

**923.** S'agissant du refus d'octroi de la personnalité juridique au Syndicat des travailleurs salvadoriens de l'industrie mécanique et métallurgique (SITRASAIMM), le gouvernement indique que M. José Amílcar Maldonado Castillo, en sa qualité de vice-président du comité directeur provisoire du syndicat en formation, a interjeté un recours en vue de la révocation

de la décision du ministère du Travail ayant refusé la personnalité juridique au syndicat précité pour des raisons qui ont déjà été communiquées au comité. Le gouvernement ajoute que, le 8 décembre 2005, ledit recours fondé sur les articles 11 de la Constitution et 1270 du Code de procédure civile a été déclaré recevable, décision qui a été communiquée conformément aux dispositions légales au syndicat en formation et aux entreprises concernées et qui n'a pas été contestée durant le délai légal imparti pour ce faire.

**924.** Le 21 février 2006, M. José Amílcar Maldonado Castillo a contesté ladite décision et demandé que soient annexés à sa plainte tous les documents relatifs au contrat de travail de 17 employés de la société Reselcon, S.A. de C.V. et de quatre employés de l'entreprise Servicios Talsa, S.A. de C.V. aux fins d'établir que ces 21 personnes étaient effectivement employées par les deux entreprises précitées. Nonobstant les éléments qui précèdent, sa demande a été jugée irrecevable car, en vertu de l'article 1270 du Code de procédure civile, les parties disposent de trois jours à compter de la date de notification d'une décision pour contester celle-ci. Or la décision a été notifiée aux parties le 8 décembre 2005 et les informations additionnelles transmises le 21 février 2006.

**925.** Par conséquent, l'examen du recours interjeté par la représentation syndicale en vue de la révocation de la décision de refus d'octroi de la personnalité juridique a donné lieu à une décision confirmant celle rendue par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale le 4 octobre 2005 pour les motifs indiqués dans ladite décision et déjà communiqués au comité.

**926.** Le gouvernement prend note de la recommandation du comité relative à la réintégration des 34 membres fondateurs du STIPES, du fondateur du SITRASSPES, M. Juan Vidal Ponce, et du dirigeant syndical du STEES, M. Alberto Escobar Orellana. Le gouvernement présente les informations suivantes concernant les procédures de condamnation à l'amende diligentées par le ministère du Travail:

- s'agissant du syndicat STIPES, le ministère du Travail a fait tous les efforts nécessaires pour encourager la réparation volontaire et légale des infractions commises par les opérateurs privés suivants: Servicios Técnicos del Pacífico, S.A. de C.V.; Representaciones Marítimas, S.A. de C.V.; Operadores Portuarios Salvadoreños, S.A. de C.V.; O & M Mantenimiento y Servicios, S.A. de C.V.; et Operadora General, S.A. de C.V. à l'encontre des fondateurs du Syndicat des travailleurs de l'industrie portuaire d'El Salvador. Malgré cela, et en dépit des interventions répétées de l'inspection du travail aux fins que les différentes entreprises précitées remédient aux infractions commises, à savoir procèdent à la réintégration à leur poste de travail des membres fondateurs du STIPES, les travailleurs concernés n'ont pas été réintégrés, raison pour laquelle les procédures engagées ont abouti à une condamnation à l'amende correspondante. Le comité sera informé sans délai des décisions qui seront prises;
- s'agissant de l'entreprise STEES, celle-ci a été condamnée à l'amende pour violation de l'article 248 du Code du travail, pour avoir licencié de fait le travailleur Alberto Escobar Orellana, deuxième secrétaire chargé des conflits du comité directeur général du Syndicat des travailleurs de l'éducation d'El Salvador, et de l'article 29 du Code du travail, pour être débiteur des salaires non perçus pour une raison imputable à l'employeur;
- s'agissant des violations des droits du travail des membres fondateurs du Syndicat des travailleurs du secteur de la sécurité privée d'El Salvador (SITRASSPES), le gouvernement indique, concernant les travailleurs de l'entreprise Guardianes, S.A. de C.V., que la nouvelle inspection menée dans cette entreprise a permis de constater que M. Santiago Sión, membre constituant du syndicat en formation en question, n'a

pas été transféré de la coopérative La Majada (département de Sonsonate) à San Salvador, qu'il a été réintégré à son poste de travail habituel dans le département de Sonsonate et qu'il n'a pas subi de perte de salaire, raison pour laquelle il est considéré que l'infraction commise a été réparée. En outre, pour ce qui est du cas de M. Raúl Delcón Hernández, qui a été transféré de son lieu de travail pour avoir participé à la fondation du syndicat susmentionné, la nouvelle inspection effectuée dans l'entreprise Guardianes, S.A. de C.V. a permis de constater que l'employeur avait réparé les infractions constatées étant donné que le travailleur en question a été réintégré à son poste de travail;

- pour ce qui est du cas de M. Manuel de Jesús Ramírez, employé par l'entreprise Servicios Talsa, S.A. de C.V., et de M. Israel Ernesto Avila, employé par l'entreprise Reselcon, S.A. de C.V., tous deux membres fondateurs du SITRASAIMM et licenciés le 1<sup>er</sup> septembre 2005, l'on a constaté qu'il n'existe pas de dossiers de plainte ni de démarches entreprises à leur égard;
- quant à l'entreprise Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., le ministère du Travail a épuisé l'ensemble des voies et moyens prévus par la loi – tant de persuasion que de recommandation – en vue de trouver une solution favorable aux travailleurs relevés de leurs fonctions en raison de la fermeture extraordinaire de l'entreprise qui les employait. Le ministère s'est vu dans l'impossibilité légale de résoudre le problème attendu que, bien que le représentant légal de l'entreprise ait été incarcéré, ce dernier ne possède pas de biens meubles ou immeubles suffisants pour assurer le règlement des indemnités, salaires et autres prestations dus aux travailleurs. C'est pourquoi cette affaire a été transmise à l'autorité judiciaire, les tribunaux du travail étant les instances compétentes pour résoudre au plan judiciaire les conflits individuels de travail rencontrés par les travailleurs de l'entreprise Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V. Le ministère du Travail n'a à aucun moment fait preuve de partialité concernant les droits des travailleurs ou des dirigeants syndicaux et a utilisé tous les moyens légaux à sa disposition pour trouver une solution aux problèmes rencontrés dans cette entreprise;
- s'agissant de l'entreprise CMT, S.A. de C.V., celle-ci a été condamnée à payer les amendes correspondant aux infractions commises, la première étant une violation de l'article 248 du Code du travail en raison du licenciement de fait des travailleuses et dirigeantes syndicales suivantes: M<sup>me</sup> María Rosa Beltrán, en qualité de secrétaire générale; M<sup>me</sup> Blanca Araceli Fuentes Castro, en qualité de secrétaire exécutive; M<sup>me</sup> Dora Alicia Rivas Osegueda, qui occupe le poste de secrétaire des finances; M<sup>me</sup> Morena Escobar de Paulino, en sa qualité de secrétaire chargée des conflits; M<sup>me</sup> Eva Lorena Umaña Pacheco, en qualité de secrétaire chargée de la sécurité et de la prévision sociale, et M<sup>me</sup> Teresa Martínez Guerra, en qualité de secrétaire chargée de l'organisation et des statistiques, toutes membres du comité directeur de section de l'entreprise de CMT, S.A. de C.V.; la deuxième étant une violation de l'article 29, alinéa 2, du Code du travail, du fait que l'entreprise en question n'a pas versé aux travailleuses et dirigeantes syndicales les salaires non perçus; et la troisième étant une violation de l'article 29, alinéa 2, du Code du travail, du fait que l'entreprise CMT, S.A. de C.V. n'a pas versé aux salariés concernés les salaires non perçus pour une raison imputable à l'employeur.

## C. Conclusions du comité

927. *Le comité observe que les allégations en instance portent sur les questions suivantes: refus d'octroi de la personnalité juridique par le ministère du Travail au Syndicat des travailleurs de l'industrie portuaire d'El Salvador (STIPES), au Syndicat des travailleurs salvadoriens de l'industrie mécanique et métallurgique (SITRASAIMM), au Syndicat des*

travailleurs du secteur de la sécurité privée d'El Salvador (SITRASSPES) et au Syndicat des travailleurs de l'industrie de la sécurité privée (SITISPRI) et actes de représailles suite à la constitution de ces syndicats (34 licenciements dans le cas du STIPES, 18 licenciements dans le cas du SITRASAIMM et deux licenciements et cinq mutations dans le cas du SITRASSPES); licenciement du dirigeant du Syndicat des travailleurs de l'éducation d'El Salvador (STEES), M. Alberto Escobar Orellana; licenciement de 64 membres ou dirigeants de la section syndicale de l'entreprise Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V.; et licenciement de sept dirigeants syndicaux de l'entreprise CMT, S.A. de C.V., toutes membres du Syndicat général des couturières.

### **Allégations relatives au refus d'octroi de la personnalité juridique aux syndicats**

- 928.** *Le comité note avec satisfaction que, le 7 juillet 2005, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a déclaré recevable le recours interjeté par le syndicat STIPES contre la décision de refus initial de la personnalité juridique du ministère.*
- 929.** *Le comité regrette cependant que le ministère du Travail, saisi du recours interjeté par le syndicat SITRASSPES (secteur de la sécurité privée), ait refusé d'accorder à ce dernier la personnalité juridique malgré la recommandation expresse du comité en ce sens. Le comité estime que cette situation est incompatible avec les exigences de la convention n° 87 et plus spécifiquement avec l'article 2 de cet instrument qui consacre le droit des travailleurs sans distinction d'aucune sorte de constituer les organisations de leur choix. Le comité prie instamment une nouvelle fois au gouvernement d'accorder la personnalité juridique à ce syndicat.*
- 930.** *Pour ce qui est des autres allégations relatives au refus d'octroi de la personnalité juridique au syndicat SITISPRI, représentant les travailleurs du secteur de la sécurité privée, le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles: 1) les employés des sociétés de sécurité privée sont les détenteurs d'un poste de confiance vis-à-vis de leur employeur et vis-à-vis des usagers des services de sécurité privée; le Code du travail, en son article 221, prévoit la possibilité pour un employé de confiance d'adhérer à une organisation syndicale à condition que l'assemblée générale de celle-ci l'accepte comme membre, ce qui implique nécessairement l'existence préalable d'une organisation syndicale qui ne soit pas formée d'employés de confiance; 2) l'article 7, alinéa 3, de la Constitution de la République interdit expressément l'existence de groupes armés, or les travailleurs des entreprises de sécurité privée sont équipés d'armes à feu. Le comité relève que le gouvernement a invoqué des raisons similaires dans d'autres cas relatifs au refus d'octroi de la personnalité juridique aux syndicats de travailleurs des entreprises de sécurité privée (comme dans le cas évoqué au paragraphe précédent relatif au SITRASSPES) et souligne que le gouvernement a déjà été appelé à ne pas retenir ces motifs étant donné que les seules exceptions possibles au droit de constituer une organisation syndicale prévues à l'article 9 de la convention n° 87 s'appliquent aux membres des forces armées et de la police. Le comité prie instamment le gouvernement d'accorder la personnalité juridique au SITISPRI et de le tenir informé à cet égard.*
- 931.** *Le comité note, d'autre part, que les organisations plaignantes n'ont pas communiqué les informations qui leur avaient été demandées en relation avec les raisons invoquées par le gouvernement pour refuser la personnalité juridique au syndicat SITRASAIMM et relève que le gouvernement indique que le recours en appel contre la décision de refus d'octroi de la personnalité juridique a été déclaré irrecevable par le ministère du Travail, en particulier en raison du non-respect par le syndicat en formation du délai de trois jours prévu par le Code de procédure civile pour communiquer les documents relatifs au contrat de travail de 17 personnes requis par le ministère du Travail (les documents ont été soumis mais après expiration du délai légal établi). Le comité souligne que la loi accorde un délai*

très court aux parties pour présenter les informations requises par le ministère du Travail dans les procédures de recours relatives à l'octroi de la personnalité juridique et déplore que, de ce fait, le syndicat SITRASAIMM n'ait pas obtenu ladite personnalité juridique. Le comité rappelle que s'il est vrai que les fondateurs d'un syndicat doivent respecter les formalités prévues par la législation, ces formalités, de leur côté, ne doivent pas être de nature à mettre en cause la libre création des organisations. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 276.] Le comité demande au gouvernement de prendre des mesures afin de réviser la législation à l'égard du délai alloué et de réexaminer la demande d'enregistrement du SITRASAIMM.

### **Licenciement de membres fondateurs d'organisations syndicales et d'autres syndicalistes**

932. Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles des procédures de condamnation à l'amende ont été engagées contre les entreprises qui ont licencié 34 membres fondateurs du syndicat et ne les ont pas réintégré à leur poste de travail en dépit des interventions répétées du ministère du Travail en ce sens. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard, de continuer à recommander la réintégration de ces syndicalistes et de condamner les entreprises contrevenantes à des amendes suffisamment dissuasives si elles n'obtempèrent pas.
933. Le comité relève qu'une amende a été infligée à l'entreprise ayant licencié le dirigeant syndical du STEES (secteur de l'éducation), M. Alberto Escobar Orellana, en raison de ce licenciement et du non-paiement des salaires qui lui étaient dus. Le comité demande au gouvernement de veiller à ce que l'entreprise verse à ce dirigeant syndical les salaires qui lui sont dus ainsi que les autres prestations prévues par la loi, de continuer à recommander sa réintégration et d'imposer des amendes supplémentaires, conformément à la législation, s'il n'est pas réintégré.
934. Le comité note avec satisfaction que le gouvernement indique que les membres fondateurs du SITRASSPES mentionnés dans les plaintes, MM. Santiago Sión et Raúl Delcón Hernández, ont finalement réintégré leur poste de travail, réparant ainsi l'infraction qui avait été commise. Le comité demande au gouvernement de continuer à recommander la réintégration de M. Juan Vidal Ponce (fondateur du SITRASSPES) à son poste de travail.
935. Le comité note par ailleurs que le gouvernement indique, concernant les allégations relatives à l'entreprise Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., que, le représentant légal de l'entreprise ayant été incarcéré et ne disposant pas de biens suffisants pour assurer le paiement des salaires, indemnités et autres prestations prévus par la loi aux personnes licenciées (64 syndicalistes, dont sept dirigeants syndicaux), l'affaire a été renvoyée devant l'instance judiciaire après épuisement par le ministère du Travail de tous les voies et moyens légaux disponibles. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
936. S'agissant des allégations relatives au licenciement de sept dirigeants syndicaux de la section du Syndicat général des couturières de l'entreprise CMT, le comité prend note de ce que, selon le gouvernement, le ministère du Travail a infligé les amendes prévues par la loi à cette entreprise en raison du licenciement des dirigeants syndicaux (dont le ministère avait recommandé la réintégration) et du non-paiement des salaires qui leur sont dus. Le comité demande au gouvernement de continuer à recommander la réintégration de ces dirigeants syndicaux, de continuer à infliger des amendes à l'entreprise, le cas échéant, et de veiller au règlement des salaires qui leur sont dus et des autres prestations prévues par la loi.

937. *D'autre part, s'agissant de l'allégation relative au licenciement des membres fondateurs du SITRASAIMM, M. Manuel de Jesús Ramírez et M. Israel Ernesto Avila, le 1<sup>er</sup> septembre 2005, c'est-à-dire à une date postérieure à l'introduction de la demande de personnalité juridique par les fondateurs du syndicat, le comité invite les organisations plaignantes à déposer plainte auprès du ministère du Travail attendu que, selon le gouvernement, ils ne l'ont pas encore fait.*
938. *Enfin, le comité est contraint de constater une nouvelle fois que le présent cas montre que l'exercice des droits syndicaux, notamment le droit de constituer des organisations syndicales et de jouir d'une protection adéquate et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale, n'est assuré ni en droit, puisque les amendes infligées ne semblent pas avoir d'effet dissuasif, ni en fait. Le comité réitère ses recommandations antérieures et rappelle au gouvernement qu'il peut solliciter la coopération technique de l'OIT pour préparer une future législation syndicale. Le comité considère notamment que la nouvelle législation doit garantir, sans restriction d'aucune sorte, le droit de constituer des syndicats et veiller à ce que les procédures applicables à la discrimination antisyndicale soient rapides et efficaces et prévoyant des sanctions suffisamment dissuasives. Par ailleurs, la nouvelle loi devrait veiller à ce que le ministère du Travail ne soit pas habilité à communiquer à un employeur le nom des fondateurs d'un syndicat pour déterminer si ces derniers sont ou non des salariés de l'entreprise.*

### **Recommandations du comité**

939. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité regrette que le ministère du Travail n'ait pas décidé, lors de l'examen du recours interjeté par le syndicat SITRASSPES, de lui accorder la personnalité juridique en dépit de la recommandation expresse du comité en ce sens. Le comité considère que cette situation est incompatible avec les exigences de la convention n° 87 et plus précisément avec l'article 2 de cet instrument qui consacre le droit de tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte de constituer les organisations de leur choix. Le comité prie instamment par conséquent une nouvelle fois au gouvernement d'accorder la personnalité juridique audit syndicat.*
  - b) *Le comité souligne que la loi accorde un délai très court aux parties pour présenter les informations requises par le ministère du Travail dans les procédures de recours relatives à l'octroi de la personnalité juridique et déplore que, de ce fait, le syndicat SITRASAIMM n'ait pas obtenu ladite personnalité juridique. Le comité demande au gouvernement de prendre des mesures en vue de réviser la législation quant au délai accordé et de réexaminer la demande d'enregistrement du SITRASAIMM.*
  - c) *Le comité demande par conséquent au gouvernement d'accorder la personnalité juridique au syndicat SITISPRI et de le tenir informé à cet égard.*
  - d) *Le comité demande au gouvernement de continuer de recommander la réintégration à leur poste de travail des 34 membres fondateurs du syndicat STIPES et du fondateur du syndicat SITRASSPES, M. Juan Vidal Ponce, du dirigeant syndical chargé de l'éducation, M. Alberto Escobar Orellana, et de sept dirigeants syndicaux de l'entreprise CMT, S.A. de C.V., et d'infliger*

*de nouvelles amendes suffisamment dissuasives à ces entreprises, conformément à la législation nationale en cas de refus et de veiller au règlement des salaires dus et des autres prestations de travail prévues par la loi.*

- e) *Le comité invite les organisations plaignantes à déposer plainte auprès du ministère du Travail au sujet du licenciement des membres fondateurs du SITRASAIMM, MM. Manuel de Jesús Ramírez et Israel Ernesto Avila, intervenu à une date postérieure à l'introduction de la demande de personnalité juridique par ce syndicat, aux fins que le ministère du Travail puisse diligenter l'enquête appropriée.*
- f) *Le comité constate une nouvelle fois que le présent cas démontre que l'exercice des droits syndicaux, notamment le droit de constituer des organisations syndicales et de jouir d'une protection adéquate et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale, n'est assuré ni en droit (les amendes infligées ne semblant pas avoir d'effet dissuasif) ni en fait. Le comité réitère ses recommandations antérieures et rappelle au gouvernement qu'il peut solliciter la coopération technique de l'OIT pour préparer une future législation syndicale. Le comité considère notamment que la nouvelle législation doit garantir, sans restriction d'aucune sorte, le droit de constituer des syndicats, et veiller à ce que les procédures applicables à la discrimination antisyndicale soient rapides et efficaces et prévoient des sanctions suffisamment dissuasives. Par ailleurs, la nouvelle législation devrait veiller à ce que le ministère du Travail ne soit pas habilité à communiquer à un employeur le nom des fondateurs d'un syndicat pour déterminer si ces derniers sont ou non des salariés de l'entreprise.*
- g) *En dernier lieu, le comité demande au gouvernement de le tenir informé des décisions judiciaires qui seront prises concernant les syndicalistes licenciés par l'entreprise Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V.*

CAS N° 2460

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

**Plainte contre le gouvernement des États-Unis**

**présentée par**

**l'Union des travailleurs des secteurs de l'équipement électrique, de l'équipement radiophonique et des machines d'Amérique (UE),**

**appuyée par**

**l'Internationale des services publics (ISP)**

*Allégations: Les plaignants allèguent que la législation de la Caroline du Nord interdit expressément la conclusion d'une convention collective entre les villes et municipalités de l'Etat et un syndicat du secteur public, ce qui enfreint les principes de l'OIT relatifs à la*

***négociation collective. Ils allèguent également que le gouvernement viole les principes de la liberté syndicale énoncés par l'OIT en s'opposant à l'objet même de l'établissement d'organisations de travailleurs***

940. La plainte est contenue dans une communication de l'Union des travailleurs des secteurs de l'équipement électrique, de l'équipement radiophonique et des machines d'Amérique (UE) et de l'UE Local 150, datée du 7 décembre 2005 et du 8 septembre 2006. Dans une communication datée du 1<sup>er</sup> février 2006, l'ISP s'est associée à la plainte.
941. Le gouvernement a répondu dans des communications datées du 3 novembre 2006 et 25 janvier 2007.
942. Les Etats-Unis n'ont 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, ni la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

#### **A. Allégations des plaignants**

943. Dans sa communication datée du 7 décembre 2005, l'UE et l'UE Local 150 indiquent que l'UE est un syndicat de base national indépendant, représentant environ 30 000 travailleurs occupant des emplois divers dans le secteur manufacturier, le secteur public et le secteur privé à but non lucratif. L'UE Local 150, qui fait partie de l'UE, représente un nombre important de fonctionnaires laborieux de l'Etat de Caroline du Nord. La grande majorité des membres de l'UE Local 150 sont des femmes et des personnes de couleur qui occupent certains des emplois les plus difficiles et les plus mal rémunérés du secteur public de l'Etat (concierges, préposés à l'enlèvement des ordures, femmes de ménage, ouvriers jardiniers chargés de l'entretien de terrains, techniciens médicaux, conducteurs d'autobus et autres employés municipaux ou de l'Etat exerçant des fonctions essentielles).
944. Les plaignants allèguent l'existence de violations flagrantes du droit des travailleurs de négocier collectivement en Caroline du Nord et, à ce titre, un manquement de la part des Etats-Unis aux obligations en matière de protection des droits fondamentaux visés par les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 151, qui découlent pour eux de leur appartenance à l'OIT.
945. Les plaignants précisent que le comité est compétent pour examiner cette plainte car l'UE est une organisation nationale de travailleurs qui a un intérêt direct dans la question, et les violations alléguées dans cette plainte enfreignent directement les droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective; en qualité d'Etat Membre, les Etats-Unis ont l'obligation de faire respecter les normes fondamentales du travail à l'intérieur de leurs frontières.
946. Selon les plaignants, la Loi générale de la Caroline du Nord (NCGS), article 95-98, déclare illégal, nul et de nul effet tout accord ou contrat conclu entre l'administration d'une ville, d'un comté ou autre municipalité de l'Etat de la Caroline du Nord et «tout syndicat ou organisation syndicale, en tant que négociateur pour le compte d'agents publics». Cette loi viole directement les principes du droit international qui garantissent le droit de négocier collectivement consacrés dans les conventions n<sup>os</sup> 98 et 151, et enfreint par conséquent le droit de s'organiser librement consacré dans la convention n° 87 en plaçant hors d'atteinte les avantages que les organisations de travailleurs sont censées offrir.

- 947.** Selon les plaignants, le gouvernement des Etats-Unis n'a pas convenablement protégé les droits des travailleurs en Caroline du Nord. En vertu de la Constitution des Etats-Unis, le Congrès a clairement le pouvoir de réglementer les relations entre les Etats, en tant qu'employeurs, et leurs employés. De fait, à compter de 1997, certains membres du Congrès ont soumis un projet de loi qui garantirait les droits de négociation collective des travailleurs du secteur de la sécurité publique des Etats et des municipalités. Or à ce jour, le Congrès n'a pas promulgué de loi qui garantirait que les agents publics en Caroline du Nord puissent exercer leurs droits humains les plus fondamentaux énoncés dans les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 151. A l'instar du Congrès, les tribunaux fédéraux ont rejeté les demandes présentées par les travailleurs pour que soit supprimé l'article 95-98 de la NCGS. Le manquement à l'obligation incombant au gouvernement des Etats-Unis d'empêcher la Caroline du Nord et les autres Etats de violer les droits fondamentaux des travailleurs du secteur public consacrés dans les principes internationaux fondamentaux que sont la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement – droits que les Etats-Unis sont tenus de protéger, qu'ils aient ou non ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 – a un impact très fort sur la vie et les conditions de travail des travailleurs représentés par l'UE.
- 948.** En premier lieu, les plaignants allèguent que le fait pour le gouvernement de ne pas garantir le respect des principes fondamentaux de la liberté syndicale et du droit de négocier collectivement a entraîné l'établissement de conditions de travail pénibles et favorisé la discrimination fondée sur la race et le sexe sur les lieux de travail. Parce que les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 151 ne sont pas respectées, les agents publics de la Caroline du Nord ont été privés de leurs droits humains fondamentaux en matière de liberté syndicale et un grand nombre d'entre eux connaissent des conditions de travail misérables: ils font état de violations des règles en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, de salaires inéquitables, d'horaires de travail déraisonnables et présentant des risques pour la santé, d'énormes manques d'effectifs, d'heures supplémentaires déraisonnables et obligatoires, de favoritisme et de traitement irrespectueux de la part des supérieurs, entre autres plaintes. Tous ces problèmes sont aggravés par des procédures de réclamation incohérentes ne garantissant absolument pas l'équité. En outre, toutes ces plaintes pourraient être traitées par voie de négociation collective. Or la prohibition des conventions collectives en Caroline du Nord a empêché les agents publics de jouir de la dignité fondamentale liée à la possibilité de s'exprimer sur l'établissement de leurs propres conditions de travail, ainsi que du pouvoir accru qui va de pair avec le fait de parler d'une seule voix. Mais, selon les allégations des plaignants, le résultat peut-être le plus préoccupant de l'interdiction qui frappe depuis longtemps la négociation collective en Caroline du Nord dans le secteur public est que la discrimination fondée sur la race et le sexe est incontestablement très répandue et fréquente. Les employés se plaignent d'un traitement inégal visant les minorités raciales et les femmes en matière d'embauche, de promotion, de licenciement et de salaires. Les rapports détaillés établis par l'Etat lui-même ont déterminé que ces plaintes étaient fondées. Par exemple, les Américains d'origine africaine sont exagérément sous-représentés dans la fonction publique de l'Etat, surtout aux postes de direction et aux postes de spécialistes. Comme on peut s'y attendre, les Américains d'origine africaine et les femmes sont surreprésentés dans les emplois les moins bien rémunérés et, pour l'essentiel, n'ont pas pu briser le «plafond de verre» établi par l'Etat. Les agents publics font aussi état d'un grand nombre de cas de harcèlement racial et sexuel.
- 949.** Essentiellement, selon les plaignants, la NCGS, article 95-98, joue le rôle d'un obstacle voulu par le gouvernement à l'élimination de la discrimination fondée sur la race et le sexe. La négociation collective offrirait aux agents publics de nombreux moyens pour lutter contre le racisme et le sexisme permanents sur leurs lieux de travail. Avec l'établissement de critères réellement objectifs applicables aux décisions en matière d'emploi jusqu'à l'élaboration de mécanismes efficaces de lutte contre le harcèlement, le processus de négociation collective permettrait aux agents publics de s'exprimer dans le cadre de la

modification du système actuel pour éliminer le racisme et le sexisme institutionnels largement répandus.

- 950.** En second lieu, les plaignants allèguent que la législation de la Caroline du Nord viole les principes consacrés dans les conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 98 et 151, principes concernant des droits fondamentaux qui sont contraignants pour les Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions. Loin d'encourager et de promouvoir la négociation collective, comme le prévoient les conventions n<sup>os</sup> 98 et 151, l'interdiction de la négociation collective dans le secteur public prévue par la législation de la Caroline du Nord empêche totalement toute «négociation des conditions d'emploi». En outre, la prohibition s'applique à tous les agents publics, ce qui va donc au-delà des exceptions admissibles prévues dans les conventions. La prohibition totale des conventions collectives appliquée par la Caroline du Nord constitue une violation flagrante et grave des conventions n<sup>os</sup> 98 et 151.
- 951.** Troisièmement, les plaignants considèrent que la prohibition légale des conventions collectives en Caroline du Nord enfreint les principes du droit international consacrés dans la convention n<sup>o</sup> 87 en faisant obstacle au but même de l'établissement d'organisations de travailleurs. Lorsque les travailleurs perdent le droit de négocier collectivement et de conclure avec leurs employeurs des accords relatifs aux conditions d'emploi, l'avantage qu'ils sont censés retirer des syndicats d'employés leur est refusé. Partant, leur droit en matière de liberté syndicale est vidé de son sens. L'incontestable interdépendance de ce droit et du droit de négocier collectivement a été reconnue dans les travaux préliminaires relatifs à l'adoption de la convention n<sup>o</sup> 87. Le rapport de la 30<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail indique que «l'un des principaux objets de la garantie de la liberté syndicale» est d'encourager des conditions favorables à l'émergence de «conventions collectives librement conclues». [Rapport VII, Conférence internationale du Travail, 30<sup>e</sup> session, Genève, 1947, p. 52.] De même, lorsque Human Rights Watch a évalué la situation des droits des travailleurs aux Etats-Unis, elle a reconnu qu'il était impossible de protéger efficacement le droit relatif à la liberté syndicale lorsque la négociation collective était interdite. Dans son rapport, *Unfair advantage: Workers' freedom of association in the United States under international human rights standards*, Human Rights Watch a relevé que les travailleurs du secteur public jouissaient généralement d'une protection contre le licenciement pour activités syndicales. Cependant, le rapport a souligné que «le problème en ce qui concerne les travailleurs du secteur public dans les Etats où la négociation collective est interdite est ... la futilité des efforts déployés pour s'organiser». Ainsi, les travailleurs du secteur public en Caroline du Nord sont théoriquement libres de s'affilier à des organisations syndicales depuis 1969, mais la prohibition des conventions collectives a fortement compromis le principal objectif des travailleurs dans l'exercice de leur liberté syndicale sur le lieu de travail – la négociation collective. En tant que telle, la prohibition de la négociation collective établie en Caroline du Nord viole les droits des travailleurs au titre de la convention n<sup>o</sup> 87.
- 952.** Quatrièmement, les plaignants allèguent que la prohibition légale des conventions collectives en Caroline du Nord est incompatible avec les recommandations explicites formulées par le CLS au sujet des conventions pertinentes. Se référant abondamment à la jurisprudence du comité, les plaignants ont relevé que la NCGS, article 95-98, enfreignait directement les principes fondamentaux de la convention n<sup>o</sup> 98. Plutôt que d'utiliser l'appareil d'Etat pour encourager l'emploi de conventions collectives comme le prescrit la convention n<sup>o</sup> 98, la Caroline du Nord a utilisé ses moyens pour prohiber le recours aux conventions collectives.
- 953.** Cinquièmement, les plaignants allèguent que le gouvernement fédéral des Etats-Unis a refusé d'exercer son autorité sur les Etats pour garantir que la législation de la Caroline du Nord respecte les normes fondamentales du travail. Bien que les Etats-Unis n'aient pas ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 ou 151, ils sont tenus de «respecter, promouvoir et

réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution» les principes concernant les droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement du simple fait qu'ils sont Membres de l'Organisation internationale du Travail, en application de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En refusant de faire en sorte que la législation de la Caroline du Nord respecte les normes internationales fondamentales, le gouvernement des Etats-Unis n'a pas rempli cette obligation. Les tribunaux fédéraux des Etats-Unis n'ont pas protégé les droits des travailleurs et ont confirmé la constitutionnalité de la NCGS, article 95-98. Les tribunaux nationaux des Etats-Unis ne se sont pas encore prononcés sur la validité de la loi dans le contexte de sa conformité avec les principes du droit international et des traités internationaux auxquels les Etats-Unis sont partie.

- 954.** Les plaignants ajoutent à cet égard que, dans l'affaire *Atkins v. City of Charlotte*, 296 F.Supp. 1068 (WDNC 1969), les travailleurs employés par la ville de Charlotte, en Caroline du Nord, ont contesté la constitutionnalité de la NCGS, articles 95-97, 95-98 et 95-99. L'article 95-97 interdisait aux employés de l'Etat de s'affilier à des syndicats. L'article 95-99 portait sur la sanction des violations des lois. Le tribunal de district du district occidental de la Caroline du Nord a déclaré que les tribunaux fédéraux étaient compétents pour examiner les lois de l'Etat visant les droits des agents publics de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement. Le tribunal a déclaré inconstitutionnels les articles 95-97 et 95-99. Cependant, il a confirmé la constitutionnalité de l'article 95-98 en estimant que les Etats sont libres de refuser de conclure des conventions collectives et que, partant, ils sont en droit de prohiber ces conventions par voie législative. En 1974, le tribunal de district du district central de la Caroline du Nord a également examiné un recours introduit par un agent public visant l'article 95-98. L'affaire *Winston-Salem/Forsyth County Unit of North Carolina Association of Educators v. Phillips*, 381 F.Supp. 644 (MDNC 1974), portait sur la question de savoir si la prohibition des conventions collectives constituait une violation des droits relatifs à la liberté syndicale garantis par le Premier amendement de la Constitution. Le tribunal a jugé qu'en dépit des éventuels effets négatifs que la loi pouvait avoir sur la capacité des travailleurs de se syndiquer le gouvernement n'était pas tenu par la Constitution de négocier ou de conclure une convention avec une organisation quelconque. Dans les décisions *Atkins* et *Phillips*, le gouvernement des Etats-Unis a accordé aux gouvernements des Etats l'entière liberté d'interdire les conventions collectives. En ne prenant aucune mesure d'ordre législatif, réglementaire ou judiciaire contre la loi de la Caroline du Nord, article 95-98, le gouvernement des Etats-Unis ne se borne pas à reconnaître le droit de l'Etat, en qualité d'employeur, de rejeter les propositions de convention faites par les syndicats d'employés, il approuve officiellement les lois des Etats qui déclarent illégales les conventions qu'il a, en tant qu'Etat Membre de l'OIT, l'obligation positive d'encourager. Le gouvernement des Etats-Unis s'abrite derrière son système fédéral pour s'efforcer de ne pas s'acquitter des obligations qui découlent pour lui de son appartenance à l'OIT.
- 955.** Les plaignants ajoutent que la décision de la Cour suprême des Etats-Unis dans l'affaire *Garcia*, 469 US528,555-56 (1985) infirmant une décision contraire rendue dans le cadre de l'affaire *National League of Cities v. Usery* 426 US833 (1976) a établi que le Congrès des Etats-Unis avait le pouvoir constitutionnel d'imposer des protections en matière de salaire minimum et d'heures supplémentaires en ce qui concerne les employés des Etats. Le CSL a noté ce point dans le cas n° 1557, où il a observé que l'affaire *Garcia* «appu[yait] le principe que le gouvernement fédéral peut intervenir dans les questions concernant les agents des administrations des Etats et des collectivités locales». [291<sup>e</sup> rapport, 1993, paragr. 273.] Dans le cas susmentionné, le CLS n'a pas pris position quant au point de savoir si le Congrès avait le pouvoir constitutionnel d'imposer des règlements aux Etats en ce qui concerne les protections du droit de négocier collectivement. Le refus du CLS de trancher les questions relatives au droit constitutionnel des Etats-Unis ne l'a pas détourné de sa mission, à savoir déterminer si les principes de la liberté syndicale étaient respectés,

en droit et dans les faits. Le CLS a conclu qu'hormis «les fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat» aucun employé, même employé par le gouvernement, ne pouvait se voir refuser les garanties prévues par la convention n° 98. [Voir *op. cit.*, paragr. 281.]

- 956.** En conclusion, les plaignants indiquent qu'en permettant à l'Etat de Caroline du Nord d'interdire aux agents publics de conclure des conventions collectives le gouvernement des Etats-Unis a manqué à ses obligations les plus fondamentales en tant que Membre de l'OIT. Le refus de respecter le droit des agents publics de la Caroline du Nord de négocier collectivement et de jouir de la liberté syndicale a entraîné de graves abus sur les lieux de travail, y compris une discrimination omniprésente. Ils ont donc demandé que le Comité de la liberté syndicale emploie tous les moyens à sa disposition pour faire en sorte que le gouvernement des Etats-Unis prenne des mesures immédiates et efficaces pour se conformer aux conventions n°s 87, 98 et 151, de façon que les agents publics de la Caroline du Nord puissent exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective.
- 957.** Dans une communication du 8 septembre 2006, les plaignants ont présenté un rapport établi par la Commission internationale pour les droits dans le domaine du travail (ICLR) intitulé «Le refus des droits en matière de négociation dans le secteur public dans l'Etat de la Caroline du Nord (E.-U.): évaluation et rapport» (juin 2006). Ce rapport était l'expression de l'analyse faite par l'ICLR des obligations de la Caroline du Nord relatives aux droits des agents publics en matière de négociation collective au regard du droit interne et du droit international. Afin de préparer ce rapport, l'ICLR a envoyé une délégation d'experts internationaux de ces questions en Caroline du Nord afin qu'ils mènent une enquête approfondie pour établir les faits. Les plaignants ont présenté le rapport en tant qu'élément de preuve additionnel à l'appui de leur plainte. Selon eux, le rapport contient des constatations relatives à des violations importantes des normes du travail reconnues au plan international dans le secteur public de la Caroline du Nord, qui étaient étroitement corrélées à l'absence de droits en matière de négociation collective, y compris la discrimination fondée sur la race et le sexe aux niveaux de l'embauche, des promotions, de la rémunération, de l'exercice de la discipline et des licenciements; des violations systématiques des normes relatives à la santé et la sécurité au travail; et des politiques arbitraires applicables aux personnels. Des recommandations ont été formulées dans le rapport à l'intention du gouvernement fédéral en vue d'une ratification immédiate des conventions n°s 87 et 98, à l'intention de l'Etat de la Caroline du Nord en vue de l'abrogation de la NCGS, article 95-98, et des organes de l'Etat en vue de l'établissement de mesures prévoyant l'organisation de réunions et de discussions qui auraient pour effet au minimum d'encourager la négociation avec les travailleurs, même si les résultats ne donnaient pas lieu à une exécution forcée, pour tenir compte du fait que ces organes de l'Etat sont liés par les dispositions de la NCGS, article 95-98.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 958.** Dans une communication datée du 3 novembre 2006, le gouvernement indique que les Etats-Unis respectent, favorisent et réalisent les principes et droits fondamentaux au travail qui sont consacrés dans la Constitution de l'OIT, et qu'ils respectent intégralement les obligations qu'ils peuvent avoir en vertu de leur appartenance à l'OIT. Les agents publics de la Caroline du Nord ont le droit, en vertu de la Constitution des Etats-Unis, de s'affilier à des syndicats ou à des associations d'employés, s'ils en font le choix, et ils ont le droit de participer aux processus démocratiques par lesquels sont fixées les conditions de leur emploi. En outre, les agents publics de la Caroline du Nord sont couverts – comme le sont les agents publics dans l'ensemble des Etats-Unis – par un filet de sécurité constitué de lois et pratiques au niveau fédéral et à celui des Etats qui garantissent leur droit de ne pas être soumis à une discrimination sur le lieu de travail, de ne pas avoir à travailler dans des lieux

où les conditions de sécurité et les conditions sanitaires sont mauvaises et de ne pas se voir appliquer des conditions d'emploi et de rémunération inférieures aux normes.

- 959.** Les Etats-Unis n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 87, 98 et 151 et ne sont donc pas liés par leurs dispositions. Le Comité de la liberté syndicale a récemment reconnu ce principe fondamental, en 2003, dans le cas n<sup>o</sup> 2227, paragraphe 599. (Les Etats-Unis n'ont pas d'obligations au plan du droit international en vertu des conventions qu'ils ne ratifient pas, y compris les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98.) Dans un même ordre d'idées, et contrairement à ce qu'affirment les plaignants, les Etats-Unis n'ont pas d'obligations formelles en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. La Déclaration de l'OIT est une déclaration de principes non contraignante, n'est pas un traité et n'entraîne aucune obligation juridique. [Voir le Comité de la liberté syndicale, cas n<sup>o</sup> 2227, paragr. 599.] Toutefois, le gouvernement des Etats-Unis a présenté des rapports annuels dans le cadre des procédures de suivi établies par la Déclaration de l'OIT qui démontrent qu'ils respectent, favorisent et mettent en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail consacrés dans la Constitution de l'OIT.
- 960.** En premier lieu, le gouvernement insiste sur le fait que les agents publics en Caroline du Nord ont le droit d'établir des syndicats et de s'y affilier. Ils occupent des emplois très variés: des emplois manuels et des emplois non manuels, des emplois dans le domaine du maintien de l'ordre, des emplois techniques et des emplois de spécialistes et bien d'autres. Ce qui différencie les agents publics de leurs homologues du secteur privé, c'est bien entendu la nature particulière de leur employeur. En ce qui concerne l'emploi public, l'employeur est le peuple dans son ensemble qui s'exprime au moyen des lois qui sont promulguées par ses représentants. En dépit de la nature particulière des travailleurs du secteur public aux Etats-Unis, les individus employés à tous les niveaux de l'administration ont le droit d'établir des syndicats et de s'y affilier car le Premier amendement de la Constitution garantit les droits de toutes les personnes en matière de liberté syndicale. Ce principe fondamental est bien établi dans la jurisprudence du pays et a été expressément reconnu en Caroline du Nord, comme le concèdent les plaignants. Ainsi, dans l'affaire *Atkins v. City of Charlotte*, un collège de trois juges de tribunaux fédéraux et de tribunaux de districts a estimé que la garantie de la liberté syndicale prévue par la Constitution protégeait les droits des agents publics de la Caroline du Nord pour ce qui est de former des syndicats et de s'y affilier. Comme les dispositions de la Constitution ont prééminence sur les lois contraires des Etats en vertu de la clause de l'article VI, la Caroline du Nord n'est pas libre de restreindre ce droit fondamental en promulguant une législation contraire. Concrètement, cela signifie que la législation de la Caroline du Nord ne peut pas entraver les droits des agents commis à l'administration de l'Etat et des collectivités locales de former des syndicats ou des associations d'employés et de s'y affilier, et qu'elle ne le fait pas. Ainsi, le droit et la pratique des Etats-Unis en ce qui concerne la Caroline du Nord sont entièrement conformes aux principes qui sous-tendent la convention n<sup>o</sup> 87.
- 961.** Cependant, dans l'affaire *Atkins*, le tribunal a relevé qu'il n'y avait rien dans la Constitution, y compris le droit à la liberté syndicale prévu dans le Premier amendement, qui oblige une partie à signer un contrat avec une autre partie. C'est pourquoi le tribunal a confirmé la validité de la Loi générale de la Caroline du Nord (NCGS), article 95-98, en disant que l'Etat de la Caroline du Nord était libre de décider, par l'intermédiaire des représentants du peuple démocratiquement élus, de conclure ou non de telles conventions. Un autre collège de juges de tribunaux fédéraux et de tribunaux des Etats a expliqué que le choix politique d'interdire les conventions collectives dans le secteur public fait par le corps législatif de la Caroline du Nord était une manière tout à fait appropriée d'établir un équilibre entre les intérêts concurrents des citoyens. Voir l'affaire *Winston-Salem/Forsyth County Unit, NC Association of Educators v. Phillips*, 381 F.Supp. 644 (MDNC 1974). Selon les termes employés par le tribunal:

[D]ans la mesure où les agents publics obtiennent un certain pouvoir par la reconnaissance et la négociation collective, d'autres groupes de pression ayant le droit de donner leur avis dans le fonctionnement des affaires publiques peuvent se trouver écartés de décisions politiques capitales. Ainsi, l'octroi de droits de négociation collective aux agents publics fait intervenir des questions importantes qui sont fondamentales pour notre forme de gouvernement démocratique. La fixation d'objectifs et la prise de décisions politiques sont des droits dont jouit chaque citoyen. Tous les citoyens ont le droit de former des groupes afin de faire valoir leurs intérêts particuliers auprès du gouvernement. C'est tout autre chose que d'accorder à tel ou tel groupe de pression un statut spécial et un accès particulier au processus de prise de décisions. [381 F.Supp. p. 647.]

- 962.** En second lieu, le gouvernement note que les syndicats d'agents publics de Caroline du Nord peuvent traiter, par la voie du processus législatif, les questions qui sont habituellement traitées par la négociation collective. Même s'ils ne peuvent pas conclure de conventions collectives avec des organismes publics, ils peuvent traiter les questions qui sont habituellement traitées par la négociation collective par la voie du processus législatif. Le tribunal saisi de l'affaire *Phillips* a permis que les questions relatives à la négociation collective dans le secteur public en Caroline du Nord soient résolues par voie législative, mais une cour d'appel fédérale a clairement indiqué que les agents publics avaient le droit, en vertu de la Constitution des Etats-Unis, de participer au processus d'élaboration des lois par l'intermédiaire de leurs syndicats. [Voir l'affaire *Hickory Fire Fighters Association v. City of Hickory*, 656 F.2d 917 (fourth Cir. 1981).] Plus concrètement, la cour a estimé que la prohibition de la négociation collective prévue par la NCGS, article 95-98, n'empêchait pas les employés, les syndicats ou les associations d'agents publics de la Caroline du Nord d'entreprendre des activités collectives pour traiter, par la voie du processus législatif, les questions qui sont habituellement traitées par la négociation collective, à savoir la rémunération, les avantages, conditions et autres éléments indissociables de l'emploi.
- 963.** Selon le gouvernement, l'existence et les activités des organisations d'agents publics en Caroline du Nord viennent à l'appui de la position du gouvernement et contribuent à réfuter l'accusation selon laquelle il aurait violé les normes internationales du travail et «privé les travailleurs du secteur public de la Caroline du Nord des droits humains fondamentaux en matière de liberté syndicale», comme le soutiennent les plaignants. Les agents publics et leurs représentants, en fait, participent activement aux processus démocratiques par lesquels les conditions de leur travail sont établies. Le site Web de l'UE Local 150, par exemple, indique qu'elle représente les agents publics dans l'ensemble de l'Etat, qu'elle établit des sections sur chaque lieu de travail, qu'elle rassemble les travailleurs pour discuter des problèmes et de solutions et qu'elle fait payer des cotisations à ses membres. Le syndicat s'est également vu attribuer le mérite d'avoir négocié la plus grosse augmentation de salaire jamais intervenue en quinze ans pour les employés de l'Etat «en raison de l'intense campagne de pressions que nous avons menée auprès du corps législatif», ainsi que le mérite d'avoir soulevé des préoccupations par la voie de forums de rencontres et de discussions avec les employeurs du secteur public, afin d'obtenir une procédure de règlement des différends plus équitable pour les employés de l'Etat et de confirmer le droit de s'organiser de ces employés.
- 964.** Local 150 n'est pas la seule «organisation d'agents publics» de la Caroline du Nord, telle que cette expression est définie dans la convention n° 151. L'Association des agents de l'Etat de la Caroline du Nord (SEANC) est, selon son site Web, «un organisme unifié de 55 000 agents de l'Etat en activité ou à la retraite» dont la priorité est de protéger et de favoriser les droits et avantages des agents de l'Etat. Elle allègue avoir obtenu de nombreux succès dans le domaine législatif, y compris des augmentations de salaire, un plan de rémunération accéléré pour les travailleurs faiblement rémunérés, des prestations de soins de santé et de retraite et des protections contre les licenciements, entre autres choses. En outre, la SEANC inscrit l'abrogation de l'article 95-98 parmi ses dix premiers objectifs de

politique prioritaires pour 2006<sup>1</sup>. Enfin, la SEANC a conclu un partenariat avec le Syndicat international des agents publics (SEIU) en 2004 pour accroître l'efficacité de son pouvoir politique. Selon le SEIU, celui-ci a accepté ce partenariat afin d'apprendre comment la SEANC avait bâti «une telle organisation d'agents publics de grande envergure et efficace» de sorte que «ses dirigeants puissent appliquer ce qu'ils apprennent pour bâtir des organisations d'agents publics similaires, de grande envergure et efficaces, dans d'autres [Etats]».

- 965.** Le gouvernement ajoute que l'emploi dans le secteur public aux Etats-Unis se situe au niveau fédéral, à celui des Etats et au niveau local, avec des milliers d'unités administratives distinctes gérant les relations de travail du secteur public ou exerçant une influence en la matière. Ce système décentralisé et divers est enraciné dans la Constitution des Etats-Unis, qui a établi un système fédéral dans lequel le gouvernement national exerce uniquement les pouvoirs que la Constitution lui confère; tous les autres pouvoirs sont réservés aux 50 Etats ou au peuple lui-même. Les Etats, à leurs tours, peuvent déléguer leurs pouvoirs aux collectivités locales, comme les villes, les comtés ou les municipalités. La réglementation des relations de travail aux Etats-Unis respecte la répartition du pouvoir prescrite par la Constitution entre le gouvernement national et celui des Etats. Lorsque le Congrès a promulgué, en 1935, la législation de base sur la négociation collective, la loi sur les relations de travail nationales, il a expressément exclu l'administration des Etats et les collectivités locales, en tant qu'employeurs, du champ d'application de la loi, respectant ainsi les principes du fédéralisme. [Voir 29 USC §152(2).] Depuis lors, des projets de loi ont parfois été soumis pour permettre une surveillance par l'administration fédérale de la négociation collective au niveau des Etats, mais ils n'ont jamais obtenu l'appui de la majorité à l'une ou l'autre des chambres du Congrès et n'ont pas été promulgués, en partie parce qu'il reste des questions concernant la légitimité d'une ingérence du gouvernement fédéral dans le pouvoir de l'administration des Etats de conclure leurs propres conventions. Respectant l'autonomie des Etats, s'agissant de l'élaboration de lois et politiques du travail pour leurs propres agents, le gouvernement fédéral encourage et favorise néanmoins activement de bonnes pratiques en matière de négociation collective tant au niveau fédéral qu'à celui des Etats. Quel que soit le niveau, toutefois, les syndicats du secteur public aux Etats-Unis ont de nombreux adhérents. En fait, les agents publics sont bien plus susceptibles de se syndiquer que les employés du secteur privé. Le Bureau des statistiques du travail du département du Travail estime que, sur les 15,7 millions d'employés salariés du pays qui étaient syndiqués en 2005, 7,4 millions travaillaient dans une administration de tel ou tel niveau, soit 36,5 pour cent de la main-d'œuvre du secteur public. Dans le secteur privé, 7,8 pour cent de la main-d'œuvre est syndiquée.
- 966.** A la pointe des efforts déployés par le gouvernement fédéral pour encourager et promouvoir des pratiques saines en matière de négociation collective figure le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS). Créé en 1947 lorsque le Congrès a promulgué la loi sur les relations professionnelles, le FMCS est chargé de promouvoir des relations saines et stables par des services de médiation et de règlement des différends. [Voir 29 USC §172.] Pour remplir sa mission, le FMCS met un certain nombre de services à disposition dans le secteur public au niveau fédéral et à celui des Etats. Par exemple, le FMCS aide à régler les différends dans le secteur fédéral, celui des Etats et le secteur local en offrant plusieurs types de services de médiation, y compris par la négociation collective. Ces services incluent la mise à la disposition des parties elles-mêmes de médiateurs du FMCS, l'élaboration de méthodes et de stratégies pour améliorer le règlement des

<sup>1</sup> Des projets de loi ont été soumis durant chacune des deux dernières législatures de la Caroline du Nord qui, s'ils avaient été promulgués, auraient permis aux organes gouvernementaux, au niveau de l'Etat et au niveau local, de conclure des conventions collectives avec les syndicats qui représentent certains agents spécialisés dans la sécurité publique. Voir H.B.929, 2005 Session (NC 2005); H.B.1095, 2003 Session (NC 2003). Aucun de ces deux projets de loi n'a été promulgué.

différends et l'offre d'une formation par l'intermédiaire de l'Institut de gestion des différends. En 1978, le Congrès a élargi la mission du FMCS en lui ordonnant d'encourager et d'appuyer des commissions mixtes regroupant des représentants des employés et des employeurs qui permettraient, entre autres choses, aux travailleurs de participer aux décisions qui ont une incidence sur leurs emplois, y compris en améliorant les communications sur les sujets qui présentent un intérêt mutuel. [Voir 29 USC §175a(a)(1).] Le Congrès finance cette initiative par des dotations budgétaires annuelles, et le FMCS, à son tour, alloue des dotations aux commissions qui élaborent des approches communes innovantes des problèmes qui se posent sur les lieux de travail. Au cours de l'exercice budgétaire le plus récent, par exemple, le FMCS a alloué des dotations aux commissions de l'Ohio et de la Californie chargées des questions relatives aux prestations de soins de santé dans le secteur public, et à un dispositif éducatif de la Floride qui s'appuie sur un partenariat entre les employés et le patronat pour améliorer les résultats scolaires.

**967.** Le gouvernement ajoute que la législation de la Caroline du Nord, NCGS, article 95-98, n'ouvre pas, comme les plaignants le laissent entendre, la voie à la discrimination, au travail dans des conditions d'insécurité et d'insalubrité ou à une rémunération inférieure à la norme parce que la Constitution des Etats-Unis de même que les lois fédérales et les lois des Etats prohibent de telles pratiques et prévoient des voies de recours efficaces pour les personnes lésées et leurs représentants. La clause relative à l'égalité de la protection prévue dans le Quatorzième amendement de la Constitution interdit aux gouvernements de traiter les personnes d'une manière différente en fonction de caractéristiques comme la race ou le sexe, pour lesquelles aucune distinction ne saurait être légalement justifiée. De même, l'article 1981 a) de la loi de 1866 sur les droits civils, 42 USC §1981, garantit que toutes les personnes «jouiront du même droit dans chaque Etat et territoire ... de conclure et de faire appliquer des conventions ... que celui dont jouissent les citoyens blancs». L'article 1983 de la loi de 1871 sur les droits civils renforce ces garanties en disposant qu'un fonctionnaire qui agit sous couvert de la loi pour priver un individu de «tels ou tels droits, privilèges ou immunités garantis par la Constitution et les lois» sera légalement responsable vis-à-vis de la partie lésée. [Voir 42 USC §1983.] Une autre loi fédérale importante qui s'oppose à la discrimination, le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civils, rend illégal le fait, pour les Etats ou les autorités locales en tant qu'employeurs, entre autres, d'établir une discrimination dans tel ou tel aspect de l'emploi en ce qui concerne la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale. [Voir 42 USC §2000e-2(a).]

**968.** La législation fédérale interdit la discrimination dans les programmes – y compris les programmes des Etats ou des collectivités locales – qui reçoivent un financement fédéral. Par exemple, le titre VI de la loi sur les droits civils, 42 USC §2000d, interdit la discrimination sur la base de la race, de la couleur ou de l'origine nationale dans les programmes ou activités en général qui bénéficient de l'aide du pouvoir fédéral. De même, le titre IX des amendements de 1972 relatifs à l'éducation, 20 USC §1681, interdit la discrimination fondée sur le sexe dans l'administration des programmes d'enseignement dans les établissements qui reçoivent un financement fédéral, ce qui couvre les employés de la plupart des écoles et universités publiques. De plus, la loi de 1998 sur l'investissement en main-d'œuvre interdit la discrimination dans les programmes et activités de formation professionnelle financés par le pouvoir fédéral, sur la base de la race, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'origine nationale, de l'âge, du handicap ou bien de l'affiliation ou des convictions politiques. [Voir 29 USC §2938(a)(2).] Le gouvernement fédéral, en tant que bailleur des fonds, a le pouvoir de faire appliquer ces lois en enquêtant sur les plaintes et en recherchant une réparation appropriée par voie judiciaire, si nécessaire. Les individus ont aussi le droit d'intenter leurs propres actions en justice pour corriger des actes de discrimination dans le cadre de tels programmes. En outre, la Section des différends du travail de la Division des droits civils du département de la Justice des Etats-Unis assure le respect de dispositions importantes de la législation fédérale qui prohibent la discrimination dans l'emploi de la part des Etats ou des autorités locales en

tant qu'employeurs. Elle le fait en intentant des actions en justice dans les cas où les autorités, par les pratiques qu'elles mettent en œuvre, refusent des possibilités d'emploi ou de promotion à une catégorie donnée d'individus, ou en intentant des actions en justice dans les cas qui donnent lieu à des allégations de discrimination formulées par des individus, qui sont renvoyés devant le département de la Justice par la commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi après enquête. Le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de cette commission, publie aussi des directives pour aider les autorités des Etats et les collectivités locales, en tant qu'employeurs, entre autres, à se conformer aux lois fédérales visant à lutter contre la discrimination. Avant de publier ces directives dans le Code des règlements fédéraux, la commission sollicite les observations des parties intéressées, y compris les agents publics et les syndicats. La commission encourage aussi depuis longtemps les employeurs, les syndicats et d'autres parties à faire part de leurs vues sur les questions importantes par des réunions, des appels téléphoniques ou par écrit, auprès des représentants et employés de la commission. Par exemple, elle a rencontré il y a plusieurs années plus de 18 000 individus et groupes en application d'une directive présidentielle, afin d'obtenir des informations en retour sur la manière dont l'organisme s'acquittait de ses diverses tâches.

- 969.** La législation et la pratique de la Caroline du Nord sont compatibles avec la protection fédérale contre la discrimination dans l'emploi. La Constitution de cet Etat, par exemple, dispose que nul ne sera «soumis à une discrimination de la part de l'Etat en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion ou de son origine nationale» (art. I, §19). La législation de l'Etat rend ce point encore plus clair en ce qui concerne l'emploi dans le secteur public en prévoyant que tous les départements, organismes et sous-sections de l'Etat sont tenus d'«offrir des possibilités égales d'emploi et de rémunération, sans considération de la race, de la religion, de la couleur, des convictions religieuses, de l'origine nationale, du sexe, de l'âge ou du handicap» [NCGS §126-16]; il leur est également interdit d'appliquer des mesures de rétorsion à tout employé qui a allégué une telle discrimination. [NCGS §126-17.] Les tribunaux de l'Etat de la Caroline du Nord sont habilités à faire respecter les dispositions de la Constitution et de la législation de l'Etat relatives à la non-discrimination. [Voir, par exemple, NCGS §7A-245.] En plus de suivre les voies de recours prévues au niveau fédéral et à celui des Etats en cas de discrimination évoquées plus haut, les agents publics de la Caroline du Nord peuvent engager une procédure de règlement des différends au niveau de l'Etat ou au niveau local, une procédure de règlement des différends de substitution, ou ils peuvent directement faire appel auprès de la Commission du personnel de l'Etat pour obtenir réparation. [NCGS §126-34.] A un niveau plus général, la Commission du personnel de l'Etat est tenue de présenter un rapport annuel au corps législatif qui inclut des renseignements sur les données démographiques relatives à la main-d'œuvre ainsi que l'état d'avancement du «Plan relatif à l'égalité des chances» imposé par l'Etat à chaque organisme public qui, en vertu de la loi, doit inclure «des objectifs et des programmes qui comportent des mesures positives pour garantir une représentation équitable et juste des citoyens de la Caroline du Nord». [NCGS §126-19.]
- 970.** Bien que les plaignants citent deux rapports de l'Office du personnel d'Etat comme éléments de preuve de l'existence de mécanismes d'Etat pour garantir l'égalité des chances, le gouvernement estime que c'est précisément le contraire qui est vrai: les rapports ont mis en lumière – comme ils étaient censés le faire – des renseignements importants sur les données démographiques et les tendances relatives à la main-d'œuvre, de façon que les fonctionnaires de l'Etat puissent prendre des décisions en toute connaissance de cause quant à la manière dont les programmes de l'Etat relatifs aux ressources humaines pouvaient être améliorés. Contrairement à l'allégation des plaignants selon laquelle les rapports de l'Etat confirmaient l'exactitude des allégations de discrimination, l'Etat a indiqué avec prudence qu'il n'avait *pas* tiré de conclusions au sujet des causes des données démographiques ou des tendances exposées.

- 971.** En ce qui concerne la rémunération des employés, la législation fédérale interdit toute rémunération inégale ou inférieure aux normes et prévoit des moyens appropriés pour que les particuliers et leurs représentants puissent obtenir réparation. Par exemple, la loi sur l'égalité de rémunération, 29 USC §206(d), exige des employeurs qu'ils versent des salaires égaux aux hommes et aux femmes qui accomplissent un travail égal nécessitant les mêmes compétences, efforts et responsabilités et qui est exécuté dans des conditions de travail similaires. De même, la loi sur les normes en matière d'équité au travail, 29 USC §201, garantit que la rémunération des employés réponde à certaines normes nationales en matière de salaire et d'heures supplémentaires. Le salaire minimum est actuellement fixé à 5,15 dollars de l'heure pour toutes les heures travaillées, et les heures supplémentaires sont rémunérées au taux de 150 pour cent du taux ordinaire pour toutes les heures travaillées durant la semaine au-delà de 40 heures. [Voir 29 USC §206 (salaire minimum); 29 USC §207 (heures supplémentaires).] La loi sur l'égalité de rémunération et la loi sur les normes en matière d'équité au travail couvrent chacune les agents de l'Etat et des autorités locales, entre autres, et chacune autorise le gouvernement fédéral à solliciter une réparation appropriée en justice au nom des employés à titre individuel. [Voir 29 USC §203(e); 29 USC §216(c)].
- 972.** Au niveau de l'Etat, la Caroline du Nord a établi, par voie législative, que la rémunération des agents de l'Etat devait être suffisante pour encourager l'excellence et maintenir la compétitivité sur les marchés du travail. [NCGS §126-7(a).] A cette fin, l'Etat a adopté un «système de rémunération global» qui inclut des dispositions relatives aux augmentations de salaire annuelles, aux hausses du coût de la vie et aux primes de rendement [NCGS §126-7(b)], qui doivent être réparties équitablement. [NCGS §126-7(c)(7).] Pour faire en sorte que le système fasse l'objet d'une surveillance appropriée, le Directeur du personnel de l'Etat fait rapport chaque année à la Commission du personnel de l'Etat, au gouverneur et au corps législatif; il recommande aussi à ce dernier, aux fins d'approbation, des sanctions contre les départements, organismes et institutions qui n'appliquent pas les dispositions pertinentes. [NCGS §126-7(c)(9).]
- 973.** Enfin, les efforts déployés au niveau fédéral et à celui des Etats garantissent les droits des agents publics de la Caroline du Nord de bénéficier de lieux de travail sûrs et salubres. La loi fédérale sur la sécurité et la santé au travail s'efforce «de garantir dans la mesure du possible à chaque travailleur et travailleuse de la nation des conditions de travail sûres et salubres», en encourageant notamment les Etats à élaborer des plans pour garantir que les lieux de travail sur le territoire de l'Etat soient sûrs et salubres. [29 USC §651(b); 29 USC §651(b)(11).] Ces plans, lorsqu'ils sont soumis à l'administration fédérale chargée de la sécurité et de la santé au travail, doivent contenir «des garanties satisfaisantes indiquant que l'Etat en question établira et maintiendra un programme efficace et global en matière de santé et de sécurité au travail applicable à tous les employés des organismes publics de l'Etat et à ses subdivisions politiques». [29 USC §667(c)(6).]
- 974.** Pour obtenir l'approbation de son plan au niveau fédéral, le programme de l'Etat relatif aux agents publics de l'Etat et des collectivités locales doit comporter, entre autres choses, des normes qui sont au moins aussi effectives que celles qui s'appliquent aux employeurs privés. [29 CFR §1952.11(b)(3).] Le programme doit aussi contenir des dispositions prescrivant des inspections périodiques des lieux de travail fondées sur des plaintes, une notification de leurs droits aux employés, des protections contre les mesures de rétorsion en cas d'exercice des droits prévus par la loi, un accès à l'information relative à l'exposition à des matières toxiques et à des agents dangereux pour la santé sur le lieu de travail et aux procédures pour limiter et éliminer un danger imminent. [29 CFR §1952.11(b)(3).]
- 975.** L'Etat de la Caroline du Nord a soumis son plan visant à faire respecter les normes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail et en a obtenu l'approbation. [Voir 29 CFR §1952.154 (approbation prenant effet le 10 décembre 1996).] Avant que le Secrétaire

adjoint à la santé et à la sécurité au travail du département du Travail des Etats-Unis n'approuve le plan de la Caroline du Nord, il a procédé à l'évaluation d'opérations réelles durant au moins une année et a sollicité les commentaires du public; ce n'est qu'après qu'il a déterminé que le programme de l'Etat était «au moins aussi efficace que le programme fédéral pour ce qui est d'offrir un emploi et des lieux de travail sûrs et salubres» et approuvé le plan. [29 CFR §1952.154(a).]

- 976.** Le plan de l'Etat, avec certaines exceptions qui ne sont pas pertinentes pour le présent cas, couvre toutes les activités des employeurs et tous les lieux de travail en Caroline du Nord. Pour faire en sorte que tous ses propres travailleurs jouissent de conditions de travail sûres et salubres, l'Etat exige de ses organismes qu'ils élaborent des programmes écrits en matière de santé et de sécurité, qu'ils établissent des programmes d'éducation et de formation et qu'ils incluent les employés dans les commissions chargées des questions de santé et de sécurité; l'Etat encourage aussi les employés à faire part de leurs doléances dans ce domaine et il enquête sur les plaintes et les accidents.
- 977.** En conclusion, le gouvernement indique qu'il demeure fermement déterminé à respecter les principes et les droits énoncés dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie. Le peuple de la Caroline du Nord, par l'intermédiaire de ses représentants élus, a décidé que les autorités de l'Etat et les collectivités locales ne pouvaient pas conclure de conventions collectives, mais les agents publics de la Caroline du Nord et leurs syndicats conservent le droit à la liberté syndicale et le droit de participer aux processus démocratiques au niveau local, à celui de l'Etat et au niveau fédéral, en engageant avec l'administration des discussions libres et ouvertes au sujet de questions relatives au travail et à la vie dans le secteur public, et au sujet de la négociation collective elle-même. Ainsi, rien ne justifie de contester l'engagement du gouvernement en faveur des principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'appartenance à l'OIT.
- 978.** Dans une communication datée du 25 janvier 2007, le gouvernement ajoute des observations supplémentaires concernant le rapport de la Commission internationale pour les droits dans le domaine du travail (ICLR) que les plaignants ont soumis comme preuve additionnelle au soutien de leur plainte communiquée le 8 septembre 2006. Le gouvernement a affirmé que le rapport de l'ICLR répétait des questions soulevées dans la première communication des plaignants; le gouvernement en avait déjà traité dans sa réponse. Le gouvernement ajoute qu'il prend très au sérieux quelconques allégations d'abus sur les lieux de travail, y compris ceux soulevés par l'ICLR dans son rapport, c'est-à-dire des allégations de discrimination fondée sur la race et le sexe, des allégations de conditions de travail malsaines et dangereuses et des allégations que les salaires ne sont pas conformes à certains standards minimums. Même si certaines des allégations contenues dans les déclarations non assermentées de l'ICLR semblent soulever de sérieuses questions, le droit américain a été conçu afin de déterminer si, dans les faits, de telles allégations sont vraies et afin de procurer réparation dans les cas appropriés. Ni l'ICLR ni les plaignants ont démontré de manière crédible qu'une réparation légale n'était pas disponible. A la lumière du système complet de protection des droits sur le lieu du travail, que le gouvernement a décrit dans sa première observation – les plaignants n'ont pas démontré que les procédures et remèdes du système n'étaient pas disponibles ou étaient sans substance –, le Comité de la liberté syndicale ne devrait donner aucun poids aux déclarations suggérant que des procédures ou remèdes additionnels sont nécessaires.

## **C. Conclusions du comité**

- 979.** *Le comité note que le présent cas concerne des allégations selon lesquelles la législation de la Caroline du Nord prohibe expressément la conclusion de conventions collectives entre les villes et municipalités ou l'Etat et un syndicat quelconque du secteur public, violant ainsi les principes de l'OIT relatifs à la négociation collective. Il est également*

*allégué que le gouvernement viole les principes de la liberté syndicale énoncés par l'OIT en faisant obstacle au but même dans lequel sont établies les organisations de travailleurs.*

- 980.** *Le comité observe que la Loi générale de la Caroline du Nord (NCGS), article 95-98, déclare illégal et nul et d'effet nul tout accord ou contrat conclu entre l'administration d'une ville, d'un comté ou autre municipalité ou de l'Etat de la Caroline du Nord et «tout syndicat ou organisation de travailleurs agissant en tant qu'agent de négociation pour le compte d'agents publics». Selon les plaignants, cette disposition viole les principes consacrés dans les conventions n<sup>os</sup> 98 et 151 relatifs au droit de négocier collectivement, ainsi que les principes de la liberté syndicale consacrés dans la convention n<sup>o</sup> 87, en plaçant hors d'atteinte les avantages que sont censées apporter les organisations de travailleurs; le gouvernement fédéral a violé les principes susmentionnés en ne promulguant pas de loi qui garantirait que les agents publics de l'Etat puissent exercer leurs droits de s'organiser en vue de négocier collectivement.*
- 981.** *Le comité note que, selon les plaignants, le fait de ne pas garantir le respect des principes de la liberté syndicale en Caroline du Nord a entraîné des conditions de travail pénibles pour beaucoup de travailleurs du secteur public qui font état de violations en matière de santé et de sécurité sur leur lieu de travail, de salaires inéquitables, d'horaires de travail déraisonnables et présentant des risques pour la santé, d'énormes manques d'effectifs, d'heures supplémentaires déraisonnables et obligatoires, de favoritisme et de traitement irrespectueux de la part des supérieurs, ainsi que de procédures de réclamation qui ne garantissent absolument pas l'équité. Tous ces problèmes auraient pu être réglés par voie de négociation collective. En outre, selon les plaignants, l'interdiction de la négociation collective dans le secteur public a eu pour conséquence que la discrimination fondée sur la race et le sexe est incontestablement très répandue et fréquente, en particulier, les minorités raciales et les femmes font l'objet d'un traitement inégal en matière d'embauche, de promotion, de licenciement et de salaires, et le harcèlement racial et sexuel est courant. La négociation collective pourrait offrir aux agents publics de nombreux moyens pour lutter contre le racisme et le sexisme sur les lieux de travail, depuis l'établissement de critères réellement objectifs applicables aux décisions en matière d'emploi jusqu'à l'élaboration de mécanismes efficaces pour lutter contre le harcèlement. La plainte concerne en particulier les membres de l'UE Local 150, composée en grande majorité de femmes et de personnes de couleur occupant certains des emplois les plus difficiles et mal rémunérés du secteur public (concierges, préposés à l'enlèvement des ordures, femmes de ménage, ouvriers jardiniers chargés de l'entretien de terrains, techniciens médicaux, conducteurs d'autobus, etc.).*
- 982.** *Les plaignants allèguent que le gouvernement fédéral a refusé d'exercer son autorité sur les Etats pour faire en sorte que la législation de la Caroline du Nord respecte les principes fondamentaux consacrés dans les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 151. Bien que les Etats-Unis n'aient pas ratifié ces conventions, les plaignants s'appuient sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail pour étayer leur argument selon lequel le gouvernement est tenu de respecter, de favoriser et de réaliser les principes consacrés dans ces conventions, qu'il les ait ratifiées ou non.*
- 983.** *Le comité relève que les plaignants se réfèrent à la jurisprudence des tribunaux fédéraux des Etats-Unis qui ont confirmé la NCGS, article 95-98, en considérant que les Etats en tant qu'employeurs sont libres de refuser de conclure des conventions collectives et, par extension, sont en droit d'interdire ces conventions par voie législative [Atkins v. City of Charlotte, 296 F.Supp. 1068 (WDNC. 1969)]; en outre, selon ces jugements, en dépit d'éventuels effets négatifs que la NCGS, article 95-98, pourrait avoir sur la capacité des travailleurs de se syndiquer (un droit garanti par le Premier amendement de la Constitution des Etats-Unis), le gouvernement n'a aucune obligation constitutionnelle de négocier ou d'établir une convention avec telle ou telle organisation. [Winston-*

*Salem/Forsyth County Unit of North Carolina Association of Educators v. Phillips, 381 F. Supp. 644 (MDNC 1974).] Selon les plaignants, en ne prenant aucune mesure d'ordre législatif, réglementaire ou judiciaire contre la NCGS, article 95-98, le gouvernement approuve officiellement les lois des Etats qui déclarent illégales les conventions mêmes que, en tant qu'Etat Membre de l'OIT, il a l'obligation positive d'encourager et de favoriser, en s'abritant derrière son système fédéral pour s'efforcer de ne pas s'acquitter des obligations qui découlent pour lui de son appartenance à l'OIT. Les plaignants ajoutent à cet égard que la Cour suprême des Etats-Unis a établi, dans le cadre de l'affaire Garcia [469 US528,555-56 (1985)], que le Congrès des Etats-Unis avait le pouvoir constitutionnel d'imposer des protections en matière de salaire minimum et d'heures supplémentaires en ce qui concerne les agents des Etats et que donc le gouvernement ne pouvait pas alléguer qu'il n'avait pas le pouvoir d'intervenir à cet égard.*

- 984.** *Le comité note que dans sa réponse, le gouvernement souligne qu'il respecte, favorise et met en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail qui sont consacrés dans la Constitution de l'OIT et qu'il se conforme pleinement aux obligations qu'il peut avoir en vertu de son appartenance à l'OIT. Se référant au fait que le comité a reconnu, dans le cas n° 2227, que les Etats-Unis n'avaient pas d'obligations au plan du droit international en vertu des conventions qu'ils ne ratifiaient pas, y compris les conventions nos 87 et 98 [332<sup>e</sup> rapport, paragr. 599], le gouvernement fait par ailleurs observer qu'il n'a pas d'obligations formelles en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux droits et principes fondamentaux au travail, qui est une déclaration de principes non contraignante. En dépit de ce qui précède, le gouvernement a présenté des rapports annuels au titre du mécanisme de suivi établi par la Déclaration qui démontrent qu'il respecte, favorise et réalise les principes et droits fondamentaux au travail consacrés dans la Constitution de l'OIT.*
- 985.** *Le comité rappelle, comme il l'avait fait lorsqu'il avait examiné le cas n° 2227 [op. cit., paragr. 600] que, depuis sa création en 1951, il s'est vu confier la tâche d'examiner des plaintes alléguant l'existence de violations de la liberté syndicale, que le pays concerné ait ou non ratifié les conventions pertinentes de l'OIT. Son mandat n'est pas lié à la Déclaration de l'OIT de 1998 – qui comporte ses propres mécanismes de suivi – mais découle plutôt directement des buts et objectifs fondamentaux énoncés dans la Constitution de l'OIT. Le comité a souligné à cet égard que la fonction de l'Organisation internationale du Travail en matière de liberté syndicale et de protection de l'individu était de contribuer à la mise en œuvre effective des principes généraux de la liberté syndicale qui est l'une des garanties primordiales de la paix et de la justice sociale. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1, et Annexe I, paragr. 13.] C'est dans cet esprit que le comité entend, comme il l'a fait dans le cas n° 2227, poursuivre l'examen de la présente plainte qui se limite exclusivement à l'examen de la situation de la négociation collective en Caroline du Nord.*
- 986.** *Le comité note que, selon le gouvernement, les agents publics occupent généralement des emplois très variés: des emplois manuels et des emplois non manuels, ainsi que des emplois dans le domaine du maintien de l'ordre et de la défense; ce qui les différencie de leurs homologues du secteur privé, c'est la nature particulière de leur employeur, qui est le peuple dans son ensemble, s'exprimant au moyen des lois promulguées par ses représentants. En dépit de la nature particulière des agents publics aux Etats-Unis, ils ont le droit d'établir des syndicats et de s'y affilier en vertu du Premier amendement de la Constitution des Etats-Unis. Ce principe fondamental est bien établi dans la jurisprudence du pays et a été expressément reconnu en Caroline du Nord. [Atkins v. City of Charlotte, 296 F.Supp. 1068 (WDNC. 1969.)] Cependant, il n'y a rien dans la Constitution des Etats-Unis, y compris le droit à la liberté syndicale prévu dans le Premier amendement, qui oblige une partie à entrer en contact avec une autre partie. C'est pourquoi le tribunal a confirmé la validité de la NCGS, article 95-98, en disant que l'Etat de la Caroline du Nord était libre de décider, par l'intermédiaire des représentants du peuple démocratiquement*

*élus, de conclure ou non de telles conventions. [Atkins, 296 F.Supp., p. 1077.] Un autre collège de juges de tribunaux fédéraux et de tribunaux des Etats a expliqué que cette interdiction était une manière tout à fait appropriée d'établir un équilibre entre les intérêts concurrents des citoyens: «dans la mesure où les agents publics obtiennent un certain pouvoir par la reconnaissance et la négociation collective, d'autres groupes de pression ayant le droit de donner leur avis dans le fonctionnement des affaires publiques peuvent se trouver écartés de décisions politiques capitales. [...] Tous les citoyens ont le droit de former des groupes afin de faire valoir leurs intérêts particuliers auprès du gouvernement. C'est tout autre chose que d'accorder à tel ou tel groupe de pression un statut spécial et un accès particulier au processus de prise de décisions.» [Winston-Salem/Forsyth County Unit, NC Association of Educators v. Phillips, 381 F. Supp. 644 (MDNC 1974), p. 647.]*

- 987.** *Par ailleurs, le comité note que, selon le gouvernement, les travailleurs du secteur public ont le droit de traiter, par la voie du processus législatif, les questions qui sont habituellement traitées par la négociation collective. Une cour d'appel fédérale a estimé que la prohibition de la négociation collective énoncée dans la NCGS, article 95-98, «ne s'étend[ait] pas à la défense d'un point de vue particulier par un syndicat» [Hickory Fire Fighters Association v. City of Hickory, 656 F.2d 917 (4th Cir. 1981), p. 921]. Ainsi, il n'est pas interdit aux agents publics d'entreprendre des activités collectives pour traiter par la voie du processus législatif des questions comme la rémunération, les avantages, les conditions de travail et autres éléments de l'emploi. Le gouvernement souligne que c'est effectivement le cas en Caroline du Nord et que ce fait est reconnu dans les déclarations figurant sur les sites Web de l'organisation plaignante locale (UE Local 150), ainsi que d'autres organisations d'agents publics.*
- 988.** *En outre, le comité note que, selon le gouvernement, les travailleurs du secteur public de la Caroline du Nord sont couverts – comme le sont les travailleurs du secteur public dans l'ensemble des Etats-Unis – par un filet de sécurité constitué de lois et pratiques au niveau fédéral et à celui des Etats qui garantissent leur droit de ne pas être soumis à une discrimination sur le lieu de travail, de ne pas avoir à travailler dans des lieux où les conditions de sécurité et les conditions sanitaires sont mauvaises et de ne pas se voir appliquer des conditions d'emploi et de rémunération inférieures aux normes. Le gouvernement se réfère abondamment à ces lois dans sa réponse. Enfin, le gouvernement considère que l'interdiction légale de la négociation collective n'a aucune incidence sur les effectifs syndicaux. Selon les renseignements statistiques communiqués par le gouvernement, les agents publics sont plus susceptibles de se syndiquer que les employés du secteur privé; sur les 15,7 millions d'employés salariés du pays qui étaient syndiqués en 2005, 7,4 millions travaillaient dans une administration de tel ou tel niveau, soit 36,5 pour cent de la main-d'œuvre du secteur public.*
- 989.** *Le comité rappelle les conclusions et recommandations qu'il a formulées dans le cas n° 1557 qui portait sur des restrictions des droits des agents publics de s'organiser et de négocier collectivement aux Etats-Unis. [Voir 284<sup>e</sup> rapport, paragr. 758 à 813, et 291<sup>e</sup> rapport, paragr. 247 à 285.] Le comité rappelle, en ce qui concerne la Caroline du Nord en particulier, qu'il avait souligné que seuls les agents publics commis à l'administration de l'Etat pouvaient être exclus des garanties des principes énoncés dans la convention n° 98 et qu'il avait rappelé l'importance qu'il attachait au principe voulant que la priorité soit accordée à la négociation collective dans le sens le plus complet possible comme moyen de régler les différends survenant à l'occasion de la détermination des conditions d'emploi dans le service public. [Voir 291<sup>e</sup> rapport, paragr. 281.] Le comité souligne qu'il est nécessaire que la législation reconnaisse explicitement et clairement, dans des dispositions concrètes, le droit des organisations de travailleurs et de fonctionnaires qui n'agissent pas en tant qu'agents de l'administration de l'Etat de conclure des conventions collectives. Selon les principes énoncés par les organes de contrôle de l'OIT en ce qui concerne la convention n° 98, ce droit ne peut être refusé*

qu'aux fonctionnaires occupés dans les ministères et dans d'autres organismes gouvernementaux comparables, et non, par exemple, aux personnes occupées dans des entreprises publiques ou dans des institutions publiques autonomes. En outre, le simple fait que des fonctionnaires fassent partie de la catégorie dite des «cols blancs» n'est pas en soi un critère déterminant de leur appartenance à la catégorie des agents «commis à l'administration de l'Etat», sinon la portée de la convention n° 98 se trouverait très réduite. En résumé, l'ensemble des fonctionnaires, à la seule exception de la police et des membres des forces armées et des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat, devrait jouir des droits de négociation collective. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 893 et 892.]

990. En ce qui concerne la constatation du tribunal fédéral dans l'affaire *Atkins*, selon laquelle l'interdiction de la négociation collective prévue par la loi est admissible au regard de la Constitution des Etats-Unis parce qu'il n'y a rien dans la Constitution, y compris le droit de se syndiquer librement prévu dans le Premier amendement, qui oblige une partie à entrer en contact avec une autre partie, le comité, tout en rappelant l'importance qu'il attache à l'obligation de négocier de bonne foi pour le maintien d'un développement harmonieux des relations professionnelles, voudrait souligner que la négociation volontaire de conventions collectives, et donc l'autonomie des partenaires de négociation, constitue un aspect fondamental des principes de la liberté syndicale. La négociation collective doit, pour conserver son efficacité, revêtir un caractère volontaire et ne pas impliquer un recours à des mesures de contrainte qui auraient pour effet d'altérer ce caractère. Aucune disposition de l'article 4 de la convention n° 98 n'impose à aucun gouvernement l'obligation de recourir à des mesures de contrainte pour obliger les parties à négocier avec une organisation déterminée, mesures qui auraient clairement pour effet de transformer le caractère de telles négociations. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 925 à 927 et 934.] Ainsi, une disposition législative qui obligerait une partie à conclure un accord avec une autre partie serait contraire au principe des négociations libres et volontaires, mais une disposition législative, comme la NCGS, article 95-98, qui interdit aux autorités publiques et aux agents publics, même ceux qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat, de conclure une convention, même s'ils le veulent, est également contraire à ce principe.
991. S'agissant de l'argument du gouvernement selon lequel l'interdiction de la négociation collective prévue par la loi n'a pas d'incidence sur les effectifs syndicaux, le comité souligne que l'un des principaux objectifs des travailleurs dans l'exercice de leur droit de s'organiser est de négocier collectivement les conditions de leur emploi. [Cas n° 2292 (Etats-Unis), 343<sup>e</sup> rapport, paragr. 796.] Il considère donc que des dispositions qui interdisent aux syndicats de négocier collectivement font nécessairement obstacle à l'objectif principal et à l'activité principale pour lesquels ces syndicats sont établis, et que cela est contraire non seulement à l'article 4 de la convention n° 98, mais aussi à l'article 3 de la convention n° 87 qui dispose que les syndicats doivent avoir le droit d'exercer leurs activités et de formuler leurs programmes en toute liberté.
992. En ce qui concerne la conclusion du tribunal fédéral dans l'affaire *Phillips* selon laquelle l'interdiction de la négociation collective dans le secteur public en Caroline du Nord constituait une manière appropriée d'établir un équilibre entre les intérêts concurrents des citoyens en évitant d'accorder à un groupe de pression un statut spécial et un accès au processus de prise de décisions du gouvernement, le comité souhaite préciser que le principe de la négociation collective permet des négociations entre les fonctionnaires et le gouvernement en qualité d'employeur et non en tant que pouvoir exécutif; elle porte plus concrètement sur les conditions d'emploi des fonctionnaires et n'inclurait pas nécessairement des questions de politique publique qui pourraient concerner les citoyens en général. A cet égard, le comité rappelle l'avis exprimé par la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale: «il est certaines questions

qui, manifestement, relèvent au premier chef ou essentiellement de la gestion des affaires du gouvernement; ces questions peuvent raisonnablement être considérées comme étrangères au champ de la négociation.» Il est également évident que certaines autres questions se rapportent au premier chef ou essentiellement aux conditions d'emploi et qu'elles ne devraient pas être considérées comme étant en dehors du champ de négociations collectives menées dans une atmosphère de bonne foi et de confiance mutuelles. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 920.]

993. S'agissant des arguments du gouvernement selon lesquels les négociations peuvent valablement être interdites dans le secteur public parce que l'employeur des agents publics est constitué par le peuple dans son ensemble et que les agents publics peuvent traiter par la voie législative les questions qui sont habituellement traitées par la négociation collective, le comité souligne que ce sont les autorités gouvernementales qui exercent les fonctions d'employeur des agents publics et 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 880.] L'intervention législative n'est pas une solution qui se substitue aux négociations libres et volontaires sur les conditions d'emploi des agents publics qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat.
994. Cela étant dit, le comité a aussi repris à son compte le point de vue exprimé par la commission d'experts dans son étude d'ensemble de 1994 selon lequel les particularités de la fonction publique appellent une certaine souplesse dans l'application du principe de l'autonomie des parties à la négociation collective. Ainsi, sont compatibles avec la convention les dispositions législatives qui permettent au Parlement ou à l'organe compétent en matière budgétaire de fixer une «fourchette» pour les négociations salariales ou d'établir une «enveloppe» budgétaire globale dans le cadre desquelles les parties peuvent négocier les clauses monétaires ou normatives (par exemple, réduction du temps de travail ou autres aménagements, modulation des augmentations salariales en fonction des niveaux de rémunération, modalités d'étalement des revalorisations), ou encore celles qui confèrent aux autorités financièrement responsables un droit de participation à la négociation collective aux côtés de l'employeur direct, dans la mesure où elles laissent une place significative à la négociation collective. Il est essentiel, toutefois, que les travailleurs et leurs organisations puissent participer pleinement et de façon significative à la détermination de ce cadre global de négociation, ce qui implique notamment qu'ils aient à leur disposition toutes les données financières, budgétaires ou autres, leur permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause. Il en va différemment des dispositions législatives qui imposent par exemple de façon unilatérale un pourcentage donné d'augmentation salariale et suppriment toute possibilité de négociation. Le comité est conscient de ce que la négociation collective dans le secteur public exige la vérification des ressources disponibles au sein des différents organismes ou entreprises publiques, de ce que ces ressources dépendent du budget de l'Etat et de ce que la période de validité des conventions collectives du secteur public ne coïncide pas toujours avec celle de la loi relative à ce budget, ce qui peut poser des difficultés. Il considère cependant que les autorités devraient privilégier dans toute la mesure possible la négociation collective pour fixer les conditions de travail des agents publics qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1038.]
995. En conclusion, le comité souligne que le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale, et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent. Les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention de nature à

*limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Toute intervention de ce genre semblerait une violation du principe selon lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 881.]*

- 996.** *Le comité note enfin que, selon le gouvernement, l'emploi dans le secteur public se situe au niveau fédéral, à celui des Etats et au niveau local, dans un système décentralisé et divers qui est enraciné dans la Constitution des Etats-Unis, en vertu de laquelle le gouvernement national exerce uniquement les pouvoirs que la Constitution lui confère; tous les autres pouvoirs sont réservés aux Etats ou au peuple lui-même. Les Etats, à leur tour, peuvent déléguer leurs pouvoirs aux organes administratifs locaux, comme les villes, les comtés ou les municipalités. La réglementation des relations de travail aux Etats-Unis respecte la répartition du pouvoir, prescrite par la Constitution, entre le gouvernement national et celui des Etats. Lorsque le Congrès, en 1935, a promulgué la législation de base sur la négociation collective, la loi sur les relations de travail nationales, il a expressément exclu l'administration des Etats et des collectivités locales en tant qu'employeurs du champ d'application de la loi, respectant ainsi les principes du fédéralisme. Depuis lors, des projets de loi ont parfois été soumis pour permettre une surveillance par l'administration fédérale de la négociation collective au niveau des Etats, mais ils n'ont jamais obtenu l'appui de la majorité à l'une ou l'autre des chambres du Congrès et n'ont pas été promulgués, en partie parce qu'il reste des questions concernant la légitimité d'une ingérence du gouvernement fédéral dans le pouvoir des gouvernements des Etats de conclure leurs propres conventions. Respectant l'autonomie des Etats dans ce domaine, le gouvernement fédéral encourage et favorise néanmoins activement de bonnes pratiques en matière de négociation collective tant au niveau fédéral qu'à celui des Etats, en particulier par l'intermédiaire du Service fédéral de médiation et de conciliation qui met à disposition un certain nombre de services à utiliser dans le secteur public au niveau fédéral comme à celui des Etats (médiation, y compris la médiation dans le domaine de la négociation collective, commissions mixtes travailleurs-employeurs, etc.).*
- 997.** *Le comité fait observer qu'il prend toujours en compte les particularités nationales telles que l'histoire des relations professionnelles ou la situation sociale et économique lorsqu'il examine une plainte, mais les principes de la liberté syndicale s'appliquent uniformément et constamment à tous les pays. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 10.] Ainsi, tout en prenant note des questions qui résultent de la structure fédérale du pays, le comité est tenu de faire observer que la responsabilité d'appliquer les principes de la liberté syndicale incombe en dernier ressort au gouvernement. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 17.] En outre, le comité rappelle que, dans le cas n° 1557, le gouvernement a indiqué que la décision de la Cour suprême dans l'affaire Garcia «appuyait le principe que le gouvernement fédéral peut intervenir dans les questions concernant les agents des administrations des Etats et des collectivités locales». [Voir 291<sup>e</sup> rapport, paragr. 273.]*
- 998.** *Le comité rappelle que, dans le cas n° 1557, il avait pris note de plans visant à établir un Conseil de partenariat national chargé d'élaborer et de promouvoir un nouveau cadre pour les relations professionnelles au gouvernement fédéral, et avait recommandé que les principes sous-jacents débattus au sein de cet organe mixte servent de lignes directrices utiles pour l'établissement d'un cadre pour la négociation collective adapté aux conditions rencontrées dans les Etats et les collectivités locales, y compris la Caroline du Nord. [Voir 291<sup>e</sup> rapport, paragr. 281.] Le comité déplore le fait qu'il n'a jamais reçu d'informations sur la suite donnée à cette recommandation. Il demande au gouvernement de favoriser l'établissement d'un cadre pour la négociation collective dans le secteur public en Caroline du Nord – avec la participation des représentants de l'administration de l'Etat et des collectivités locales et des syndicats d'agents publics, et de l'assistance technique du Bureau s'il le souhaite – et de prendre des mesures en vue de rendre la législation de l'Etat, notamment par l'abrogation de la NCGS, article 95-98, conforme aux principes de*

*la liberté syndicale, garantissant ainsi la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement sur tout le territoire. Le comité demande à être tenu informé des faits nouveaux à cet égard.*

## **Recommandation du comité**

**999.** *Compte tenu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:*

*Le comité demande au gouvernement de favoriser l'établissement d'un cadre pour la négociation collective dans le secteur public de la Caroline du Nord – avec la participation des représentants de l'administration de l'Etat et des collectivités locales et des syndicats d'agents publics, et de l'assistance technique du Bureau s'il le souhaite – et de prendre des mesures en vue de rendre la législation de l'Etat, notamment par l'abrogation de la NCGS, article 95-98, conforme aux principes de la liberté syndicale, garantissant ainsi la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement sur tout le territoire. Le comité demande à être tenu informé des faits nouveaux à cet égard.*

CAS N° 2502

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

## **Plainte contre le gouvernement de la Grèce présentée par la Fédération grecque des syndicats d'employés du secteur bancaire (OTOE)**

***Allégations: L'organisation plaignante allègue que le gouvernement a modifié unilatéralement les conventions collectives concernant les régimes de retraite des employés du secteur bancaire***

- 1000.** La plainte figure dans une communication de la Fédération grecque des syndicats d'employés du secteur bancaire (OTOE) datée du 20 mai 2006.
- 1001.** Le gouvernement a répondu par des communications datées du 29 septembre 2006 et du 7 mars 2007.
- 1002.** La Grèce 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**

- 1003.** Dans sa communication du 20 mai 2006, l'OTOE allègue que la loi n° 3371/2005 permet l'annulation unilatérale des conventions collectives concernant les régimes de retraite complémentaire des employés du secteur bancaire. Ces régimes étaient composés de 13 fonds privés, établis en application de conventions collectives. En conséquence de la

loi, l'annulation unilatérale de l'accord établissant les régimes de retraite entraîne les conséquences suivantes: transfert automatique de tous les actifs meubles et immeubles des régimes vers le système public de sécurité sociale; perte de contrôle des travailleurs sur la gestion de ces actifs; et perte rétroactive de certains droits pour les employés ayant adhéré aux régimes de retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 1993. Enfin, un amendement introduit par la loi n° 3455/2006 à l'article 62(6) de la loi n° 3371 permet la liquidation des fonds même si un recours judiciaire est en instance à cet égard devant les tribunaux.

- 1004.** L'organisation plaignante précise que les retraites complémentaires des employés du secteur bancaire étaient assurées par 13 fonds privés, établis et gérés en application des conventions collectives conclues entre chaque banque et les associations d'employés concernées. La loi n° 3371/2005 permet à chaque partie à une convention collective établissant un régime de retraite d'annuler unilatéralement l'accord. Certaines banques ont ainsi décidé d'annuler l'accord les concernant, mais non les associations d'employés qui n'avaient aucun intérêt à une telle annulation. Conséquence de ces annulations, tous les actifs meubles et immeubles des régimes concernés ont été transférés au système public de sécurité sociale. Ce transfert n'est pas dans l'intérêt des employés puisque, de la sorte, les actifs privés des régimes de retraite deviennent des biens publics et les employés n'ont plus aucun contrôle sur la gestion de ces actifs.
- 1005.** En outre, les obligations et les contributions financières des banques employeurs sont reprises par un nouveau système public de sécurité sociale, qui se substitue aux régimes privés de retraite existant antérieurement. Le montant exact de la contribution financière des employeurs dans le cadre de ce nouveau système doit être précisé dans une future loi sur la base d'une étude économique, ce qui pourrait également entraîner une violation des droits acquis des employés de banque.
- 1006.** Selon l'organisation plaignante, la loi n° 3371/2005 viole les principes fondamentaux de la liberté syndicale dans la mesure où elle contrevient à l'accord volontaire des deux parties ayant établi les régimes de retraite, soit les banques et les associations d'employés qui y travaillent. Cette législation permet non seulement la dénonciation unilatérale des conventions collectives et la liquidation des régimes de retraite établis en application de ces conventions, mais elle entraîne également l'abolition des régimes privés de sécurité sociale existant dans le secteur bancaire, pour les rendre publics.
- 1007.** Par ailleurs, le 1<sup>er</sup> janvier 1993 a été choisi pour la transition vers le nouveau système de sécurité sociale. Les employés de banque sont répartis en deux catégories de bénéficiaires: ceux qui ont adhéré au régime avant le 1<sup>er</sup> janvier 1993, et ceux qui l'ont fait après cette date. Aux termes de la loi n° 3371/2005, ces derniers bénéficient d'une protection inférieure à celle dont jouissent les premiers, puisque leurs cotisations au régime de retraite augmenteront tandis que leurs retraites diminueront. Selon l'organisation plaignante, cela constitue une mesure discriminatoire puisque aucune raison ne justifie qu'un groupe d'employés soit traité moins favorablement qu'un autre. En outre, il n'existe aucune justification quant au choix de la date du 1<sup>er</sup> janvier 1993 pour fonder cette différence. De plus, ce traitement discriminatoire est rétroactif sur une période de douze ans, ce qui constitue une violation des droits acquis à la retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 1993.
- 1008.** Enfin, suite à l'adoption de la loi, les associations d'employés et les organisations syndicales ont intenté des recours judiciaires contre certaines banques. En conséquence, une nouvelle loi (n° 3455/2006) fut adoptée afin d'amender l'article 62(6) de la loi n° 3371/2005, qui disposait que les régimes de retraite ne pouvaient être liquidés avant qu'un différend juridique éventuel entre les banques et leurs employés ne soit tranché en dernière instance. La loi n° 3455/2006 dispose que ces régimes peuvent être liquidés même si des procédures judiciaires sont en cours. Selon l'organisation plaignante, le gouvernement viole ainsi le droit fondamental d'accès à la justice.

## B. Réponse du gouvernement

- 1009.** Dans une communication datée du 29 septembre 2006, le gouvernement indique que la loi n° 3371/2005 (*Journal officiel*, 178 A) et en particulier son chapitre G (art. 57 à 69) concernant «les questions d'assurance sociale du personnel des institutions financières» visent à restructurer les régimes de retraite primaire et complémentaire du personnel des institutions financières, et font partie de la réglementation générale adoptée pour réformer le système d'assurance sociale, en vertu des lois n°s 1902/1990, 2084/1992, 2676/1999 et 3029/2002. Une intervention de l'Etat dans ce domaine était jugée nécessaire pour remédier aux nombreuses inégalités entre les employés du secteur bancaire en raison de la fragmentation de leurs organismes de sécurité sociale ainsi que de la diminution du ratio retraités/personnes en activité, ce qui nuisait directement à la viabilité de ces organismes. De plus, conformément aux dispositions de la Constitution de la Grèce, toute réglementation des questions d'assurance sociale est permise si elle se justifie par l'intérêt public général.
- 1010.** Le gouvernement considère que la mise en place d'un cadre juridique spécial constitue une solution appropriée pour intégrer les employés de banque dans des groupes plus larges d'assurés. L'intégration du personnel des institutions financières au Fonds unifié d'assurance sociale des employés de banque (ETAT), fonds géré comme un organisme public, a été effectuée dans ce cadre, suite à la liquidation des régimes de retraite complémentaire applicables aux employés de banque (art. 62). L'ETAT vise: *a*) à compenser la différence entre le montant des retraites, calculé sur la base des conditions et modalités des régimes de retraite antérieurs des institutions financières, et le montant des retraites tel qu'il est actuellement établi dans le cadre du «Fonds supplémentaire spécial d'assurance des employés» (ETEAM), dispositions qui concernent les employés assurés au 31 décembre 1992; *b*) à permettre d'octroyer des pensions de retraite anticipée aux employés assurés jusqu'au 31 décembre 1992, conformément aux conditions des régimes de retraite existant antérieurement, de sorte que les conditions de retraite de ces employés ne sont pas touchées par la loi; *c*) à verser des pensions de retraite plus élevées que celles octroyées par l'ETEAM aux employés assurés après le 1<sup>er</sup> janvier 1993, pour la période durant laquelle ils ont versé des cotisations plus élevées que celles exigées par la loi dans le cadre de l'ETEAM.
- 1011.** Le gouvernement ajoute que, conformément à l'obligation constitutionnelle faite à l'Etat d'intervenir pour préserver l'intérêt général et protéger les droits des membres et des retraités des régimes complémentaires de retraite des institutions financières, il est prévu que, si un différend prolongé survient entre les employeurs et les employés, et en l'absence d'une décision conjointe de liquidation des régimes aux termes d'un accord privé, l'ETAT s'engage à gérer et à régler toutes les questions relatives aux régimes de retraite complémentaire à la demande de l'employeur ou des employés du régime (art. 62(6)). Dans ces cas, le régime concerné n'est pas liquidé et ses actifs ne sont pas transférés tant que la procédure judiciaire est en cours. Les conditions dans lesquelles l'ETAT gèrera les fonds en question seront déterminées par décret présidentiel, pris sur proposition des ministres de l'Economie et des Finances, et de l'Emploi et de la Protection sociale.
- 1012.** Enfin, s'agissant de l'argument de l'organisation plaignante, voulant que ces mesures contreviennent aux droits de négociation collective des employés de banque, le gouvernement indique que l'article 2 (3) de la loi n° 1876/1990 sur «la libre négociation collective et autres dispositions», qui constitue le principal texte en la matière dans le pays, stipule que les questions relatives aux retraites sont exclues du champ d'application des conventions collectives de travail. Ces questions de retraite non couvertes par les conventions collectives de travail concernent également: la modification directe ou indirecte du taux des cotisations d'assurance versées par les employés et les employeurs; le transfert partiel ou total de la charge financière du paiement des cotisations régulières, ou

des cotisations pour services passés; ainsi que la mise sur pied d'un fonds ou compte spécial permettant le versement de pensions temporaires ou de sommes forfaitaires par les employeurs (art. 43 (3) de la loi n° 1902/1990).

- 1013.** Dans une communication du 7 mars 2007, le gouvernement ajoute que, selon l'article 22, paragraphe 5, de la Constitution, l'Etat est responsable de la sécurité sociale des travailleurs et est compétent pour légiférer en cette matière. Sur la base de ce principe, la loi n° 3371/2005, qui vise à améliorer la sécurité sociale des travailleurs en facilitant l'intégration du régime des retraites complémentaires des employés de banque au sein du système public de sécurité sociale, ne viole pas les droits des travailleurs. En effet, le système public de sécurité sociale offre des garanties additionnelles par rapport à celles offertes par le régime des retraites complémentaires grâce au paiement des pensions indépendamment des imprévus financiers. Enfin, le gouvernement indique qu'une nouvelle convention collective entre les banques et l'organisation plaignante a été signée pour les années 2006-07 et enregistrée au ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale le 17 décembre 2006. La convention collective couvre la période de janvier 2006 au 31 décembre 2007; elle traite de toutes les conditions d'emploi et confirme ainsi le climat de paix sociale qui existe dans le secteur bancaire.

### C. Conclusions du comité

- 1014.** *Le comité note que le présent cas concerne des allégations qui vont au delà de la législation sur la sécurité sociale mais touchent plutôt les décisions du gouvernement de modifier unilatéralement les conventions collectives concernant les régimes de retraite des employés de banque. L'OTOE indique notamment que les retraites complémentaires des employés de banque étaient régies jusqu'à une date récente par 13 fonds privés, établis et gérés en application des conventions collectives conclues entre chaque banque/employeur et les associations d'employés concernées. Le gouvernement a adopté une loi (n° 3371/2005) qui permet à chaque partie à ces accords collectifs de les dénoncer ou de les annuler unilatéralement. La loi dispose également qu'en cas de dénonciation ou d'annulation des accords tous les actifs meubles et immeubles des régimes sont automatiquement transférés au régime public de sécurité sociale, les employés de banque n'ayant alors plus aucun contrôle sur la gestion de ces actifs. En outre, alors que les retraites des employés ayant adhéré au régime avant le 31 décembre 1992 sont garanties, les retraites des employés qui y ont adhéré plus tard diminueront certainement, tandis que leurs cotisations augmenteront vraisemblablement. L'organisation plaignante dit aussi craindre une baisse du taux de cotisation des employeurs, puisque la loi n'en indique pas le montant; celui-ci doit être précisé dans un texte législatif à venir, sur la base d'une étude économique (non actuarielle). Les employeurs avaient donc intérêt à dénoncer les conventions collectives, tandis que les associations d'employés s'y opposaient.*
- 1015.** *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, la loi n° 3371/2005 est contraire aux principes fondamentaux de la liberté syndicale dans la mesure où elle contrevient à la libre volonté des deux parties fondatrices des régimes de retraite (les banques/employeurs et les associations d'employés de banque). Non seulement cette mesure permet la dénonciation unilatérale des conventions collectives, mais elle entraîne la liquidation automatique des régimes établis en application de ces conventions et l'abolition du régime privé de sécurité sociale qui existait dans le secteur bancaire, en l'assujettissant au régime public. De plus, les bénéficiaires des régimes sont arbitrairement divisés en deux catégories, dont l'une subirait un traitement défavorable par rapport à l'autre, bien que tous les employés aient versé les mêmes cotisations dans le passé. De surcroît, cette mesure discriminatoire a un effet rétroactif sur douze ans et viole les droits à la retraite acquis après le 1<sup>er</sup> janvier 1993. Enfin, une nouvelle loi (n° 3455/2006), amendant la loi n° 3371/2005, fait en sorte que les recours judiciaires intentés par les employés n'ont pas d'effet suspensif sur la liquidation des régimes.*

1016. *Le comité note que, selon le gouvernement, l'intervention de l'Etat était jugée nécessaire afin de remédier aux nombreuses inégalités existant entre les employés de banque en raison de la fragmentation de leurs organismes de sécurité sociale et de la diminution du ratio retraités/personnes en activité, ce qui nuisait directement à la viabilité de ces organismes; le personnel des institutions financières a donc été intégré à un groupe plus large d'assurés, et les autorités ont constitué le Fonds unifié d'assurance sociale des employés de banque (ETAT) afin de gérer la transition. L'ETAT vise à s'assurer que les retraites des employés de banque ayant adhéré au régime avant le 31 décembre 1992 seront payées intégralement (les retraites versées en application du régime antérieur étant plus élevées que celles octroyées dans le cadre du nouveau système); ainsi, les droits acquis des employés assurés avant le 31 décembre 1992 ne sont pas touchés. Quant aux employés assurés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1993, l'ETAT vise à faire en sorte que leurs retraites seront plus élevées que les retraites versées dans le cadre du nouveau régime, mais seulement en ce qui concerne les cotisations versées au régime antérieur jusqu'à sa date de dissolution.*
1017. *Le comité note également que, selon le gouvernement, la loi en question dispose qu'en cas de différend prolongé et en l'absence d'une décision conjointe des parties en vue de la liquidation des régimes privés l'ETAT s'engage à gérer les régimes conformément aux conditions et modalités devant être déterminées par décret présidentiel; néanmoins, les régimes en question ne sont pas liquidés et leurs actifs ne sont pas transférés tant qu'une procédure est en instance à cet égard. Enfin, en ce qui concerne l'argument de l'organisation plaignante voulant que l'adoption de la loi n° 3371/2005 viole les droits de négociation collective des employés de banque, le gouvernement indique que l'article 2 (3) de la loi n° 1876/1990 stipule que les questions relatives aux retraites sont exclues du champ d'application des conventions collectives de travail.*
1018. *Le comité souligne que les organes de l'Etat devraient s'abstenir d'intervenir pour modifier le contenu des conventions collectives librement conclues. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1001.] Le comité considère que le fait d'accorder par la loi une incitation spéciale encourageant une des parties à dénoncer ou à invalider les conventions collectives établissant des régimes de retraite constitue une ingérence dans la négociation collective libre et volontaire. De plus, le comité considère que, une fois les conventions collectives établissant les régimes de retraite dénoncées par une des parties, il appartenait à ces dernières de déterminer elles-mêmes si, et dans quelles conditions, les régimes seraient liquidés et ce qu'il adviendrait de leurs actifs. Aucune disposition de la convention n° 98 ne permet au gouvernement d'intervenir unilatéralement pour trancher ces questions, et moins encore de décider unilatéralement que les actifs d'un régime de retraite privée, établi au terme d'une convention collective, peuvent être automatiquement transférés à un régime de retraite public. Le comité note également que la mise sur pied de régimes de retraite par voie de négociation collective ainsi que la participation des syndicats à la gestion de ces régimes constituaient des activités syndicales dans lesquelles le gouvernement s'est indûment ingéré. Le comité observe que ces mesures sont contraires à l'article 3 de la convention n° 87 et à l'article 4 de la convention n° 98, toutes deux ratifiées par la Grèce.*
1019. *Le comité rappelle que la négociation collective est un processus de concessions mutuelles, basé sur la certitude raisonnable que les engagements négociés seront tenus, au moins pendant la durée de validité de la convention, ladite convention résultant de compromis auxquels les deux parties ont abouti sur certains aspects ainsi que d'exigences qu'elles ont abandonnées pour obtenir d'autres droits auxquels les syndicats et leurs membres accordaient une priorité plus élevée. Si les droits acquis en vertu de concessions accordées sur d'autres points peuvent être annulés unilatéralement, on ne peut pas*

*raisonnablement s'attendre à ce que les relations professionnelles soient stables, ni à ce que les accords négociés soient suffisamment fiables. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 941.]*

- 1020.** *Le comité note que le gouvernement justifie son intervention par des motifs d'intérêt public, c'est-à-dire le pouvoir constitutionnel de légiférer en matière de sécurité sociale, la nécessité d'éviter des inégalités entre les employés de banque dues à la fragmentation de leurs organismes de sécurité sociale, la nécessité de remédier à la détérioration du ratio retraités/personnes en activité, ce qui nuisait à la viabilité de ces organismes et le fait que les intérêts des travailleurs sont protégés puisque le système public de sécurité sociale garantit le paiement des pensions indépendamment des imprévus financiers. Le comité observe toutefois, sur la base des renseignements dont il dispose, que le gouvernement n'a jamais participé au financement des régimes de retraite en question par le biais du budget public. Le comité considère donc que les questions soulevées par le gouvernement devraient relever des membres des régimes de retraite eux-mêmes et ne devraient pas justifier une intervention des autorités publiques dans leurs accords collectifs. De plus, le comité rappelle qu'une intervention des autorités publiques visant essentiellement à garantir que les parties qui négocient subordonnent leurs intérêts à la politique économique nationale du gouvernement, que celle-ci recueille ou non leur agrément, n'est pas compatible avec les principes généralement acceptés selon lesquels les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient avoir le droit d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes, les autorités publiques devant s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal, et que la législation nationale ne devrait pas être de nature, ou être appliquée de façon à compromettre la jouissance de ce droit. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1005.]*
- 1021.** *Le comité demande donc au gouvernement de mettre fin à tout acte d'ingérence dans les conventions collectives établissant les régimes de retraite complémentaire des employés de banque. Etant donné que ces régimes ont déjà été intégrés dans un fonds public unifié en application de la loi n° 3371/2005, le comité demande au gouvernement de tenir dès que possible une réunion avec les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs concernées et de mener des consultations approfondies, afin de s'assurer que le sort futur des régimes de retraite complémentaire des employés de banque et de leurs actifs soit décidé d'un commun accord entre les parties aux conventions collectives établissant ces régimes complémentaires, auxquels seuls ces travailleurs ont contribué; le comité demande également au gouvernement d'amender la loi n° 3371/2005 afin de refléter l'accord des parties. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.*
- 1022.** *Enfin, s'agissant de l'indication donnée par le gouvernement, soit que l'article 2 (3) de la loi n° 1876/1990 stipule que les questions relatives aux retraites sont exclues du champ d'application des conventions collectives de travail, le comité rappelle que les questions qui peuvent être sujettes à la négociation collective comprennent: le type d'accord qui peut être proposé aux travailleurs ou le type d'accord industriel devant être négocié par la suite; le salaire, les allocations et indemnités; les horaires de travail; les congés annuels; les critères de sélection en cas de mise à pied; le champ d'application de la convention collective; l'octroi de facilités syndicales, y compris un accès au lieu de travail plus large que celui prévu par la législation, etc. Ces questions ne devraient pas être exclues du champ de la négociation collective par la loi. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 913.] Notant que les régimes de retraite complémentaire peuvent légitimement être considérés comme des avantages relevant de la négociation collective, le comité demande au gouvernement de prendre dès que possible toutes les mesures nécessaires pour amender l'article 2 (3) de la loi n° 1876/1990, afin de s'assurer que ces régimes de retraite complémentaire sont assujettis à la négociation collective. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

## Recommandations du comité

1023. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *Le comité demande au gouvernement de mettre fin à tout acte d'ingérence dans les conventions collectives établissant les régimes de retraite complémentaire des employés de banque.*
- b) *Etant donné que les régimes de retraite complémentaire ont déjà été intégrés dans un fonds public unifié en application de la loi n° 3371/2005, le comité demande au gouvernement de tenir dès que possible une réunion avec les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs concernées et de mener des consultations approfondies, afin de s'assurer que le sort futur des régimes de retraite complémentaire des employés de banque et de leurs actifs soit décidé d'un commun accord entre les parties aux conventions collectives établissant ces régimes complémentaires, auxquels seuls ces travailleurs ont contribué; il demande également au gouvernement d'amender la loi n° 3371/2005 afin de refléter l'accord des parties. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.*
- c) *Notant que les régimes de retraite complémentaire peuvent être légitimement considérés comme des avantages relevant de la négociation collective, le comité demande au gouvernement de prendre dès que possible toutes les mesures nécessaires pour amender l'article 2 (3) de la loi n° 1876/1990, afin de s'assurer que ces régimes de retraite complémentaire sont assujettis à la négociation collective. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

CAS N° 2241

RAPPORT INTÉRIMAIRE

### **Plaintes contre le gouvernement du Guatemala présentées par**

— l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSI TRAGUA) et

— l'Union guatémaltèque des travailleurs (UGT)

**appuyées par**

— la Confédération mondiale du travail (CMT) et

— la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT)

*Allégations: Les organisations plaignantes allèguent différents actes de discrimination et de persécution antisyndicales dans l'entreprise La Comercial S.A., au sein du Tribunal suprême électoral et de l'Université Rafael Landívar, de même que des actes d'agression – physique et verbale – contre des dirigeants syndicaux*

- 1024.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session de mars 2006 et soumis à cette occasion au Conseil d'administration un rapport provisoire. [Voir 340<sup>e</sup> rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 295<sup>e</sup> réunion (mars 2006), paragr. 813 à 830.] L'UNSI TRAGUA a fait parvenir de nouvelles allégations dans une communication datée du 29 mai 2006.
- 1025.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications datées des 10 et 29 mai et 6 novembre 2006 et du 9 janvier 2007.
- 1026.** Le Guatemala a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## **A. Examen antérieur du cas**

- 1027.** A sa réunion de mars 2006 [voir 340<sup>e</sup> rapport, paragr. 830], le comité a formulé les recommandations suivantes:
- a) Concernant le refus de l'entreprise La Comercial S.A. de reconnaître le syndicat de l'entreprise, de négocier avec lui et de procéder au décompte des cotisations syndicales sur les salaires, ainsi que les nouvelles allégations de l'UNSI TRAGUA visant la constitution d'un comité ad hoc constitué de travailleurs non syndiqués avec lesquels l'entreprise prétend avoir conclu un accord, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que l'organisation syndicale puisse négocier librement, que les travailleurs ne soient pas la cible d'intimidations visant à obtenir d'eux l'acceptation contre leur gré d'une convention collective et que la signature d'une convention collective avec les travailleurs non syndiqués n'entraîne pas une diminution des droits des travailleurs affiliés au syndicat. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
  - b) Concernant le harcèlement antisyndical des membres du Syndicat des travailleurs de l'Université Rafael Landívar par les autorités universitaires après la présentation par le syndicat d'un projet de convention collective sur les conditions de travail, le comité demande à nouveau au gouvernement de diligenter rapidement une enquête en vue d'identifier les véritables responsables des actes de harcèlement antisyndical et de les sanctionner afin que de tels actes de discrimination ne se reproduisent plus à l'avenir dans l'enceinte de l'université. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
  - c) Concernant les allégations relatives au licenciement de MM. Edgar Alfredo Arriola Pérez et Manuel de Jesús Dionisio Salazar, le 23 octobre 2002, après avoir demandé à adhérer au Syndicat des travailleurs du Tribunal suprême électoral, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que soit réexaminée la décision du Tribunal suprême électoral de licencier ces travailleurs, décision prise six jours seulement après leur affiliation à un syndicat, et de le tenir informé à cet égard.
  - d) Le comité demande à l'organisation plaignante de préciser la situation exacte de M. Ulalio Jiménez Esteban, membre du Syndicat des travailleurs du Tribunal suprême électoral, en indiquant, dans le cas où l'intéressé aurait été licencié, les raisons concrètes de son licenciement. D'autre part, le comité prie le gouvernement de communiquer sans délai ses observations sur les allégations concernant le licenciement de M. Victor Manuel Cano Granados et la mise à pied pour quinze jours de M. Pablo Rudolp Menéndez Rodas, membres l'un et l'autre du Syndicat des travailleurs du Tribunal suprême électoral.

## B. Nouvelles allégations soumises par l'UNSI TRAGUA

**1028.** Dans sa communication du 29 mai 2006, l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSI TRAGUA) se réfère à l'examen du cas en juin 2005, et plus concrètement à la recommandation c) du Comité de la liberté syndicale aux termes de laquelle:

... Concernant l'allégation relative au licenciement du travailleur Marco Antonio Estrada López, membre du Syndicat des travailleurs de La Comercial S.A., le comité, observant que l'organisation plaignante déclare que l'autorité judiciaire a ordonné sa réintégration en août 2004, demande au gouvernement de s'assurer que le travailleur en question est réintégré à son poste de travail.

L'UNSI TRAGUA indique à cet égard que le travailleur en question n'a pas été réintégré à son poste de travail. Il ajoute que, bien que ledit syndicat ait demandé à l'inspection générale du travail d'annuler les conventions collectives négociées entre l'entreprise et le comité permanent des travailleurs (non syndiqués et contrôlés par l'employeur), le syndicat n'a pas obtenu de réponse à sa demande. En outre, en dépit du fait que l'affaire a été soumise à la Commission tripartite sur les questions internationales du travail, cette instance n'y a donné aucune suite et le gouvernement continue d'ignorer la recommandation du Comité de la liberté syndicale visant à ce que soit garanti l'exercice du droit de négociation collective de ce syndicat.

**1029.** S'agissant de la recommandation du comité relative à l'Université Rafael Landívar, l'UNSI TRAGUA indique qu'en dépit de la gravité des faits dénoncés le gouvernement n'a toujours pas réalisé l'enquête demandée par le Comité de la liberté syndicale en raison du manque de volonté réelle de garantir l'exercice de la liberté syndicale dans un climat exempt de pression et de violence, quelles qu'elles soient.

**1030.** Faisant référence aux observations transmises par le gouvernement au Comité de la liberté syndicale concernant l'Association «Mouvement Foi et Joie», examinées par ce dernier en mars 2006, l'UNSI TRAGUA estime que l'autorité judiciaire a commis une grave erreur d'administration de la justice attendu que le jugement révoquant la réintégration des travailleurs constitue une infraction à la loi. D'autre part, UNSI TRAGUA ajoute que les actions du syndicat ont abouti à ce que l'employeur cesse pendant une durée déterminée de recruter du personnel en vue de la réalisation des tâches habituelles de l'entreprise mais que la direction de l'entreprise a décidé de créer des Associations de Pères et Mères de Famille, qui sont des associations civiles, sur recommandation du ministère de l'Éducation (qui finance le paiement des salaires des participants au programme Mouvement Foi et Joie), qui lui permettent de recruter des enseignants et du personnel administratif et de services et de masquer ainsi sa relation d'emploi avec l'Association Mouvement Foi et Joie (aujourd'hui dénommée Fondation Mouvement Foi et Joie) et d'empêcher les travailleurs de s'affilier au syndicat. A cet égard, l'inspection générale du travail a mené une enquête tout à fait objective et impartiale aux termes de laquelle elle a effectivement constaté que la création des Associations de Pères et Mères de Familles et le recrutement ultérieur par celles-ci de personnes affectées aux centres de la Fondation Mouvement Foi et Joie constituait non seulement une occultation de l'employeur véritable mais empêchait en outre les travailleurs d'adhérer au syndicat, interdiction leur étant faite de s'entretenir avec les dirigeants du syndicat. Ce rapport de l'inspection du travail n'a pas été communiqué au syndicat par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

**1031.** Etant donné que les travailleurs de plusieurs centres de travail ont communiqué des informations qui se sont avérées vitales dans ladite enquête et afin d'éviter que des licenciements ne soient prononcés en représailles (attendu que l'inspection du travail ne peut effectivement garantir que des mesures de représailles ne seront pas exercées contre les travailleurs ayant dénoncé la violation de leurs droits), une procédure a été engagée

devant les tribunaux par un comité ad hoc constitué de travailleurs en coalition contre l'Association des Pères et Mères de Famille du centre La Esperanza. Ces travailleurs ont été menacés de licenciement s'ils ne se dissociaient pas de la procédure et bien qu'ils aient été contraints de signer un document stipulant qu'ils n'étaient pas parties au conflit collectif, ils ont été menacés, oralement (de licenciement) et physiquement, de même que des dirigeants du syndicat. Pour l'heure, le syndicat craint pour la sécurité personnelle des travailleurs associés à la procédure engagée et des dirigeants syndicaux qui ont été menacés par un dirigeant de l'Association des Pères et Mères de Famille d'un centre éducatif.

- 1032.** S'agissant des recommandations relatives au Tribunal suprême électoral, l'UNSI TRAGUA indique que le travailleur Ulalio Jiménez Esteban occupe actuellement un emploi mais que la procédure judiciaire engagée contre lui pour obtenir son licenciement est toujours en instance; à ce jour, le gouvernement n'a pris aucune mesure pour que le Tribunal suprême électoral (l'employeur) réexamine sa décision de licencier les travailleurs. S'agissant de la procédure concernant le travailleur Victor Manuel Cano Granados, le recours en *amparo* interjeté par celui-ci pour violation de ses libertés fondamentales par la juridiction ordinaire est actuellement en instance auprès de la Cour suprême de justice. Pour ce qui concerne le travailleur Pablo Rudolph Menéndez Rodas, celui-ci ayant prétendu être victime d'actes de représailles, la procédure a été mise en suspens par le juge qui a demandé que le Tribunal suprême électoral soit cité en qualité de partie défenderesse alors que le conflit collectif (action judiciaire principale) vise l'Etat du Guatemala; ce travailleur est persécuté parce qu'il est le frère du secrétaire du syndicat en charge du travail et des conflits.

### C. Nouvelles observations du gouvernement

- 1033.** Dans ses communications datées des 10 et 29 mai et 6 novembre 2006 et du 9 janvier 2007, le gouvernement indique que l'inspection générale du travail, en tant que plaignant, a été chargée d'une affaire relative à l'exercice de la liberté syndicale au sein du Tribunal suprême électoral, affaire qui n'est toujours pas réglée comme l'atteste la liste d'affaires jointe en annexe par le gouvernement. S'agissant de la mise à pied de quinze jours avec suspension de salaire de M. Pedro Rudolph Menéndez Rodas (membre du syndicat) en raison d'une faute professionnelle que celui-ci aurait commise le 12 juillet 2003, le gouvernement indique que la cinquième chambre du travail et de la prévoyance sociale est saisie d'une affaire relative à des actes de représailles imputés au Tribunal suprême électoral (la partie plaignante n'avait pas accusé les instances dirigeantes du Tribunal suprême électoral mais celles du Bureau du Procureur général de la Nation). D'autre part, le gouvernement indique que M. Victor Manuel Cano Granados a commis des fautes professionnelles qui ont été constatées par l'inspection du travail et qu'il a été licencié pour un juste motif par le Tribunal suprême électoral. Le gouvernement résume les procédures judiciaires engagées dans le cadre de cette affaire et indique que la Cour suprême est sur le point de statuer sur le recours en *amparo* interjeté par le plaignant. S'agissant de M. Eulalio Jiménez Esteban, l'employeur de celui-ci (à savoir le Tribunal suprême électoral) fait valoir qu'il a commis des fautes professionnelles et que, se fondant sur un rapport de l'inspection du travail et d'autres faits documentés, il a été mis fin à ses fonctions de concierge avec l'autorisation préalable du tribunal du travail; les recours interjetés par ce travailleur ont été déclarés irrecevables.
- 1034.** S'agissant des questions relatives à l'Université Rafael Landívar, le gouvernement indique que, selon les allégations présentées par l'UNSI TRAGUA, après la présentation par le syndicat d'un projet de convention collective sur les conditions de travail, l'entité patronale a mis en œuvre des pratiques qui ont contribué à entretenir un climat constant de harcèlement et de stress sur le lieu de travail et que, le 31 août 2002, le secrétaire général du syndicat, M. Timoteo Hernández Chávez, a été agressé sur le chemin de son domicile

par quatre hommes armés qui l'ont dépouillé et lui ont notamment dérobé des enregistrements audio de réunions du comité exécutif du syndicat après l'avoir menacé de mort. Le gouvernement indique à cet égard que le Procureur spécial chargé des délits contre les journalistes et les syndicalistes a fait savoir que le plaignant, M. Timoteo Hernández Chávez, a été débouté du fait qu'il a renoncé à sa plainte au motif qu'il n'avait pu reconnaître ses assaillants. La plainte a donc été classée dans les archives générales du ministère public, par autorisation du juge compétent.

#### D. Conclusions du comité

- 1035.** *Le comité observe que les allégations en suspens dans le présent cas ont trait à divers actes antisyndicaux commis dans l'entreprise La Comercial S.A., à des actes d'agression verbale et physique contre des membres du syndicat des travailleurs de l'Université Rafael Landívar commis par les autorités universitaires, au licenciement de membres du syndicat des travailleurs du Tribunal suprême électoral et à la mise à pied de l'un d'entre eux pendant quinze jours. Le comité observe également que l'UNSITRAGUA a présenté des informations complémentaires et de nouvelles allégations.*
- 1036.** *S'agissant des allégations relatives à l'entreprise La Comercial S.A., le comité avait demandé au gouvernement, lors de l'examen antérieur du cas, de prendre les mesures nécessaires pour que les organisations syndicales puissent négocier librement, que les travailleurs ne soient pas la cible d'intimidations visant à obtenir d'eux l'acceptation contre leur gré d'une convention collective et que la signature d'une convention collective avec les travailleurs non syndiqués n'entraîne pas une diminution des droits des travailleurs affiliés au syndicat. Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas transmis d'observations sur ces questions et note que, selon l'UNSITRAGUA, le gouvernement n'a pas respecté les conclusions du comité, pas plus que la Commission tripartite sur les questions internationales du travail ne leur a donné suite. Le comité observe que, selon l'organisation plaignante, le travailleur Marco Antonio Estrada López (dont l'autorité judiciaire avait ordonné la réintégration en août 2004, le comité ayant également demandé au gouvernement de veiller à sa réintégration à son poste de travail [voir 337<sup>e</sup> rapport, paragr. 917 c]) n'a toujours pas été réintégré. Le comité demande au gouvernement de veiller à ce que ce syndicaliste soit réintégré à son poste de travail (comme ordonné par l'autorité judiciaire) et que le syndicat puisse négocier avec l'entreprise La Comercial S.A. sans que celle-ci ait à négocier une convention collective avec des travailleurs non syndiqués.*
- 1037.** *S'agissant des allégations relatives à l'Université Rafael Landívar (les parties plaignantes affirment qu'après la présentation par le syndicat d'un projet de convention collective les travailleurs affiliés au syndicat ont été agressés verbalement et physiquement et que le secrétaire général dudit syndicat a été agressé par des hommes armés alors qu'il regagnait son domicile [voir 337<sup>e</sup> rapport, paragr. 917], le comité prend note du fait que l'UNSITRAGUA indique que l'enquête demandée par le comité n'a pas été diligentée. Le comité note également que le gouvernement déclare que le secrétaire général du syndicat, M. Timoteo Hernández Chávez, a informé le Procureur spécial chargé des délits contre les journalistes et les syndicalistes qu'il ne souhaitait pas maintenir sa plainte en raison du fait qu'il n'avait pu reconnaître ses assaillants. Le comité regrette les actes de violence dénoncés dans les allégations. Il souligne également qu'un mouvement syndical libre et indépendant ne peut se développer que dans un climat exempt de violence, de menaces et de pressions. Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête sans retard sur les agressions physiques et verbales qu'auraient subies les membres du syndicat de travailleurs de l'Université Rafael Landívar, de s'assurer que les responsables soient sanctionnés et de le tenir informé à cet égard.*

- 1038.** *S'agissant des allégations relatives au Tribunal suprême électoral et à la mise à pied de quinze jours avec suspension de salaire de M Pedro Rudolph Menéndez Rodas, affilié au syndicat, le comité observe que le gouvernement indique que la procédure judiciaire en cours a été mise en suspens en raison d'un incident de procédure, non résolu, ayant trait à des allégations de représailles (ce ne sont pas les instances dirigeantes du Tribunal suprême électoral qui sont visées mais celles du Procureur général de la Nation). Le comité demande au gouvernement de lui communiquer le résultat de la procédure relative à la mise à pied de quinze jours avec suspension de salaire du syndicaliste Pedro Rudolph Menéndez Rodas. Parallèlement, le comité note que, selon l'UNSI TRAGUA, M. Ulalio Jiménez Esteban, membre du syndicat, occupe actuellement un emploi mais qu'une procédure judiciaire engagée contre lui pour obtenir son licenciement est en instance. Le comité note également que, selon le gouvernement, les recours intentés par ce syndicaliste ont été déclarés irrecevables. S'agissant du syndicaliste Victor Manuel Cano Granados, le comité relève que l'UNSI TRAGUA indique que cette personne a engagé un recours en amparo contre son licenciement devant la Cour suprême de justice et que le gouvernement fait valoir que la Cour suprême est sur le point de statuer sur ledit recours. Le comité demande au gouvernement de lui faire parvenir le texte des jugements relatifs à M. Ulalio Jiménez Esteban et à M. Victor Manuel Cano Granados. Parallèlement, devant l'absence d'informations communiquées par le gouvernement, le comité demande à celui-ci une nouvelle fois de prendre les mesures nécessaires pour réexaminer la décision de l'employeur (le Tribunal suprême électoral) de licencier M. Alfredo Arriola Pérez et M. Manuel de Jesús Dionisio Salazar après qu'ils ont demandé à s'affilier au Syndicat des travailleurs du Tribunal suprême électoral et que, s'il est conclu que les licenciements étaient fondés sur des motifs antisyndicaux, de s'assurer de leur réintégration à leurs postes.*
- 1039.** *Enfin, le comité demande au gouvernement de lui transmettre ses observations concernant les nouvelles allégations soumises par l'UNSI TRAGUA relatives aux Associations des Pères et Mères de Famille, à la Fondation Mouvement Foi et Joie, aux menaces de licenciement et aux menaces d'atteinte à l'intégrité physique de certains syndicalistes.*

### **Recommandations du comité**

- 1040.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *S'agissant des allégations relatives à l'entreprise La Comercial S.A., le comité demande au gouvernement de veiller à ce que le syndicaliste Marco Antonio Estrada López soit réintégré à son poste de travail (comme ordonné par l'autorité judiciaire) et que le syndicat puisse négocier avec ladite entreprise sans que celle-ci ait à négocier une convention collective avec des travailleurs non syndiqués.*
  - b) *S'agissant des allégations relatives aux actes de violence dénoncés à l'Université Rafael Landívar, le comité regrette les actes de violence dénoncés. Il souligne également qu'un mouvement syndical libre et indépendant ne peut se développer que dans un climat exempt de violence, de menaces et de pressions. Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête sans retard quant aux agressions physiques et verbales qu'auraient subies les membres du syndicat de travailleurs de l'Université Rafael Landívar, et de s'assurer que les responsables soient sanctionnés et de le tenir informé.*

- c) *S'agissant des allégations relatives au Tribunal suprême électoral, Le comité demande au gouvernement de lui faire parvenir le texte des jugements relatifs à la mise à pied de quinze jours avec suspension de salaire de M. Pedro Rudolph Menéndez Rodas et au licenciement des syndicalistes Ulalio Jiménez Esteban et Victor Manuel Cano Granados. Parallèlement, devant l'absence d'informations communiquées par le gouvernement, le comité demande à celui-ci une nouvelle fois de prendre les mesures nécessaires pour réexaminer la décision de l'employeur (le Tribunal suprême électoral) de licencier M. Alfredo Arriola Pérez et M. Manuel de Jesús Dionisio Salazar après qu'ils ont demandé à s'affilier au syndicat et, s'il est conclu que les licenciements étaient fondés sur des motifs antisyndicaux, de prendre des mesures afin d'assurer leur réintégration à leurs postes.*
- d) *Le comité demande au gouvernement de lui transmettre ses observations concernant les nouvelles allégations soumises par l'UNSI TRAGUA relatives aux Associations des Pères et Mères de Famille, à la Fondation Mouvement Foi et Joie, aux menaces de licenciement et aux menaces d'atteinte à l'intégrité physique de certains syndicalistes.*

CAS N° 2479

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

**Plainte contre le gouvernement du Mexique  
présentée par  
le Syndicat académique des travailleurs et travailleuses du Collège d'enseignement  
professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP)**

*Allégations: Le Syndicat académique des travailleurs et travailleuses du Collège d'enseignement professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) allègue qu'en raison de l'annulation de l'enregistrement de l'organisation syndicale, bien que n'ayant pas été suivie d'effet, 41 professeurs ont été licenciés, mais n'ont pas été réintégrés par la suite*

- 1041.** La présente plainte figure dans des communications datées des 2, 5 et 8 mars, 8 mai et 23 juillet 2006, présentées par le Syndicat académique des travailleurs et travailleuses du Collège d'enseignement professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP).
- 1042.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication du 3 octobre 2006.
- 1043.** Le Mexique a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; en revanche, il n'a pas ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## A. Allégations de l'organisation plaignante

- 1044.** Dans ses communications des 2, 5 et 8 mars 2006, le Syndicat académique des travailleurs et travailleuses du Collège d'enseignement professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) allègue qu'en date du 1<sup>er</sup> janvier 2005 l'Assemblée locale de conciliation et d'arbitrage a autorisé l'enregistrement de l'organisation syndicale et que, depuis ce moment, les autorités du collège se sont livrées à une persécution et un harcèlement envers les professeurs affiliés à l'organisation syndicale. Cet acharnement se traduit par la réduction des heures d'enseignement, des menaces et des licenciements effectifs. En outre, l'organisme a demandé que soit annulé l'enregistrement de l'organisation syndicale en prétextant que ses membres ne sont pas des travailleurs mais des prestataires de services. L'organisation plaignante explique qu'en 1998 la figure du «maître» a été éliminée de la structure du collège et qu'elle a été remplacée par celle de «prestataire de services» puisqu'il revenait aux professionnels eux-mêmes, dans l'exercice de leurs aptitudes et de leurs talents, de transmettre leur expérience. Avec le temps, le modèle s'est avéré non viable, et progressivement il s'est formé un effectif de professeurs qui, au fil du temps, a acquis de l'ancienneté dans une relation de subordination et de dépendance, ces trois critères étant autant de circonstances qui caractérisent la relation de travail. Les contrats de ces professeurs sont établis de façon unilatérale par le patron et sont renouvelables chaque semestre.
- 1045.** En vertu de ce qui précède, l'annulation de l'enregistrement a été notifiée le 18 août, et le même jour le collège a renvoyé 41 professeurs qui avaient constitué le syndicat.
- 1046.** L'organisation syndicale a présenté un recours en *amparo* (n° 837/2005 devant le tribunal collégial du neuvième circuit) contre la décision arbitrale de l'Assemblée locale de conciliation et d'arbitrage d'annuler l'enregistrement du syndicat. Le 11 janvier 2006, le tribunal décida que les contrats signés entre les professeurs et le collège déterminent à eux seuls la relation de travail des personnes syndiquées, ordonnant pour cette raison à l'assemblée d'arbitrage de rendre inopérante sa décision d'annuler l'enregistrement et d'en émettre une nouvelle qui reconnaisse à nouveau sa validité.
- 1047.** Dans ses communications des 8 mai et 23 juillet 2006, le SATTCONALEP-SLP précise qu'en date du 7 avril 2006 l'Assemblée locale de conciliation et d'arbitrage de l'Etat a reconnu l'existence du syndicat. Malgré cela, elle n'a pas réintégré dans leurs postes les 41 professeurs licenciés, parmi lesquels se trouvent les dirigeants syndicaux. Il ajoute que, se joignant à d'autres syndicats mexicains, ils ont constitué la Fédération nationale des syndicats académiques du CONALEP (FENSACONALEP).

## B. Réponse du gouvernement

- 1048.** Dans sa communication du 3 octobre 2006, le gouvernement signale que les faits dénoncés par le SATTCONALEP-SLP ne constituent pas une violation de la liberté syndicale. En effet, le gouvernement corrobore les déclarations de l'organisation syndicale dans ce sens que l'Assemblée locale de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de San Luis Potosí a rendu une décision dans le domaine du travail en exécution de la décision d'*amparo* du travail prononcée par le tribunal collégial du neuvième circuit, ce dernier ayant déclaré irrecevable l'annulation de l'enregistrement du syndicat SATTCONALEP-SLP.
- 1049.** Quant aux licenciements des 41 professeurs, le gouvernement signale que le système législatif mexicain prévoit les actions et les moyens légaux nécessaires pour demander la réinstallation dans leurs postes des travailleurs licenciés ainsi que le paiement des indemnités correspondantes.

## C. Conclusions du comité

**1050.** *Le comité observe que, dans le cas présent, le Syndicat académique des travailleurs et travailleuses du Collège d'enseignement professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí (SATTCONALEP-SLP) allègue que, à partir de l'enregistrement de l'organisation syndicale, l'organisme éducatif s'est adonné à des actes de discrimination contre ses propres membres, actes qui se sont traduits par la réduction du nombre d'heures de cours, des menaces de licenciement ainsi que par le licenciement effectif de 41 professeurs au moment de l'annulation de l'enregistrement décidée par la même Assemblée locale de conciliation et d'arbitrage qui avait précédemment autorisé l'enregistrement du syndicat. Le comité prend note que, selon l'organisation plaignante, l'annulation a été demandée par l'établissement, ce dernier considérant les professeurs non comme des travailleurs mais comme des prestataires de services.*

**1051.** *Le comité prend note que le tribunal collégial du neuvième circuit a estimé que la forme du contrat lui-même impliquait l'existence d'une relation de travail et que, par conséquent, il demandait à l'Assemblée locale de conciliation et d'arbitrage de suspendre sa décision d'annulation de l'enregistrement. Le comité note qu'en date du 7 avril 2006 l'Assemblée locale de conciliation et d'arbitrage de l'Etat a reconnu l'existence du SATTCONALEP-SLP. Le comité note aussi que malgré cela les 41 professeurs qui avaient été licenciés n'ont pas été réintégrés dans leurs postes de travail et que le gouvernement signale à ce sujet que le système législatif mexicain prévoit les actions et les moyens légaux nécessaires pour réclamer ladite réintégration. Le comité rappelle que personne ne doit être licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires dans son emploi à cause de son affiliation à un syndicat ou parce qu'il participe à des activités syndicales légalement autorisées, et il est important que dans la pratique soient interdits et sanctionnés tous les actes de discrimination en relation avec l'emploi. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 771.] Dans ces conditions, étant donné que les 41 professeurs du Collège d'enseignement professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí, qui ont été licenciés dans le cadre de l'annulation de l'enregistrement du SATTCONALEP-SLP en raison de leurs activités syndicales, n'ont toujours pas été réintégrés dans leurs postes, et ce malgré la reconnaissance de l'existence de l'organisation syndicale, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que lesdits professeurs soient réintégrés sans délai dans leurs postes de travail, qu'ils reçoivent le paiement des salaires échus, et qu'il s'assure qu'aucun membre de l'organisation syndicale ne fasse l'objet de discrimination en raison de ses activités syndicales légitimes, et de le tenir informé à ce sujet. Par ailleurs, le comité demande au gouvernement de l'informer de toute procédure instituée en vue de réintégrer les travailleurs licenciés, tel que prévu par la législation nationale.*

## Recommandation du comité

**1052.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:*

*Etant donné que les 41 professeurs du Collège d'enseignement professionnel technique de l'Etat de San Luis Potosí, qui ont été licenciés dans le cadre de l'annulation de l'enregistrement du SATTCONALEP-SLP en raison de leurs activités syndicales, n'ont toujours pas été réintégrés dans leurs postes, et ce malgré la reconnaissance de l'existence de l'organisation syndicale, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que lesdits professeurs soient réintégrés sans délai dans leurs postes de travail, qu'ils reçoivent le paiement des salaires échus, et qu'il s'assure qu'aucun membre de l'organisation syndicale ne fasse l'objet de discrimination en*

*raison de ses activités syndicales légitimes, et de le tenir informé à ce sujet. Par ailleurs, le comité demande au gouvernement de l'informer de toute procédure instituée en vue de réintégrer les travailleurs licenciés, tel que prévu par la législation nationale.*

CAS N° 2454

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement du Monténégro  
présentée par  
la Confédération des syndicats du Monténégro (CTUM)  
appuyée par  
la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

***Allégations: L'organisation plaignante a présenté des allégations selon lesquelles le ministère du Travail et de la Protection sociale a annulé l'enregistrement du Syndicat du dépôt de révision technique navale (MTRZ) «Sava Kovacevic» Tivat, qui représente le personnel civil des forces armées, catégorie de travailleurs exclue du droit syndical par la loi sur l'armée yougoslave, privant ainsi ces travailleurs de la jouissance du droit aux négociations collectives***

- 1053.** La plainte figure dans une communication du 18 octobre 2005 de la Confédération des syndicats du Monténégro (CTUM). Par une communication du 4 novembre 2005, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) s'est associée à cette plainte.
- 1054.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans une communication du 6 septembre 2006.
- 1055.** Le Monténégro n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

**A. Allégations de l'organisation plaignante**

- 1056.** Dans sa communication du 18 octobre 2005, la Confédération des syndicats du Monténégro (CTUM) a présenté des allégations selon lesquelles, le 28 juillet 2005, le ministère du Travail et de la Protection sociale (ci-après le ministère) a annulé l'enregistrement du Syndicat du dépôt de révision technique navale (MTRZ) «Sava Kovacevic» Tivat, représentant le personnel civil des forces armées, qui avait été enregistré le 20 juillet 2005. Selon l'organisation plaignante, la décision d'annuler cette inscription a été prise quand le ministère a appris que le syndicat représentait du personnel civil dans les services de l'armée, régis par les dispositions de la loi sur l'armée yougoslave. Les articles 36 et 149 de cette loi interdisent les activités syndicales aux personnes civiles employées dans l'armée de la Serbie et du Monténégro. En conséquence, ces travailleurs ne jouissaient pas du droit à la négociation collective et n'étaient pas en mesure de prendre

part au processus de privatisation de l'institution, qui pourrait entraîner le licenciement d'une majorité de travailleurs. L'organisation plaignante indique que, le 24 août 2005, une plainte contre la décision susmentionnée a été déposée auprès d'un tribunal administratif de la République du Monténégro.

## B. Réponse du gouvernement

**1057.** Dans sa communication du 6 septembre 2006, le gouvernement confirme que le Syndicat du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat a été inscrit le 20 juillet 2005. Toutefois, par une lettre du 21 juillet 2005, le MTRZ a informé le ministère que cet établissement était un établissement militaire dont les employés ont le statut de civils à l'intérieur du service de l'armée auquel s'applique la loi sur l'armée yougoslave. Compte tenu de cette nouvelle information, le ministère a pris la décision d'annuler l'enregistrement du syndicat.

**1058.** Le gouvernement fait de plus savoir que le syndicat a introduit une procédure administrative auprès du Tribunal administratif de la République du Monténégro. Mais, le 28 novembre 2005, les requérants ont renoncé à l'action entamée et, le 6 décembre 2005, le Tribunal administratif a pris une décision de désistement d'instance. En effet, à la suite de la cession par le ministère de la Défense et de l'Armée de la Serbie et du Monténégro des biens du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat à la République du Monténégro, les locaux ne sont plus considérés comme une propriété militaire et le Syndicat du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat a été inscrit le 28 novembre 2005.

**1059.** Le gouvernement souligne par ailleurs que, conformément à l'article 9 de la convention n° 87, «la mesure dans laquelle les garanties prévues par [la présente] convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale». De ce fait, en faisant appliquer la loi sur l'armée yougoslave et en annulant la première inscription du syndicat, le ministère n'a pas violé les droits de la liberté syndicale. Le gouvernement explique que le ministère a la charge d'appliquer la législation existante jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle ou déclarée inconstitutionnelle. Le ministère n'est pas compétent pour évaluer la constitutionnalité d'une disposition législative. Le gouvernement estime que les requérants auraient dû introduire la procédure pertinente auprès de la Cour constitutionnelle.

**1060.** Pour finir, le gouvernement se demande si, dans le présent cas, l'organisation plaignante, c'est-à-dire la CTUM, avait compétence pour soumettre une plainte au Comité de la liberté syndicale pour le compte du Syndicat du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat, qui n'est ni membre ni affilié à son organisation.

**1061.** Compte tenu de tout ce qui précède, le gouvernement estime que ce cas ne devrait pas faire l'objet d'un examen ultérieur.

## C. Conclusions du comité

**1062.** *Le comité note que le présent cas porte sur la question de l'enregistrement d'un syndicat de travailleurs civils employés par l'armée. Plus précisément, le comité note que, par sa communication du 18 octobre 2005, la CTUM a allégué que, le 28 juillet 2005, le ministère avait annulé l'enregistrement du Syndicat du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat, qui représentait le personnel civil des forces armées. La décision d'annuler l'enregistrement du syndicat a été prise quand le ministère a appris que le syndicat représentait le personnel civil employé dans les services de l'armée, couvert par les dispositions de la loi sur l'armée yougoslave, dont les articles 36 et 149 interdisent toute activité syndicale aux civils employés dans l'armée de la Serbie et du Monténégro.*

- 1063.** *Le comité note que, dans sa réponse, le gouvernement indique que: 1) le Syndicat du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat n'est ni membre ni affilié à la CTUM, l'organisation plaignante dans le présent cas, ce qui jette un doute sur la recevabilité de la plainte; 2) le Syndicat du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat a été enregistré le 28 novembre 2005; et 3) en tout état de cause, les travailleurs employés dans l'armée sont exclus du champ d'application des conventions. Dès lors, le gouvernement estime que le présent cas ne devrait pas faire l'objet d'un examen ultérieur.*
- 1064.** *Concernant la recevabilité de la plainte, le comité rappelle que ses procédures prévoient que les plaintes ne peuvent être déposées que par des organisations nationales de travailleurs directement intéressés par la question. Etant donné que le champ d'application du droit syndical est manifestement une question qui intéresse une confédération nationale de travailleurs, le comité estime que la plainte de la CTUM est recevable et il rappelle de plus qu'elle a le soutien d'une organisation internationale de travailleurs jouissant d'un statut consultatif auprès de l'OIT (voir les procédures spéciales pour l'examen à l'OIT de plaintes alléguant de violations de la liberté syndicale (paragr. 31)).*
- 1065.** *Notant avec satisfaction que le Syndicat du MTRZ «Sava Kovacevic» Tivat est dorénavant enregistré, le comité estime donc que ce cas n'exige pas d'examen ultérieur. Toutefois, concernant l'observation du gouvernement relative au champ d'application restreint de la convention n° 87, le comité souhaite rappeler que les civils travaillant dans les services de l'armée devraient avoir le droit de se syndiquer. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 229.]*

### **Recommandation du comité**

- 1066.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à décider que ce cas n'exige pas d'examen ultérieur.*

CAS N° 2484

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement de la Norvège  
présentée par  
le Syndicat norvégien des électriciens et des travailleurs des TI  
(Syndicat des travailleurs EL et TI)**

***Allégations: L'organisation plaignante allègue que le gouvernement a imposé un arbitrage obligatoire destiné à mettre fin à une grève légale en rapport avec la révision d'un accord salarial dans le secteur des ascenseurs***

- 1067.** La plainte est présentée dans une communication datée du 4 avril 2006 émanant du Syndicat norvégien des électriciens et des travailleurs des TI (Syndicat des travailleurs EL et TI).
- 1068.** Le gouvernement a transmis ses observations dans une communication datée du 3 octobre 2006.

- 1069.** La Norvège a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## **A. Allégations de l'organisation plaignante**

- 1070.** Dans sa communication du 4 avril 2006, le Syndicat des travailleurs EL et TI allègue que le gouvernement norvégien a violé les conventions n°s 87 et 98 en imposant, par l'adoption d'une loi au parlement en date du 18 février 2005, un arbitrage obligatoire destiné à mettre fin à une grève légale, qui avait débuté le 24 août 2004 en vue d'obtenir la révision d'un accord salarial dans le secteur des ascenseurs au printemps 2004. La grève concernait 481 travailleurs (sur 608 employés).
- 1071.** L'organisation plaignante explique que, en vertu du droit du travail norvégien, le recours à un arbitrage obligatoire et l'interdiction de la grève doivent être approuvés par une loi spéciale du parlement. Il appartient au parlement de décider si le conflit en cause doit être résolu par un arbitrage obligatoire. Cependant, aucune loi ne précise les circonstances dans lesquelles un arbitrage obligatoire peut être imposé.
- 1072.** L'organisation plaignante affirme que l'Office national de l'administration et de la technologie de la construction (BE), chargé de la sécurité des ascenseurs, a conclu, dans sa lettre du 22 décembre 2004, que, même si la grève conduisait à un manque d'entretien, il n'y avait pas de risque de blessures corporelles. Dans son rapport du 20 janvier 2005, le BE a déclaré que la grève avait causé des désagréments à un nombre croissant de personnes. Il évaluait les différents secteurs touchés et concluait que les bâtiments publics étaient les plus affectés. Il soulignait également que l'absence de réparations et un entretien insuffisant conduiraient, à long terme, à une baisse de la qualité des ascenseurs.
- 1073.** Lorsque le gouvernement a décidé de mettre un terme à la grève, il a également fait mention d'une lettre datée du 16 décembre 2004 émanant de l'Association norvégienne d'accueil selon laquelle, même si la responsabilité de la sécurité des ascenseurs incombe aux propriétaires, de nombreuses entreprises, comme les hôtels, se trouvaient dans une situation difficile et pourraient être contraintes de fermer leurs portes, ce qui aurait des conséquences dramatiques.
- 1074.** Le Conseil norvégien de la santé a indiqué que la grève causait de graves désagréments et une situation de vie difficile pour les personnes dépendant des ascenseurs, en particulier les handicapés, les personnes âgées et les familles avec de jeunes enfants. La grève avait également rendu difficiles les conditions de travail des personnes qui dépendent des ascenseurs dans leur travail. Ceci aurait entraîné de graves problèmes de santé et une hausse du nombre de jours de congé de maladie des travailleurs.
- 1075.** Dans un communiqué de presse daté du 24 janvier 2005, le gouvernement a affirmé que le facteur déterminant pour imposer un arbitrage obligatoire a été le rapport précité du BE. D'après ce communiqué de presse, bien qu'aucun accident n'ait été signalé, l'absence d'entretien spécialisé était dangereuse. Le gouvernement a déclaré que la grève aboutirait à une baisse permanente du niveau de sécurité des ascenseurs. Le communiqué de presse faisait également référence au rapport du Conseil norvégien de la santé. Au vu de ces rapports, de l'impasse alléguée de la situation entre les parties au conflit et de la durée de la grève, le gouvernement a proposé à l'Assemblée nationale de soumettre le conflit à un arbitrage obligatoire et de mettre fin à la grève. La proposition expliquait les conventions pertinentes de l'OIT, mais concluait que l'arbitrage ne serait pas contraire à ces conventions. Le parlement a approuvé le recours à un arbitrage obligatoire par une loi spéciale adoptée le 18 février 2005.

- 1076.** L'organisation plaignante considère que le secteur des ascenseurs ne constitue pas un service essentiel. La question à examiner est celle de savoir si la grève a mis en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans l'ensemble ou dans une partie de la population. La Norvège maintient un niveau de sécurité élevé des ascenseurs. Aucun accident n'a été rapporté durant la grève. L'organisation plaignante n'est pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle une maintenance faible pourrait aboutir à un danger potentiel. En effet, l'Autorité nationale de contrôle des ascenseurs n'était pas en grève et a travaillé comme à l'accoutumée. En conséquence, la durée de la grève invoquée par le gouvernement n'était pas pertinente. Convenant que la grève avait entraîné des désagréments pour les usagers, l'organisation plaignante considère toutefois que ces désagréments n'ont pas mis en danger la vie, la sécurité ou la santé de la population.
- 1077.** L'organisation plaignante marque également son désaccord avec l'affirmation du gouvernement selon laquelle la situation était dans l'impasse. Elle indique que les parties s'étaient rencontrées à plusieurs reprises durant la grève. L'organisation plaignante estime que, si le gouvernement était préoccupé par la vie et la santé de la population, il aurait dû tenter d'établir un service minimum plutôt que de recourir à un arbitrage obligatoire pour mettre fin à la grève. En outre, en dépit de l'absence d'accord sur un service minimum, certains services ont néanmoins été fournis. Par ailleurs, le Syndicat des travailleurs EL et TI était prêt à continuer à fournir des services aux hôpitaux, ainsi qu'aux handicapés et aux personnes âgées. D'ailleurs, durant la grève, certains ascenseurs ont été réparés par d'autres entreprises.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 1078.** Dans sa communication du 3 octobre 2006, le gouvernement déclare comprendre que, bien que le droit de grève ne soit pas expressément prévu par les articles des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, il est néanmoins considéré comme l'un des principes de la liberté syndicale. Le gouvernement comprend également que, selon les organes de contrôle de l'OIT, les conséquences d'un conflit du travail pourraient devenir graves au point que des limitations du droit de grève pourraient devenir compatibles avec les principes de liberté syndicale. Lorsqu'une grève concerne des fonctionnaires exerçant des fonctions dans l'administration de l'État ou les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans tout ou partie de la population, des limitations ou des interdictions de grève sont jugées acceptables par les organes de contrôle de l'OIT.
- 1079.** Le gouvernement souligne que la Norvège consent de gros efforts pour se conformer aux conventions de l'OIT. Une ingérence dans un conflit du travail n'a lieu que lorsque la vie et la santé de la personne ou d'importants intérêts publics sont mis en danger. Le gouvernement considère que son ingérence qui a consisté à imposer un arbitrage obligatoire par la loi du 18 février 2005 ne viole pas les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98.
- 1080.** Le gouvernement indique que le conflit est né de la révision en 2004 de l'accord sur les ascenseurs conclu entre le Syndicat des travailleurs EL et TI, d'une part, et l'Association des ascensoristes (HLF)/Association des entrepreneurs techniques (TELFO), d'autre part. Quatre-vingt-dix membres du Syndicat des travailleurs EL et TI sont partis en grève le 24 août 2004. Le conflit s'est étendu progressivement, à la fois par des grèves et des lock-out, et le 1<sup>er</sup> décembre 2004 il concernait 481 installateurs d'ascenseurs sur 608. Le conflit a affecté le fonctionnement des ascenseurs, des escaliers roulants et des bandes transporteuses. De plus en plus d'installations sont tombées en panne et le conflit a causé des désagréments à de nombreuses personnes. Un grand nombre de personnes âgées et handicapées ont été isolées chez elles. En décembre, plusieurs ascensoristes ont envoyé un courrier à leurs clients en leur recommandant d'arrêter les ascenseurs qui n'avaient pas été contrôlés par leurs installateurs durant le conflit.

- 1081.** Pendant le conflit, le médiateur national a consulté les parties à plusieurs reprises. Cependant, ces tentatives d'amener les parties à un accord se sont soldées par un échec. Les parties ont également été invitées à une réunion avec le ministre du Travail et des Affaires sociales, le 21 décembre 2004. Le ministre a instamment prié les parties de trouver une solution pour sortir de l'impasse, mais sans succès. En dépit de ces efforts, après cinq mois de conflit, il est apparu au gouvernement qu'il existait des divergences fondamentales entre les points de vue des parties. Contrairement à l'avis de l'organisation plaignante, aux yeux du gouvernement, les parties se trouvaient bel et bien dans une impasse.
- 1082.** Au début du mois de janvier 2005, l'Organe de contrôle des ascenseurs d'Oslo et l'Organe de contrôle norvégien des ascenseurs ont lancé, par l'intermédiaire des médias, un avertissement concernant les conséquences potentiellement négatives que pouvait poser l'absence de contrôle et de maintenance des ascenseurs. Le communiqué soulignait que l'Organe de contrôle des ascenseurs n'était pas en mesure d'offrir des services en dehors des contrôles périodiques réguliers et que ceux-ci ne pouvaient remplacer les inspections auxquelles les installateurs doivent procéder.
- 1083.** Un rapport de l'Office national de l'administration et de la technologie de la construction (BE) du 20 janvier 2005 indiquait que, même s'il n'était pas possible de déterminer le nombre d'ascenseurs hors service, ce nombre ne cessait de croître. En ce qui concerne la sécurité, le BE affirmait que, bien qu'aucun accident n'ait été signalé, il était préoccupé par l'absence de contrôle et de maintenance des ascenseurs et par le risque que les propriétaires remettent des ascenseurs en service sans procéder d'abord à une inspection adéquate. Il considérait également que la remise en service d'ascenseurs par du personnel non qualifié représentait un risque pour les usagers. Le BE soulignait que l'absence de réparations et de maintenance risquait d'entraîner l'arrêt d'ascenseurs pouvant conduire à des situations critiques. Selon le gouvernement, le BE jugeait qu'en termes de sécurité la situation était grave.
- 1084.** Le Conseil norvégien de la santé a indiqué dans son rapport que le conflit causait de graves désagréments et créait des conditions d'existence difficiles pour toutes les personnes dépendantes d'un ascenseur, en particulier les handicapés, les personnes âgées et les familles avec de jeunes enfants. Plusieurs personnes n'ont pas été en mesure d'exécuter leurs tâches quotidiennes, de sortir de chez elles et de se rendre à leur travail. Bien que les autorités sanitaires n'aient signalé aucun cas où des ascenseurs hors service avaient causé des dommages à la vie et à la santé, elles ont rapporté des problèmes de santé graves et une augmentation du nombre de jours de congé de maladie pris par les travailleurs.
- 1085.** Après cinq mois de conflit, la situation était toujours dans l'impasse. Un grand nombre d'ascenseurs étaient hors service. Le gouvernement ne pouvait plus ignorer les avertissements lancés par diverses autorités de contrôle et de surveillance. Il a donc décidé de proposer de résoudre ce conflit de cinq mois en imposant un arbitrage obligatoire. Le ministre du Travail et des Affaires sociales a informé les parties de cette décision le 24 janvier 2005. Le projet de loi a été adopté par le parlement et est entré en vigueur le 18 février 2005. Conformément à la loi, le Conseil national des salaires a été saisi de l'affaire en vue de trouver une solution au conflit.
- 1086.** Le gouvernement convient que le secteur des ascenseurs n'est pas un service essentiel. Cependant, il considère que les conséquences d'une grève dans ce secteur pourraient néanmoins être d'une gravité telle que la vie, la santé et la sécurité de la personne pourraient être mises en danger. En effet, le BE a conclu que la durée du conflit faisait courir un tel risque. Le gouvernement affirme que, contrairement à l'avis du Syndicat des travailleurs EL et TI, une mauvaise maintenance des ascenseurs représentait un danger potentiel. Le BE, qui est une autorité nationale de surveillance dans ce domaine, a fait état

d'un risque accru concernant la sécurité des ascenseurs encore en service. Le gouvernement ne pouvait ignorer ces avertissements.

- 1087.** Même si le gouvernement convient avec le Syndicat des travailleurs EL et TI que la durée de la grève ne justifie pas, en soi, le recours à un arbitrage obligatoire, il considère néanmoins que la durée du conflit est un facteur important, étant donné que la situation se dégradait au fil du temps. Si le conflit avait duré beaucoup plus longtemps, il y aurait eu un risque évident de mise en danger de la santé à la fois physique et psychologique de nombreuses personnes, essentiellement des personnes handicapées et âgées isolées.
- 1088.** S'agissant de la déclaration de l'organisation plaignante selon laquelle le gouvernement aurait dû tenter de parvenir à un accord pour assurer un service minimum plutôt que de recourir à l'arbitrage obligatoire pour mettre fin au conflit, le gouvernement répond que, selon son interprétation des recommandations de l'OIT concernant le service minimum, il est préférable que des accords de ce type soient conclus par les parties et, de préférence, pas durant le conflit. Quant à la question de savoir s'il aurait dû imposer un service minimum, le gouvernement ne pense pas que cela aurait été possible ou aurait eu le moindre effet. Selon lui, la responsabilité d'un accord sur un service minimum relève des deux parties au conflit.
- 1089.** Le gouvernement est donc convaincu que l'imposition d'un arbitrage obligatoire dans le conflit affectant le secteur des ascenseurs était conforme aux principes de liberté syndicale et aux conventions n<sup>os</sup> 87 et 98.

### C. Conclusions du comité

- 1090.** *Le comité note que ce cas concerne l'imposition par les autorités d'une procédure d'arbitrage obligatoire destinée à mettre fin à une grève dans le secteur des ascenseurs. Selon les informations fournies par l'organisation plaignante et le gouvernement, la grève, qui a débuté le 24 août 2004 dans le cadre de la révision d'un accord salarial dans le secteur des ascenseurs au printemps 2004, a pris fin à la suite d'une loi votée par le parlement le 18 février 2005.*
- 1091.** *Sur la base des informations fournies par l'organisation plaignante et le gouvernement, le comité note que les deux parties ont tenté de parvenir à un accord: l'organisation plaignante déclare que les parties s'étaient rencontrées à plusieurs reprises durant la grève et, au dire du gouvernement, les services du médiateur étaient à la disposition des parties, et le ministre du Travail et des Affaires sociales a rencontré les parties pour insister afin qu'elles trouvent une solution mutuellement acceptable. Le comité note qu'après cinq mois de négociations infructueuses le conflit a été renvoyé devant le Conseil national des salaires pour résolution.*
- 1092.** *Le comité note que tant l'organisation plaignante que le gouvernement considèrent que les services d'ascenseurs ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme où le droit de grève peut être limité, voire interdit. Le gouvernement considère toutefois que la durée de la grève et le risque croissant au plan de la sécurité rapporté par l'Office national de l'administration et de la technologie de la construction ne pouvaient pas être ignorés. Par ailleurs, l'organisation plaignante a déclaré que le gouvernement aurait dû exiger un service minimum plutôt que d'imposer un arbitrage obligatoire. L'organisation plaignante ajoute que certains services ont effectivement été fournis et qu'elle était prête à continuer à les fournir aux hôpitaux ainsi qu'aux handicapés et aux personnes âgées. Sur ce point, le gouvernement considère qu'un service minimum aurait dû être défini par les parties concernées, sans son intervention en la matière. En outre, il doute qu'un service minimum aurait été suffisant.*

- 1093.** *Le comité note que le conflit a été renvoyé au Conseil national des salaires en février 2005. De l'avis du comité, il est difficile de concilier un arbitrage imposé par les autorités de leur propre initiative avec le droit de grève et le principe du caractère volontaire de la négociation. Il rappelle en outre qu'un arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail et à une grève est acceptable soit s'il intervient à la demande des deux parties au conflit, soit dans les cas où la grève peut être limitée, voire interdite, à savoir dans les cas de conflit dans la fonction publique à l'égard des fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat ou dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger dans tout ou partie de la population la vie, la santé ou la sécurité de la personne. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 564.] Bien que le comité considère que les services d'ascenseurs ne soient pas essentiels au sens strict du terme, et prenant bonne note du fait que certains services ont été fournis durant la grève, le comité reconnaît que l'absence prolongée d'une maintenance qualifiée des ascenseurs et de la fourniture de services de base pouvait potentiellement créer un danger à la santé et sécurité publiques.*
- 1094.** *Dans ces circonstances, le comité tient à rappeler qu'un service minimum peut être défini en cas de grève dont l'étendue et la durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë telle que les conditions normales d'existence de la population pourraient être en danger. Pour être acceptable, ce service minimum devrait se limiter aux opérations strictement nécessaires pour ne pas compromettre la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la population, et les organisations de travailleurs devraient pouvoir participer à sa définition tout comme les employeurs et les autorités publiques. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 610.] Tout en notant la préoccupation du gouvernement que la décision relative à la fourniture d'un service minimum aurait dû être prise par les parties concernées, le comité considère que, en l'absence de tout accord sur ce point entre les parties, un organe indépendant aurait pu être mis sur pied afin d'imposer un service minimum suffisant pour répondre aux préoccupations du gouvernement en matière de sécurité, tout en préservant le respect des principes du droit de grève et du caractère volontaire de la négociation collective. Même si le comité considère que, idéalement, un service minimum devrait être négocié par les parties concernées, de préférence avant l'apparition d'un conflit, il a considéré que les désaccords concernant le nombre et la nature du service minimum pouvaient être réglés par un organe indépendant, et reconnaît que le service minimum à fournir dans les cas où la nécessité ne s'en fait sentir qu'après une longue grève ne peut être mis en place durant le conflit. Dans le cas d'espèce, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas tenté de négocier un service minimum avec les parties concernées et, en cas de désaccord, n'ait pas laissé à un organe indépendant le soin de régler la question. Le comité exprime sa préoccupation quant au fait que la loi du 18 février 2005 n'est pas conforme aux conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Il rappelle qu'un service minimum pourrait être approprié comme solution de rechange possible dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n'apparaît pas justifiée et où, sans remettre en cause le droit de grève de la plus grande partie des travailleurs, il pourrait être envisagé d'assurer la satisfaction des besoins de base des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations, et considère que des mesures devraient être prises pour garantir que le service minimum évite la mise en danger de la santé ou de la sécurité publiques. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 607-608.] Le comité prie donc le gouvernement de veiller à l'avenir à ce que, lorsque la durée prolongée d'une grève risque de mettre en danger la santé et la sécurité publiques, il soit considéré faire appel à la négociation ou à la mise en place d'un service de maintenance minimum plutôt que d'interdire catégoriquement une grève par l'imposition d'un arbitrage obligatoire.*
- 1095.** *S'agissant de la procédure finalement utilisée pour résoudre le conflit, le comité regrette qu'aucune information n'ait été fournie au sujet de la composition du Conseil national des salaires ou de l'issue de la procédure d'arbitrage. A cet égard et au cas où une*

*intervention serait nécessaire pour des raisons de sécurité, le comité souhaite rappeler que, en ce qui concerne la nature des «garanties appropriées» en cas de restriction de la grève dans les services essentiels et dans la fonction publique, la limitation du droit de grève devrait s'accompagner de procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives, aux diverses étapes desquelles les intéressés devraient pouvoir participer, et dans lesquelles les sentences rendues devraient être appliquées entièrement et rapidement. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 596.] En outre, le comité tient à rappeler qu'il serait souhaitable que toutes les occasions possibles soient données aux parties pour négocier collectivement, pendant un laps de temps suffisant, avec le concours d'une médiation indépendante, ainsi que de mécanismes et de procédures établis avec une seule finalité: faciliter les négociations collectives. Partant du principe qu'un accord négocié, aussi insatisfaisant qu'il puisse être, est préférable à une solution imposée, il devrait toujours être possible aux parties de retourner volontairement à la table des négociations, ce qui implique que tout mécanisme de règlement des conflits adopté devrait inclure la possibilité de suspendre le processus d'arbitrage obligatoire si les parties veulent reprendre les négociations.*

## **Recommandations du comité**

**1096. Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**

- a) Le comité prie le gouvernement de veiller à l'avenir à ce que, lorsque la durée prolongée d'une grève risque de mettre en danger la santé et la sécurité publiques, il soit considéré faire appel à la négociation ou à la mise en place d'un service de maintenance minimum plutôt que d'interdire catégoriquement une grève par l'imposition d'un arbitrage obligatoire.*
- b) Par ailleurs, le comité considère que, en l'absence de tout accord sur ce point entre les parties, un organe indépendant aurait pu être mis sur pied afin d'imposer un service minimum suffisant pour répondre aux préoccupations du gouvernement en matière de sécurité, tout en préservant le respect des principes du droit de grève et du caractère volontaire de la négociation collective.*

CAS N° 2474

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

**Plainte contre le gouvernement de la Pologne  
présentée par  
le Syndicat autonome indépendant (NSZZ) Solidarnosc  
appuyée par  
l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,  
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**

***Allégations: L'organisation plaignante fait état d'ingérences dans les affaires internes d'un syndicat et de licenciements antisyndicaux dans deux entreprises privées. Elle fait aussi état de la lenteur des actions en justice intentées pour des violations alléguées des droits au travail***

- 1097.** La plainte figure dans une communication du 28 février 2006 du Syndicat autonome indépendant (NSZZ) Solidarnosc. Dans une communication du 10 mars 2006, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a appuyé la plainte.
- 1098.** Le gouvernement a transmis ses observations dans une communication en date du 6 octobre 2006.
- 1099.** La Pologne a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

#### **A. Allégations du plaignant**

- 1100.** Dans sa communication en date du 28 février 2006, NSZZ Solidarnosc fait état d'ingérences dans les affaires internes d'un syndicat et de licenciements antisyndicaux dans deux entreprises privées (d'une part UPC Poland Ltd, succursale d'UPC Holding Services BV (Pays-Bas), qui appartient à Liberty Media Holding (Etats-Unis), et d'autre part Frito Lay Poland Ltd, succursale de PepsiCo International, New York (Etats-Unis)). L'organisation plaignante fait aussi état de la lenteur des actions en justice intentées pour des violations alléguées des droits au travail.
- 1101.** D'une façon générale, l'organisation plaignante présente la procédure d'établissement d'un syndicat et indique que la législation polonaise garantit une protection contre les licenciements antisyndicaux. Conformément à l'article 12 de la loi de 1991 sur les syndicats, un syndicat est formé en vertu d'une résolution adoptée par au moins dix personnes ayant le droit d'établir un syndicat. Pour acquérir la personnalité juridique, le syndicat doit être inscrit sur les registres du tribunal national. Toutefois, les unités organisationnelles (par exemple les syndicats au niveau d'une entreprise) sont enregistrées dans les structures régionales de NSZZ Solidarnosc. Une fois que l'employeur a été informé de l'établissement d'un syndicat dans une entreprise, le président du syndicat jouit d'une protection contre le licenciement. L'article 32 de la loi susmentionnée interdit à l'employeur de licencier un dirigeant syndical sans l'accord du comité du syndicat en place dans l'entreprise. En vertu des articles 12, 32 et 35 de la même loi, tout employeur qui commet un acte de discrimination antisyndicale est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement. L'organisation plaignante estime que la législation susmentionnée est conforme aux normes internationales du travail mais que, dans la pratique, les droits syndicaux continuent d'être enfreints. Elle affirme dans les allégations qu'elle soumet que les directions respectives des deux entreprises en question ont porté atteinte à la liberté d'association.

#### **UPC Poland Ltd**

- 1102.** M. Marcin Kielbasa, le dirigeant du syndicat au niveau de l'entreprise (NSZZ Solidarnosc), travaille à UPC Poland Ltd (succursale de Varsovie) depuis le 1<sup>er</sup> avril 1995. Le 1<sup>er</sup> juin 2004, il a été promu au poste de directeur par intérim des services techniques et

d'installation pour une période d'essai de trois mois. Après une évaluation positive à l'issue de cette période, il a été confirmé à son poste.

- 1103.** En juillet 2004, sous la conduite de M. Kielbasa, les salariés de l'entreprise ont décidé d'établir au niveau de l'entreprise un syndicat de NSZZ Solidarnosc. L'employeur en a été informé par un courrier du 15 septembre 2004. Deux semaines après avoir été informé, l'employeur a invité les représentants de NSZZ Solidarnosc (M. Kielbasa et M. Krzysztof Zgoda, directeur du département de l'organisation de la Commission nationale de NSZZ Solidarnosc) à une réunion prévue pour le 5 octobre 2004 pour discuter de leur «coopération ultérieure».
- 1104.** Toutefois, le jour de la réunion, M. Kielbasa a été informé de son licenciement au motif de changements structurels et de la suppression de son poste. L'employeur a aussi remis en question la légalité de l'établissement du syndicat. Il a affirmé que la direction de l'entreprise n'en avait pas été dûment informée, et qu'il fallait fournir les documents nécessaires – extrait du registre où le syndicat est inscrit, indication du nombre et des noms des membres du syndicat.
- 1105.** NSZZ Solidarnosc estime que le président du syndicat établi à UPC Poland Ltd a été licencié en raison de son affiliation et de ses activités syndicales. Le plaignant affirme que le licenciement de M. Kielbasa est illicite puisqu'il a été effectué sans l'accord du syndicat au niveau de l'entreprise, contrairement à ce que dispose la législation polonaise. De plus, le plaignant considère que les initiatives de la direction de l'entreprise témoignent d'une politique hostile au syndicat et visent à éliminer tout mouvement syndical dans l'entreprise.
- 1106.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les documents nécessaires n'ont pas été transmis à la direction de l'entreprise pour l'informer de l'existence du syndicat, le plaignant estime que toutes les conditions requises par la loi sur les syndicats ont été remplies. Alors que cette loi n'oblige pas le syndicat à fournir ces documents, NSZZ Solidarnosc a transmis à l'employeur des informations concernant l'enregistrement du syndicat en question dans la structure régionale de NSZZ Solidarnosc et le nombre de ses membres. Par conséquent, depuis lors, la personne qui représente le syndicat a droit à la protection contre le licenciement.
- 1107.** Le 7 octobre 2004, NSZZ Solidarnosc a saisi l'Inspection nationale du travail à propos de l'inexécution du contrat de travail de M. Kielbasa. Dans son avis en date du 19 novembre 2004, l'inspection a appuyé pleinement l'argument selon lequel le licenciement était illicite. Selon l'inspection, M. Kielbasa, en tant que représentant syndical, bénéficiait de la protection que la législation du travail prévoit dans ce cas. UPC Poland Ltd a été condamnée à une amende pour avoir enfreint la loi. Toutefois, le plaignant considère que les amendes infligées par l'inspection sont très modérées et que, de ce fait, elles n'entraînent que des désagréments mineurs pour l'employeur et font qu'il lui est relativement facile de se débarrasser d'un syndicaliste.
- 1108.** Le 11 octobre 2004, NSZZ Solidarnosc a déposé une plainte devant le bureau du procureur public régional dans laquelle il accuse l'employeur de discrimination antisyndicale. Le 6 décembre 2004, le procureur public régional a refusé d'entamer des poursuites au motif que, eu égard aux faits, ni l'article 35 de la loi sur les syndicats (discrimination antisyndicale) ni l'article 218 du Code pénal (violation des droits des travailleurs) n'avaient été enfreints. Le 5 janvier 2005, M. Kielbasa a contesté cette décision mais il a été débouté de son appel le 15 juin 2005.

- 1109.** En novembre 2004, l'inspection régionale du travail a intenté aussi des poursuites contre l'employeur pour inexécution du contrat de travail en violation de l'article 281(3) du Code du travail.
- 1110.** Le 6 octobre 2004, M. Kielbasa avait saisi le tribunal du travail du district de Varsovie afin d'obtenir la réintégration à son poste. Le 13 octobre 2005, cette instance a décidé de transmettre le cas au tribunal régional du travail à Varsovie. Au moment de la plainte, il n'a pas été fixé de date pour l'audience. Le plaignant estime qu'elle n'aura pas lieu avant juin 2006.
- 1111.** Le plaignant estime que l'excessive lenteur des actions intentées devant les tribunaux polonais, en particulier pour les cas de licenciements antisyndicaux, constitue en soi un déni de justice et porte atteinte au principe de la liberté d'association. Malgré les recommandations récentes du Comité de la liberté syndicale dans les cas n<sup>os</sup> 2395 et 2291, qui faisaient aussi état de la lenteur d'actions en justice, le gouvernement et les institutions polonaises ne se sont pas attaqués à ce problème.
- 1112.** Le 4 novembre 2004, NSZZ Solidarnosc a demandé au directeur de la communication d'UPC Holding Services BV aux Pays-Bas de rétablir le dialogue social à UPC Poland Ltd. Dans sa réponse, l'entreprise a indiqué que le courrier du syndicat avait été transmis à la direction compétente d'UPC Poland Ltd en Pologne et que cette dernière prendrait contact avec NSZZ Solidarnosc. Malgré les demandes ultérieures de NSZZ Solidarnosc, il n'y a pas eu d'autre réponse d'UPC.

### ***Frito Lay Poland Ltd***

- 1113.** Le plaignant précise que Frito Lay Poland Ltd (PepsiCo International) occupe quelque 400 personnes, dont 171 étaient membres du syndicat dans l'entreprise au 30 septembre 2005. Il souligne que cette usine a enfreint à maintes reprises les droits des travailleurs. Le 18 octobre 2004, l'Inspection nationale du travail a constaté plusieurs violations de ces droits – heures supplémentaires non rémunérées, infractions aux dispositions sur le temps de travail et sur la sécurité et la santé.
- 1114.** Le plaignant indique que depuis fin 2004 M. Slawomir Zagrajek, le dirigeant de NSZZ Solidarnosc à Frito Lay Poland Ltd, intervient activement dans un différend concernant des allégations de harcèlement sexuel. Fin 2004, trois femmes occupées par l'entreprise auraient été victimes de harcèlement de la part de l'un des dirigeants de l'entreprise; cinq témoins ont été forcés de démissionner de leurs fonctions sous la menace d'un licenciement disciplinaire ou ont été licenciés. M. Zagrajek a immédiatement entamé des procédures pour obtenir la réintégration des travailleurs licenciés, et intenté des poursuites pénales contre le dirigeant en question. Le cas a eu un large écho dans les médias. En janvier 2005, NSZZ Solidarnosc a organisé une action internationale de solidarité à laquelle se sont jointes entre autres la Confédération internationale des syndicats libres, l'UITA et la Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme.
- 1115.** Le 9 décembre 2005, le journal populaire polonais *Super Express* a publié un article («Comment être payé à ne rien faire») diffamatoire à l'encontre de M. Zagrajek. Le journal affirmait que le syndicat en place à Frito Lay Poland Ltd comptait moins de membres que ce que déclarait le président du syndicat, et que ce dernier trompait délibérément l'employeur afin de percevoir une rémunération correspondant à une activité à temps plein. Le même jour, la direction de l'entreprise a demandé à chacun des membres du comité du syndicat de NSZZ Solidarnosc au niveau de l'entreprise de communiquer le nombre des membres du syndicat.

- 1116.** Le 12 décembre 2005, des travailleurs de l'entreprise ont été invités à se rendre dans une pièce où il leur a été demandé de remplir un questionnaire sur leur affiliation syndicale. Il était facile de les identifier: avant d'entrer, ils devaient présenter un document d'identité et signer une liste. Ensuite, en présence de deux personnes, ils ont rempli des formulaires comportant la question «Etiez-vous le 30 septembre 2005 membre du syndicat au niveau de l'entreprise?». Aucune disposition n'avait été prise pour garantir la confidentialité et l'anonymat. Le fait que ces deux personnes étaient des hommes de loi engagés par l'employeur a accru la tension et le manque de sécurité. Le plaignant estime que, faute de confidentialité, la plupart des membres du syndicat ont répondu négativement à la question susmentionnée.
- 1117.** Ayant considéré que le syndicat comptait bien moins de membres que ce qu'il déclarait, l'entreprise a accusé M. Zagrajek de le tromper et l'a licencié. Deux semaines après le licenciement de ce dernier, le syndicat ne comptait plus que 60 membres. Le plaignant estime que ce licenciement est illicite et qu'il a été effectué sans l'accord du comité du syndicat.
- 1118.** Le 13 janvier 2006, une lettre préremplie a été distribuée aux travailleurs. Elle comportait les mentions: «Je déclare ne pas me considérer comme membre du syndicat» et «Par conséquent, si pour quelque raison que ce soit le syndicat de NSZZ Solidarnosc au niveau de l'entreprise me considère toujours comme membre, j'exprime le souhait par la présente de ne plus en être membre à compter d'aujourd'hui». La lettre devait être signée puis retournée à la direction dans un délai de cinq jours.
- 1119.** Le plaignant estime que les mesures prises par l'employeur pour vérifier l'affiliation au syndicat visaient clairement à intimider les travailleurs et sont contraires à la législation en vigueur. A ce sujet, il indique que la loi sur les syndicats permet de s'adresser au tribunal pour vérifier sur ses registres, dans le cadre d'une procédure non contentieuse, le nombre des membres d'un syndicat en place dans une entreprise. A la suite des mesures prises par l'employeur, le nombre des membres du syndicat est tombé en deux semaines de 170 à 60.
- 1120.** Le plaignant ajoute que la direction de l'entreprise continue d'enfreindre la liberté d'association en persistant dans son refus de dialoguer avec M. Zagrajek, alors que ce dernier continue de présider le syndicat. De plus, l'employeur dit qu'il ne rencontrera NSZZ Solidarnosc que si M. Zagrajek n'assiste pas à ces réunions.
- 1121.** En conclusion, le plaignant affirme que ni le gouvernement ni une institution publique n'a encore sanctionné les mesures prises par les directions respectives d'UPC Poland Ltd et de Frito Lay Poland Ltd. L'extrême lenteur de la justice rend impossible l'exercice du droit d'obtenir une réparation effective pour des actes de discrimination antisyndicale. Pendant ces actions en justice, qui durent en moyenne trois ans, les syndicalistes licenciés ne reçoivent pas d'aide financière ou juridique, ni de la part de l'employeur ni d'une institution publique. Les cas en question (climat antisyndical dans l'entreprise, attitude hostile à l'encontre des travailleurs qui cherchent à s'organiser, discrimination antisyndicale, graves atteroiements des actions en justice visant la réintégration de travailleurs licenciés illicitement, absence d'aide aux syndicalistes licenciés lorsque l'employeur a recouru à ces licenciements pour éliminer des syndicats en place dans l'entreprise) menacent gravement l'exercice des droits garantis par la convention n° 98. Le plaignant estime essentiel que le gouvernement veille à la protection effective du droit d'association et à l'application des normes de l'OIT. Plus particulièrement, il faut d'urgence faire face au problème répandu des employeurs qui ne respectent pas la réglementation protégeant les contrats de travail des dirigeants syndicaux, et à la lenteur excessive des actions en justice intentées dans des affaires concernant les droits au travail. Les cas de discrimination antisyndicale devraient être examinés de près par la Commission tripartite polonaise. Le gouvernement devrait inciter les organisations d'employeurs à

prendre clairement position et à adopter des mesures pour lutter à l'échelle de l'entreprise contre la discrimination antisyndicale.

## **B. Réponse du gouvernement**

**1122.** Dans sa communication du 6 octobre 2006, le gouvernement apporte les renseignements suivants sur la protection que la législation polonaise garantit aux dirigeants syndicaux. L'article 32 de la loi de 1991 sur les syndicats protège spécifiquement la relation de travail de ces dirigeants. Sans l'accord du comité du syndicat au niveau de l'entreprise, l'employeur ne peut pas mettre unilatéralement un terme à la relation de travail ou modifier défavorablement les conditions d'emploi d'un salarié qui a été désigné représentant syndical. Cette protection prend effet dès que l'employeur a été informé de l'établissement d'un syndicat et de la désignation de son représentant. Le nombre des salariés bénéficiant de la protection dépend du degré de représentativité de l'organisation. La protection couvre aussi les membres du comité fondateur de l'organisation au niveau de l'entreprise (trois personnes au maximum) dont les noms figurent dans une résolution du comité fondateur. Dans le cas où le syndicat au niveau de l'entreprise n'aurait pas indiqué le nom des personnes jouissant de la protection, cette dernière s'applique au président du syndicat ou au président du comité fondateur.

### ***UPC Poland Ltd***

**1123.** Le gouvernement indique que le cas du licenciement de M. Kielbasa d'UPC Poland Ltd a été entendu les 20 octobre et 6 novembre 2004 par la présidence de la Commission tripartite des affaires sociales et économiques. A la suite des discussions, le président de cette commission a demandé à l'Inspection nationale du travail d'enquêter. Il ressort des conclusions de l'enquête que l'employeur a notifié le 5 octobre 2004 à M. Kielbasa son licenciement avec un préavis de trois mois au motif de restructurations entraînant la suppression de son poste. L'employeur a évoqué l'article 10(1) de la loi du 13 mars 2003 sur les principes de la cessation de la relation de travail, pour des raisons non imputables au salarié. Cela étant, l'employeur a notifié le licenciement alors que M. Krzysztof Zgoda, membre de la présidence de NSZZ Solidarnosc, avait informé le président d'UPC Cable Television Ltd de la création d'un syndicat et du fait que M. Kielbasa en avait été nommé représentant. Malgré le fait que cette dernière information avait été transmise à l'employeur par un membre de la présidence de la Commission nationale de NSZZ Solidarnosc et non par le comité fondateur du syndicat au niveau de l'entreprise, comme le prévoit la législation en vigueur, l'inspecteur du travail a estimé que l'information adressée à l'employeur était effective. Considérant que le licenciement était illicite, l'inspecteur du travail a demandé à l'employeur de faire le nécessaire. Dans le même temps, il a été demandé au tribunal de sanctionner l'infraction commise au regard de l'article 281(3) du Code du travail (atteinte grave à la législation du travail). L'inspection du travail a aussi indiqué que M. Kielbasa a exercé son droit de contester le licenciement devant le tribunal du travail.

**1124.** Par ailleurs, le 18 octobre 2004, le bureau du procureur du district de Varsovie Mokotow a reçu les informations soumises au bureau du procureur du district de Lublin Sud par le secrétaire du comité régional Centre-Est de NSZZ Solidarnosc. Ces informations faisaient état du licenciement illicite de M. Kielbasa, qui occupait le poste de responsable des services techniques et d'installation. Selon le plaignant, le licenciement de M. Kielbasa n'a été communiqué à aucun moment au comité du syndicat en place dans l'entreprise. Ce licenciement contrevient donc à l'article 35(1), alinéas 1 à 3, de la loi sur les syndicats.

**1125.** Le bureau du procureur du district de Varsovie Mokotow a examiné la question et établi ce qui suit. En juillet 2004, les salariés d'UPC Poland Ltd ont créé une organisation syndicale

qui a été enregistrée le 24 juillet 2004 auprès du comité régional Centre-Est de NSZZ Solidarnosc. M. Kielbasa en a été élu président. Le 15 septembre 2004, l'employeur en a été informé par la Commission nationale de NSZZ Solidarnosc. L'inscription du syndicat de NSZZ Solidarnosc au niveau de l'entreprise sur les registres du tribunal national n'était pas obligatoire étant donné que, conformément à la réglementation en vigueur et aux statuts de NSZZ Solidarnosc, l'enregistrement par le comité régional de NSZZ Solidarnosc suffit. Selon les documents soumis par UPC Poland Ltd, des réformes structurelles et organisationnelles étaient prévues pour 2004 afin de donner suite à la décision de fournir des services de téléphonie numérique. A cet égard, la nécessité de supprimer les postes de directeurs régionaux et de responsables de service et d'installation avait été envisagée. Le 22 septembre 2004, l'entreprise a adressé un courrier à MM. Kielbasa et Zgoda pour leur faire savoir que le courrier du syndicat en date du 15 septembre 2004, communiqué par fax à la direction, ne satisfaisait pas aux formalités requises. L'entreprise demandait donc au syndicat de communiquer les documents confirmant sa création dans l'entreprise et indiquant le nom de son représentant. Dans des lettres des 23 et 30 septembre 2004, l'employeur a réitéré sa demande. Selon l'employeur, ces documents n'ont jamais été fournis. A la réunion qui s'est tenue le 5 octobre 2004, M. Zgoda a dit à l'employeur que les documents demandés concernaient les affaires internes du syndicat. UPC Poland Ltd a donc consulté les registres du tribunal national à Varsovie, Lublin et Gdansk. Le syndicat ne figurait sur aucun de ces registres. Ces initiatives de l'employeur étaient justifiées par le fait que, dans le cadre des réformes organisationnelles d'UPC Poland Ltd, le conseil d'administration de l'entreprise envisageait d'appliquer la décision qu'il avait prise précédemment de licencier M. Kielbasa au motif de la réorganisation de la division technique et opérationnelle d'UPC. Entre-temps, c'est-à-dire de septembre à octobre 2004, pour le même motif, 30 salariés d'UPC ont été licenciés et les conditions d'emploi de 280 salariés ont été modifiées. Eu égard à ces faits, le bureau du procureur régional du district de Varsovie Mokotow a refusé d'intenter une action en justice contre UPC Poland Ltd. Le procureur a estimé que l'action du conseil d'administration d'UPC ne comportait pas d'éléments illicites puisqu'elle ne se caractérisait ni par des actes de malveillance ni par des atteintes persistantes à la législation du travail. Il a été aussi indiqué qu'aucun élément ne démontrait que le conseil d'administration avait pris des mesures discriminatoires à l'encontre du salarié en raison de son affiliation syndicale, ou que le conseil d'administration entravait les activités syndicales.

- 1126.** La partie qui s'estime lésée, M. Kielbasa, a contesté dans les délais prévus par la loi la décision susmentionnée au motif qu'elle comportait des erreurs factuelles et qu'elle n'expliquait pas toutes les circonstances importantes pour le cas. Le plaignant affirme en particulier qu'on a conclu de façon erronée qu'après le 1<sup>er</sup> juin 2004 il occupait le poste de responsable de service et d'installation. En fait, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2004, il occupait au siège à Varsovie un poste qui n'avait d'analogue que l'intitulé – responsable des services techniques et d'installation – et qui ne devait pas être supprimé, contrairement aux postes de responsables de service et d'installation. De plus, selon M. Kielbasa, le procureur régional a conclu à tort qu'UPC Poland Ltd n'avait pas reçu du syndicat les documents nécessaires informant de la création d'un syndicat et indiquant le nom de la personne dont l'emploi serait protégé en vertu de la législation. Le plaignant affirme que les documents nécessaires ont été adressés et que seule la liste nominale des membres du syndicat n'a pas été communiquée. Pour corroborer cette information, le plaignant joint copie du fax que le secrétaire du comité régional Centre-Est de NSZZ Solidarnosc a envoyé à UPC le 1<sup>er</sup> octobre 2004.
- 1127.** Le procureur régional de Varsovie n'a pas donné suite à la plainte et, par une lettre du 16 mars 2005, il l'a transmise au tribunal pour que celui-ci s'en saisisse. En vertu d'une sentence du 17 juin 2005, le tribunal du district de Varsovie Mokotow (troisième chambre pénale) n'a pas tenu compte de la plainte et a maintenu la décision en vigueur.

- 1128.** Le procureur d'appel de Varsovie, en vertu de ses facultés de supervision, a examiné les dossiers du procureur régional de Varsovie Mokotow sur le cas en question. Le procureur d'appel a estimé que, bien que la décision du procureur régional ait été maintenue par le tribunal, sa légitimité était sujette à caution, en particulier parce que la décision a été prise prématurément, sans que n'aient été expliquées toutes les circonstances importantes ayant trait à l'action en justice. Après examen des documents réunis dans le cadre de la supervision, le procureur d'appel a décidé qu'une enquête préliminaire devait être menée afin de déterminer si le licenciement de M. Kielbasa, président du syndicat dans l'entreprise et salarié dont l'emploi était protégé par la législation, constituait une discrimination antisyndicale. Compte tenu de ces éléments, le procureur d'appel a énoncé des principes directeurs et demandé au procureur du district d'entamer immédiatement une enquête préliminaire.
- 1129.** Le 6 juin 2006, à la demande du procureur du district de Varsovie Mokotow, le commissariat de police de Varsovie II a entamé une enquête préliminaire sur des infractions alléguées à l'article 35(1), alinéa 3, de la loi sur les syndicats (discrimination antisyndicale) et à l'article 218, alinéa 1, du Code pénal (actes de malveillance ayant porté atteinte aux droits d'un salarié). Actuellement, la police continue de réunir des documents et interroge des témoins.

### ***Frito Lay Poland Ltd***

- 1130.** A propos du licenciement de M. Slawomir Zagrajek, président du syndicat en place à Frito Lay Poland Ltd, le gouvernement indique ce qui suit. Le 28 décembre 2005, le bureau du procureur du district de Grodzisk Mazowiecki a reçu de la Fondation d'Helsinki pour les droits de l'homme une communication indiquant que la direction de Frito Lay Poland Ltd entravait les activités du syndicat et enfreignait les dispositions de la loi sur la protection des données personnelles. M. Zagrajek a porté aussi plainte pour les mêmes motifs. Selon son témoignage, entre le 9 et le 12 décembre 2005, les dirigeants de Frito Lay Poland Ltd ont distribué aux salariés un questionnaire sur leur affiliation syndicale. Ces derniers l'ont rempli en présence de deux personnes, dont un notaire. Craignant des mesures répressives, beaucoup ont indiqué dans le formulaire n'être affiliés à aucun syndicat. M. Zagrajek a joint à sa plainte les déclarations des personnes qui, par crainte de mesures répressives de l'employeur, ont répondu négativement aux questions. Sur la base des réponses réunies par l'entreprise, M. Zagrajek a été licencié pour avoir donné de fausses informations sur le nombre réel des membres du syndicat. Compte tenu des éléments susmentionnés, le procureur du district de Grodzisk Mazowiecki a demandé au commissariat de police de cette ville d'entamer l'enquête correspondante.
- 1131.** En vertu de la décision du 12 janvier 2006 du vice-procureur du district de Varsovie, afin d'éviter l'accusation de manque d'objectivité formulée par le procureur du district de Grodzisk Mazowiecki, le cas a été renvoyé au procureur du district de Varsovie Ochota. Ce dernier mène actuellement l'enquête. Pour déterminer le nombre des membres de NSZZ Solidarnosc à Frito Lay Poland Ltd, le procureur a adressé à la section régionale de NSZZ Solidarnosc une demande d'information sur l'enregistrement de son syndicat au niveau de l'entreprise. Une demande d'information a aussi été adressée au trésorier du syndicat à Frito Lay Poland Ltd afin d'établir sur la base des cotisations versées le nombre des membres du syndicat.
- 1132.** Le 19 décembre 2005, M. Ron Oswald, le secrétaire général de l'UITA, a adressé une lettre au Premier ministre dans laquelle il présente la situation à Frito Lay Poland Ltd du point de vue des salariés et lui demande d'intervenir pour prévenir les actes antisyndicaux. Le Premier ministre a saisi du cas le ministre du Travail et de la Politique sociale, lequel l'a examiné et a demandé à l'Inspection nationale du travail de s'assurer que Frito Lay Poland Ltd respectait la législation du travail. Il ressort des conclusions de l'enquête de

l'inspection que, dans une lettre du 9 décembre 2005, la direction de Frito Lay Poland Ltd a informé le syndicat en place dans l'entreprise de son intention de licencier M. Zagrajek, président du syndicat, et a demandé au syndicat d'approuver le licenciement. Dans une lettre en date du 11 décembre 2005, le comité du syndicat a fait connaître son refus à l'employeur. Le 14 décembre 2005, l'employeur, malgré ce refus, a adressé à M. Zagrajek une lettre l'informant de son licenciement sans préavis, conformément à l'article 52(1) du Code du travail. La lettre donnait les motifs suivants: M. Zagrajek avait trompé l'entreprise en ce qui concernait le nombre réel des membres du syndicat; il avait donc abusé du droit d'être déchargé de ses fonctions puisqu'il n'avait pas adapté le degré de décharge au nombre des membres du syndicat et avait perçu ainsi un salaire excessif.

- 1133.** Le gouvernement indique que seul le tribunal du travail peut se prononcer sur la légitimité de la cessation du contrat de travail. Toutefois, l'Inspection nationale du travail a dit au ministre du Travail qu'elle continuerait de s'assurer du respect par Frito Lay Poland Ltd de la législation du travail. Etant donné que le procureur du district de Grodzisk Mazowiecki avait entamé l'action en justice correspondante, le ministre du Travail a aussi prié le ministre de la Justice d'y donner priorité.
- 1134.** Dans le même temps, le ministre du Travail s'est adressé au voïvode de Mazowsze pour que, en tant que président de la Commission du dialogue social de la voïvodie, il s'occupe de la question dans le cadre de la commission. La présidence de cette commission a examiné les 2 mars, 11 mai et 14 juillet 2006 le cas de Frito Lay Poland Ltd. Le 11 mai, la présidence a entendu les représentants de la direction de Frito Lay Poland Ltd et des syndicats de l'entreprise: NSZZ Solidarnosc et la Confédération du travail OPZZ. La présidence a décidé que M. Jerzy Zielinski, en tant que représentant du Club du centre d'affaires (syndicat d'employeurs à la commission), se rendrait dans l'usine à Grodzisk. Les conclusions de cette visite ont été présentées à la réunion de la présidence le 14 juillet 2006.
- 1135.** Le gouvernement indique que le ministre du Travail, au sujet des allégations de violations des droits syndicaux à UPC Poland Ltd et à Frito Lay Poland Ltd, a recouru à tous les moyens juridiques prévus par la législation nationale. Conformément à la recommandation du BIT, le ministre du Travail a aussi demandé à la Confédération polonaise Lewiatan des employeurs privés de formuler des observations sur les allégations soumises par NSZZ Solidarnosc. Ces observations sont jointes à la réponse du gouvernement.
- 1136.** En conclusion, le gouvernement indique que les deux cas sont actuellement examinés par les tribunaux, qui sont indépendants. Le gouvernement exprime à cette occasion l'espoir que le respect des droits syndicaux en Pologne s'améliorera avec l'adoption de l'accord national social qu'il négocie actuellement avec les partenaires sociaux.
- 1137.** Dans sa réponse du 23 mai 2006, la Confédération polonaise des employeurs privés indique avoir consulté UPC Poland Ltd et Frito Lay Poland Ltd. A propos de la première entreprise, une procédure est en cours devant le tribunal du travail.
- 1138.** Quant à Frito Lay Poland Ltd, la confédération estime que la législation en vigueur ne prévoit pas de méthode directe pour vérifier les informations fournies par le syndicat en ce qui concerne les obligations de l'employeur découlant de la loi de 1991 sur les syndicats. Seul le législateur peut corriger cette lacune. La confédération envisage de demander à la commission parlementaire compétente de modifier dans ce sens la législation en vigueur.
- 1139.** Pour ce qui est des éléments du présent cas, la confédération indique que depuis de nombreuses années NSZZ Solidarnosc affirmait compter plus de 150 membres. Cela avait obligé l'employeur à décharger de ses fonctions le président du comité syndical tout en lui versant une rémunération complète. Toutefois, à plusieurs reprises, il avait été porté à

l'attention de la direction que le nombre des membres du syndicat était exagéré et que le syndicat ne représentait que quelques dizaines de travailleurs. N'ayant pu vérifier la véracité de cette information, la direction avait préféré ne pas agir.

- 1140.** A la suite de la publication le 9 décembre 2005 d'un article dans le journal *Super Express* révélant que M. Slawomir Zagrajek, le président du syndicat NSZZ Solidarnosc en place dans l'entreprise, avait été reconnu coupable dans le passé de falsification de documents et licencié de ses deux emplois précédents, l'employeur a décidé d'agir. La rédaction de *Super Express* a informé l'entreprise que M. Zagrajek n'avait ni demandé que l'article fasse l'objet d'un démenti ni intenté des poursuites au civil contre le journal. Une fois rendu public le fait que M. Zagrajek était accusé d'avoir obtenu une rémunération fondée sur de fausses déclarations et d'avoir exagéré le nombre des membres du syndicat, l'employeur a demandé au comité du syndicat de répondre à ce sujet et de l'aider à déterminer le nombre véritable des membres du syndicat. Le comité a refusé en arguant qu'il était tenu de garantir la confidentialité des informations relatives aux membres du syndicat.
- 1141.** L'employeur a demandé plusieurs fois à l'organisation régionale du syndicat de l'aider à résoudre le conflit et a continuellement tenu informé par courrier de son action le comité de NSZZ Solidarnosc de la région de Mazowsze. L'employeur a aussi téléphoné à de multiples reprises aux représentants des organisations régionales et nationales de NSZZ Solidarnosc pour leur proposer de résoudre ensemble le problème. Il déplore que ceux-ci aient constamment refusé de collaborer.
- 1142.** Le 28 décembre 2005, Frito Lay Poland Ltd a adressé un courrier officiel à M. Ron Oswald, le secrétaire général de l'UITA, pour lui expliquer les tenants et les aboutissants du conflit et le tenir au courant de l'évolution de la situation. L'employeur n'a pas reçu de réponse à cette lettre. Selon la Confédération polonaise des employeurs, M. Oswald a adressé une lettre au président du Conseil des ministres mais ni M. Oswald ni un autre représentant de l'UITA n'ont pris contact avec l'employeur pour évaluer les faits et se faire ainsi une opinion.
- 1143.** Frito Lay Poland Ltd souligne que la procédure de vérification du nombre des membres du syndicat a eu un caractère confidentiel, que les salariés avaient été libres de s'y soumettre et que le notaire local, c'est-à-dire une personne investie de la confiance publique, et son assistant l'avaient supervisée. Ces modalités ne visaient pas à révéler l'identité des membres du syndicat mais à en établir le nombre total. Chaque salarié a pu répondre anonymement au questionnaire et indiquer s'il était membre ou non du syndicat, c'est-à-dire sans donner son identité. Le seul moment où ils l'ont donnée, c'est lorsqu'ils ont pris le questionnaire, c'est-à-dire immédiatement avant d'entrer dans la pièce où la vérification a eu lieu. En effet, il était nécessaire de vérifier leur identité à ce moment pour empêcher que d'autres personnes n'entrent et qu'un salarié ne prenne plusieurs questionnaires. Aucun représentant de l'employeur n'était présent. L'agencement et les dimensions de la pièce permettaient de remplir le questionnaire sans être vu. Après avoir rempli le questionnaire, les salariés l'ont déposé dans une boîte. La participation à la procédure de vérification était facultative. Aucun des salariés n'y était obligé et, de fait, plusieurs ne sont pas venus; 387 des 418 salariés de l'entreprise ont volontairement pris part à la procédure. Six seulement ont indiqué qu'ils étaient membres du syndicat. Il ne faisait donc aucun doute que le nombre des membres du syndicat était sensiblement inférieur à ce que M. Zagrajek déclarait. Trois semaines après seulement, le résultat de l'enquête a été confirmé par une autre déclaration du comité du syndicat dans l'entreprise, qui a été communiquée à l'employeur le 8 janvier 2006. Selon cette déclaration, au 31 décembre 2005, le syndicat comptait 70 membres et non 171 comme il avait été indiqué précédemment. Compte tenu de cela, l'employeur a licencié pour des raisons disciplinaires la personne qui avait violé constamment la loi et obtenu de l'employeur une rémunération

fondée sur de fausses informations. En outre, le 20 décembre 2005, l'employeur a signalé les infractions de M. Zagrajek à l'article 286(1) du Code pénal et à l'article 271(1) du Code de procédure pénale.

- 1144.** L'employeur souligne que ses nombreuses propositions d'examen du cas avec les représentants de NSZZ Solidarnosc ont été repoussées. L'employeur avait aussi invité ces personnes à se rendre dans l'entreprise au moment de la procédure susmentionnée de vérification afin qu'elles puissent constater d'elles-mêmes le caractère pleinement facultatif, confidentiel et licite de la procédure. Malheureusement, le syndicat a décliné l'invitation.
- 1145.** L'employeur indique en outre que M. Zagrajek n'a pas été réélu à ses fonctions syndicales aux élections de mars 2006. Actuellement, les relations entre le comité dans l'entreprise de NSZZ Solidarnosc et la direction de Frito Lay Poland Ltd sont positives. Le nouveau comité du syndicat se réunit régulièrement avec la direction. Les dernières réunions ont eu lieu les 14 et 31 mars 2006. A cette occasion, les parties ont décidé des règles de collaboration entre les syndicats et la direction. Elles ont aussi décidé de l'affectation du fonds social et discuté des modalités de collecte des cotisations syndicales.
- 1146.** En mars 2006, un autre syndicat a été créé dans l'entreprise. Les deux syndicats sont traités sur un pied d'égalité et participent de façon équitable à la solution des problèmes qui concernent les salariés. Le syndicat dans l'entreprise de NSZZ Solidarnosc compte actuellement 42 membres. Leur identité n'a pas été révélée à l'employeur. L'autre syndicat en compte 38, et les cotisations syndicales sont versées par l'employeur sur le compte bancaire du syndicat.

### C. Conclusions du comité

- 1147.** *Le comité note que le présent cas porte sur des violations alléguées de la liberté d'association par les directions respectives de deux entreprises privées (UPC Poland Ltd et Frito Lay Poland Ltd): ingérences dans les affaires d'un syndicat et licenciements antisyndicaux. Le plaignant évoque aussi l'excessive lenteur des actions en justice intentées à la suite de plaintes faisant état de violations des droits syndicaux.*
- 1148.** *Au sujet de la situation à UPC Poland Ltd, le comité note que le gouvernement ne conteste pas sur le fond les allégations telles que présentées par le plaignant, lesquelles peuvent être résumées comme suit. M. Marcin Kielbasa, dirigeant du syndicat en place dans l'entreprise, a été licencié en octobre 2004. Le plaignant affirme que ce licenciement est dû aux activités syndicales de cette personne, et l'employeur qu'il est lié aux réformes structurelles et organisationnelles de l'entreprise. Le comité note aussi que, alors que l'Inspection nationale du travail a conclu que le licenciement était illicite, étant donné que le comité du syndicat en place dans l'entreprise ne l'avait pas approuvé préalablement comme le prévoit la législation, le bureau du procureur public régional a refusé de donner suite à la plainte du syndicat et d'entamer l'action en justice correspondante. De l'avis du procureur, le licenciement découlait de la restructuration de l'entreprise. Le syndicat a contesté la décision du procureur régional et la plainte a été renvoyée au tribunal de district, lequel a maintenu la décision du procureur régional. M. Kielbasa a intenté des poursuites devant le tribunal du travail en octobre 2004. Toutefois, à ce jour, il n'a pas encore été fixé de date pour l'audience. Le comité prend note de l'allégation du plaignant selon laquelle, alors qu'une amende pour infraction à la législation du travail a été infligée à l'employeur à la suite d'une enquête menée par l'inspection du travail, d'une manière générale ces amendes sont relativement modérées et font qu'il est facile pour un employeur de licencier un dirigeant syndical. Le comité prend note de l'indication du gouvernement, à savoir que le procureur d'appel de Varsovie a examiné les dossiers du procureur public régional relatifs au cas et estimé que, bien que la décision du procureur*

public régional ait été maintenue par le tribunal, sa légitimité était sujette à caution. Le procureur d'appel a donc demandé au procureur de district compétent d'examiner le cas de plus près. Le 6 juin 2006, l'enquête préliminaire a commencé.

- 1149.** *En ce qui concerne la situation à Frito Lay Poland Ltd, le plaignant indique que M. Slawomir Zagrajek, dirigeant du syndicat en place dans l'entreprise, a été accusé par l'employeur de donner intentionnellement de fausses informations à la direction de l'entreprise quant au nombre des membres du syndicat, puis a été licencié sans l'accord du comité du syndicat. Le plaignant indique en outre que les données individuelles des travailleurs sur leur affiliation au syndicat, sur la base desquelles l'employeur a décidé de licencier M. Zagrajek, n'ont pas été réunies dans des conditions de confidentialité (le 12 décembre 2005, les travailleurs ont été priés de remplir un questionnaire sur leur affiliation au syndicat en présence de deux personnes qui représentaient l'employeur). Cela a eu un effet dissuasif sur les membres du syndicat. De plus, le 13 janvier 2006, il a été distribué aux salariés de l'entreprise une lettre préremplie attestant leur non-affiliation au syndicat. La lettre devait être signée puis retournée à la direction de l'entreprise. Selon le plaignant, ces actes d'intimidation ont fait que le nombre des membres du syndicat est passé de 170 à 60 en deux semaines.*
- 1150.** *Le comité note que dans ce cas non plus le gouvernement ne conteste pas sur le fond les allégations mais qu'il indique que seul le tribunal du travail est compétent pour se prononcer sur le caractère licite du licenciement de M. Zagrajek. Le comité prend note également des observations de la Confédération polonaise Lewiatan des employeurs privés, lesquelles comprennent la position de la direction de Frito Lay Poland Ltd, à savoir que cette entreprise n'a pas enfreint la législation du travail, que la procédure de vérification de l'affiliation au syndicat était facultative et anonyme, et que cette procédure découlait des doutes légitimes que suscitaient les affirmations de M. Zagrajek quant au nombre des membres du syndicat. Le comité note aussi que la Confédération polonaise des employeurs privés se dit préoccupée par le fait que la législation en vigueur ne prévoit pas de moyens pour établir le nombre des membres d'un syndicat.*
- 1151.** *Le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle l'Inspection nationale du travail a dit au ministre du Travail qu'elle continuerait de s'assurer de l'application par Frito Lay Poland Ltd des dispositions pertinentes de la législation du travail. Etant donné que le procureur du district de Grodzisk Mazowiecki a intenté une action en justice en ce qui concerne le respect des droits syndicaux à Frito Lay Poland Ltd, le ministre du Travail a demandé aussi au ministre de la Justice d'y donner priorité. Le comité prend aussi note de l'indication du gouvernement selon laquelle le ministre du Travail s'est adressé au voïvode de Mazowsze pour que, en tant que président de la Commission du dialogue social de la voïvodie, il s'occupe de la question dans le cadre de la commission. La présidence de la Commission du dialogue social de la voïvodie a examiné le cas de Frito Lay Poland Ltd les 2 mars, 11 mai et 14 juillet 2006. A ces occasions, elle a entendu les représentants de la direction de Frito Lay Poland Ltd et des syndicats en place dans l'entreprise, ainsi que M. Jerzy Zielinski qui, représentant le Club du centre d'affaires (syndicat d'employeurs à la commission), avait été chargé de se rendre dans l'entreprise et de communiquer ses impressions.*
- 1152.** *En conclusion, le gouvernement indique que les tribunaux, qui sont indépendants, enquêtent actuellement sur les deux cas. Le comité note que le gouvernement exprime l'espoir que le respect des droits syndicaux en Pologne s'améliorera avec l'adoption de l'accord national social qu'il négocie actuellement avec les partenaires sociaux.*
- 1153.** *Le plaignant fait état dans les deux cas de licenciements antisyndicaux et de retards injustifiés des actions en justice intentées pour des violations alléguées des droits des travailleurs. Etant donné la nature du présent cas, le comité doit souligner que nul ne doit*

être licencié ou faire l'objet d'autres mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et qu'il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 771.] L'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. La garantie de semblable protection dans le cas de dirigeants syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 799.]

- 1154.** En ce qui concerne les sanctions prises contre les licenciements antisyndicaux, lesquelles selon le plaignant ne sont pas suffisantes pour être dissuasives, le comité estime 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 791.]
- 1155.** Tout en prenant dûment note de l'indication du gouvernement, à savoir que des enquêtes sont en cours sur le cas de M. Kielbasa ainsi que sur celui de M. Zagrajek et sur les violations alléguées des droits syndicaux à Frito Lay Poland Ltd, le comité se doit aussi de faire observer que ces cas sont en instance depuis octobre 2004 et décembre 2005, respectivement. Le comité rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale contraire à la convention n° 98 devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces. Une lenteur excessive dans le traitement des cas de discrimination antisyndicale et, en particulier, l'absence de jugement pendant un long délai dans les procès relatifs à la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés équivalent à un déni de justice et, par conséquent, à une violation des droits syndicaux des intéressés. L'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 105 et 826.] Le comité espère que les mesures que le gouvernement prend actuellement accéléreront effectivement les actions en justice concernant le licenciement des deux dirigeants syndicaux. Il demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de ces actions en justice et de leur issue définitive.
- 1156.** Le comité note que le gouvernement, pour donner suite aux préoccupations soulevées à propos des entreprises UPC Poland Ltd et Frito Lay Poland Ltd, a renvoyé la question à la Commission tripartite des affaires sociales et économiques, en ce qui concerne la première entreprise, et à la Commission du dialogue social de la voïvodie, en ce qui concerne la seconde. Exprimant sa profonde préoccupation à propos de la situation des relations professionnelles dans les entreprises en question, et prenant en compte le fait qu'il a examiné dans le passé deux cas concernant la Pologne qui portaient sur des questions analogues (voir les cas n°s 2291 et 2395, 333<sup>e</sup> et 337<sup>e</sup> rapports, respectivement), le comité demande instamment au gouvernement de poursuivre et d'intensifier ses efforts, sous les auspices de la commission tripartite, pour veiller à l'application des principes de la liberté d'association et de la négociation collective, en particulier en ce qui concerne la reconnaissance effective des syndicats et la garantie d'une protection appropriée contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. Le comité s'attend pleinement à ce que le respect des droits syndicaux en Pologne s'améliorera avec l'adoption d'un

*accord social national entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Il demande au gouvernement de le tenir informé des faits nouveaux à cet égard.*

**1157.** *Enfin, le comité prend note des préoccupations exprimées par la Confédération des employeurs privés au sujet de l'absence de dispositions juridiques pour déterminer la représentativité d'un syndicat. Il demande au gouvernement de prévoir, en consultation avec les partenaires sociaux, une méthode impartiale et indépendante pour déterminer la représentativité d'un syndicat, afin d'éviter les problèmes survenus dans le cas de Frito Lay Poland Ltd.*

## **Recommandations du comité**

**1158.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *Le comité espère que les mesures que le gouvernement prend actuellement accéléreront effectivement les actions en justice concernant le licenciement de deux dirigeants syndicaux (MM. Marcin Kielbasa et Slawomir Zagrajek). Il demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de ces actions en justice et de leur issue définitive.*
- b) *Le comité demande instamment au gouvernement de poursuivre et d'intensifier ses efforts, sous les auspices de la commission tripartite, pour veiller à l'application des principes de la liberté d'association et de la négociation collective, en particulier en ce qui concerne la reconnaissance effective des syndicats et la garantie d'une protection appropriée contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. Le comité s'attend à ce que le respect des droits syndicaux en Pologne s'améliorera avec l'adoption d'un accord social national entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Il demande au gouvernement de le tenir informé des faits nouveaux à cet égard.*
- c) *Le comité demande au gouvernement de prévoir, en consultation avec les partenaires sociaux, une méthode impartiale et indépendante pour déterminer la représentativité d'un syndicat, afin d'éviter à l'avenir les problèmes survenus dans le cas de Frito Lay Poland Ltd.*

CAS N° 2486

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement de la Roumanie  
présentée par  
la Confédération syndicale nationale MERIDIAN**

*Allégations: L'organisation plaignante allègue que plusieurs responsables syndicaux ont été arrêtés à plusieurs reprises au motif d'incitation à la subversion du pouvoir d'Etat et de troubles à l'ordre public, alors qu'ils exerçaient des*

*activités syndicales légitimes en rapport avec la défense des travailleurs et des grèves dans un contexte de fermeture de sites miniers. Les dirigeants en question ont été finalement condamnés en septembre 2005, l'un à dix ans de prison, les cinq autres à cinq ans de prison*

- 1159.** La plainte figure dans une communication de la Confédération syndicale nationale MERIDIAN datée du 22 mai 2006. Des informations complémentaires figurent dans une communication datée du 1<sup>er</sup> février 2007.
- 1160.** Le gouvernement a envoyé ses observations par communication datée du 16 octobre 2006.
- 1161.** La Roumanie 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**

- 1162.** Dans sa communication du 22 mai 2006, l'organisation plaignante allègue que six mineurs, Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu, cinq d'entre eux représentants syndicaux, ont été condamnés à de lourdes peines de prison, malgré les recours entrepris à la Cour suprême. Au moment de la plainte, Miron Cozma, Constantin Cretan, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu étaient emprisonnés dans des conditions parfois dangereuses pour leur santé et leur sécurité.
- 1163.** L'organisation plaignante allègue que, dès 1990, face aux plans de restructuration de l'industrie minière, les mineurs ont saisi leurs organisations syndicales pour faire valoir leurs revendications dont les principales étaient la mise en place d'une convention collective, la défense des emplois et des compensations en cas de licenciements par de nouveaux emplois. Un an plus tard, en 1991, les syndicats mineurs ont été amenés à appeler à la grève pour protester contre le non-paiement des salaires. Les syndicats ont obtenu un accord garantissant le paiement et l'augmentation des salaires, et la signature du premier contrat collectif entre syndicats et patronat. Mais les engagements concernant le paiement des salaires n'ont pas été tenus.
- 1164.** Selon l'organisation plaignante, en septembre 1991, Miron Cozma, membre de la direction du syndicat des mineurs de la vallée du Jiu, fut mandaté par les syndiqués pour ouvrir des négociations avec le Premier ministre. Après que toutes les tentatives pour ouvrir de vraies négociations ont échoué, les membres du syndicat de la vallée du Jiu ont décidé de manifester à Bucarest, devant le siège du gouvernement. Toutes les déclarations syndicales de l'époque démontrent que le seul objectif de cette action syndicale était l'ouverture de négociations avec le gouvernement. A Bucarest, dès que leurs revendications ont été satisfaites par un protocole signé avec le gouvernement, les mineurs sont retournés chez eux.
- 1165.** En 1994 et 1995, Miron Cozma siégea, pour la Roumanie, dans le groupe travailleur aux sessions annuelles de 1994 et 1995 de l'OIT.
- 1166.** L'organisation plaignante allègue que Miron Cozma a été arrêté en février 1997, accusé d'«incitation à la subversion du pouvoir d'Etat», accusation muée ensuite en «troubles à l'ordre public», pour avoir été le principal responsable syndical mandaté pour organiser la marche des mineurs à Bucarest en septembre 1991.

- 1167.** En 1998, Miron Cozma a été condamné par la cour d'appel de Bucarest à trois ans de prison (dont un an et demi avec sursis), et il a été libéré.
- 1168.** Après sa libération en 1998, Miron Cozma fut réélu président du syndicat des mineurs de la vallée du Jiu le 12 décembre 1998. Peu après, le ministre de l'Industrie annonça que deux mines devaient fermer dans la vallée de Jiu. Miron Cozma, comme responsable syndical, fut mandaté pour entrer en négociation avec le ministère.
- 1169.** Selon l'organisation plaignante, le 4 janvier 1999, n'ayant obtenu aucune garantie, les syndicats de mineurs de la vallée du Jiu votent la grève avec comme revendication principale l'augmentation du budget des mines. Le 5 janvier 1999, le gouvernement fait savoir que, «face à l'ultimatum des syndicats de la vallée du Jiu, le gouvernement de la Roumanie précise que, dans les conditions de force imposées par les protestataires, il n'y aura aucun dialogue». La grève durera quatorze jours. Pendant toute cette période, le syndicat a essayé de trouver une solution au conflit. N'ayant pas obtenu gain de cause, les mineurs, rassemblés devant le siège de la Société des mines, décidèrent de faire appel à leurs syndicats pour manifester à Bucarest, devant le siège du gouvernement. Les discussions continuent jusqu'au 18 janvier mais, n'aboutissant pas, les mineurs se mettent en route, mandatant leurs représentants syndicaux pour les conduire à Bucarest. A leur arrivée à Tirgu Jiu (ville principale de la région minière de la vallée du Jiu), les mineurs et leurs responsables syndicaux ont de nouveau proposé l'ouverture de négociations avec le gouvernement, mais en vain. A cette époque, parmi les principaux dirigeants syndicaux des mineurs du Jiu et de l'Olténie figurent Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois et Ionel Ciontu. Poursuivant leur marche, ils finissent par obtenir l'ouverture de négociations à Cozia.
- 1170.** Le 22 janvier 1999, un accord entre les représentants syndicaux et le gouvernement, connu sous le nom «d'accord de Cozia», est conclu par la signature d'un protocole en trois parties. L'accord, dont l'un des signataires au plan syndical est Miron Cozma, garantit qu'aucune sanction ne sera prononcée contre les mineurs et les responsables syndicaux, que les deux mines de la vallée du Jiu ne seront pas fermées, et que des subventions et investissements nécessaires au maintien d'une activité minière durable dans la région seront versés.
- 1171.** Cependant, l'organisation plaignante allègue que début février 1999, constatant que ces garanties n'étaient pas mises en œuvre, les mineurs et leur organisation syndicale décidèrent le 9 février de marcher de nouveau vers Bucarest. Le 15 février 1999, soit six jours plus tard, la Cour suprême rendit son verdict suite à l'accusation lancée contre Miron Cozma concernant les événements de 1991. Il est condamné à dix-huit ans de prison. Cette condamnation faisait suite à la contestation par le procureur auprès de la Cour suprême, de la peine de trois ans de prison dont dix-huit mois avec sursis prononcée en 1997.
- 1172.** Fin février 1999, Miron Cozma, arrêté pendant les manifestations syndicales, est renvoyé en prison. Une nouvelle procédure judiciaire est engagée peu après concernant cette fois-ci les manifestations syndicales de janvier 1999.
- 1173.** Le 12 décembre 2003, un nouveau procès est jugé par la cour d'appel concernant les manifestations syndicales de janvier 1999. Miron Cozma y est condamné à dix ans de prison, et Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu, Ionel Ciontu à cinq ans de prison. L'organisation plaignante souligne que les articles ayant servi de base à la condamnation des responsables syndicaux ont été intégrés dans le Code pénal pendant la période de la dictature de Ceaușescu et ont été maintenus après 1989. Cela concerne, entre autres, l'article sur «l'instigation à saper le pouvoir d'Etat» (art. 69/162), et l'article sur le

«non-respect du contrat de travail» (article qui interdisait, *de facto*, le droit de grève pendant le régime de Ceaușescu).

- 1174.** Un recours est déposé auprès de la Cour suprême, devenue ensuite la Haute Cour de cassation et justice, qui, après plusieurs reports (voir ci-dessous), rend une décision finale le 28 septembre 2005, confirmant les condamnations à des peines de prison ferme.
- 1175.** La première séance du procès de la Haute Cour pour les événements de janvier 1999 a eu lieu le 5 juillet 2004. Le 15 octobre 2004, à la même Haute Cour se tient une nouvelle séance du procès dans lequel est jugé le recours introduit contre les condamnations pour avoir «sapé le pouvoir de l'Etat». Selon l'organisation plaignante, après quelques minutes de délibération, l'équipe des trois juges a décidé le report du jugement pour la date du 10 décembre pour manque à la procédure dans la cause civile.
- 1176.** Le 15 décembre 2004, suite aux élections présidentielles, le président Illiescu prononce une grâce présidentielle en faveur d'une cinquantaine de détenus dont Miron Cozma. Le 16 décembre 2004, Miron Cozma est libéré de prison par décret présidentiel.
- 1177.** Il est arrêté le 17 décembre en présence de son fils, par la police de Timisoara «parce qu'il n'a pas de papiers d'identité sur lui». Le soir même, il est embarqué dans un avion de ligne et il est emmené à Bucarest pour «répondre aux questions du parquet dans le cadre d'une affaire de crime organisé dans laquelle son nom a été mentionné». Le temps de l'entrée en vigueur de la révocation de la grâce, décidée par l'ex-président Illiescu, Miron Cozma put être de nouveau incarcéré.
- 1178.** Le 14 juin 2005, le tribunal de Craiova décide de revenir sur la révocation de la grâce présidentielle de décembre 2004 et prononce la libération de Miron Cozma, qui vient de passer six nouveaux mois en détention.
- 1179.** Selon l'organisation plaignante, après sa libération prononcée le 14 juin 2005, Miron Cozma est interdit de séjour et de passage à Bucarest et à Petrosani, la grande ville minière, cela pour une durée de dix-sept ans. Il lui est strictement interdit de se présenter et d'être élu à n'importe quel poste de responsabilité syndicale (avec une mention spéciale concernant l'organisation syndicale dont il était membre), à tout poste de fonction politique et à toute dignité publique. Il est privé de ses droits parentaux, en vertu de l'accusation de «crime contre l'Etat».
- 1180.** Le 12 septembre 2005 commence un nouveau procès des six syndicalistes mineurs (Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu) à Bucarest, devant la Haute Cour. Le verdict tombe le 28 septembre 2005: la Haute Cour a rejeté l'appel de Miron Cozma et a confirmé la condamnation de 2003 à dix ans de prison pour «subversion au pouvoir d'Etat», et elle condamne Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu à cinq ans de prison chacun. L'ensemble des accusés, à l'exception de Romeo Beja (réfugié à l'étranger), sont arrêtés et emprisonnés dans les heures qui suivent.
- 1181.** Depuis, Miron Cozma, Constantin Cretan, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu sont emprisonnés en Roumanie pour de longues années, dans des conditions où leur santé et leur sécurité ne peuvent être garanties.
- 1182.** L'organisation plaignante ajoute que Miron Cozma a exécuté, entre 1997 et 1998, puis entre 1999 et 2005, une partie d'une peine de dix-huit ans. En vertu des lois en vigueur en Roumanie, Cozma doit exécuter encore deux ans de prison. Les autres mineurs emprisonnés, Constantin Cretan, Ionel Ciontu, Dorin Lois et Vasile Lupu, doivent exécuter

cinq ans de prison ferme. Romeo Beja, condamné par contumace, serait à l'étranger selon les informations de la presse roumaine.

- 1183.** Miron Cozma est emprisonné à Timișoara (ouest de Roumanie). En début d'année 2006, sa demande de libération conditionnelle (approuvée par toutes les instances judiciaires) a été rejetée par une cour d'appel. D'éminents spécialistes en droit ont considéré ce refus comme illégal. Toutefois, Cozma pourra faire une nouvelle demande de libération conditionnelle en juin 2006.
- 1184.** Ionel Ciontu, Dorin Lois et Vasile Lupu sont incarcérés dans une prison de haute sécurité non loin de Petrosani, dans la vallée du Jiu. Ciontu et Lois ont cependant été détenus très longuement à Bucarest, pour être entendus dans une enquête interminable sur les événements de 1990, événements pour lesquels aucun des responsables syndicaux n'est poursuivi. Ceci empêchant leurs familles, dans une situation matérielle très difficile, de leur rendre visite.
- 1185.** Constantin Cretan, dirigeant syndical du bassin minier de l'Olténie, est emprisonné au pénitencier de Tirgu Jiu. Il a demandé une suspension d'exécution de sa peine pour des raisons médicales (les médecins ont constaté qu'il souffre de plusieurs affections cardiovasculaires, des suites d'un accident survenu dans la prison où il s'est cassé le tendon d'Achille et d'un grave glaucome à un œil). Bien que le tribunal de Tirgu Jiu ait dans un premier temps décidé sa libération temporaire, il s'est finalement autodéclaré «incompétent de juger un tel cas». Une nouvelle séance de la cour d'appel de Craiova doit décider de son sort le 22 mai 2006.
- 1186.** Finalement, le plaignant allègue que le 24 mars 2005, alors que Miron Cozma était toujours incarcéré à Bucarest, une émission a diffusé sur la chaîne de télévision OTV le témoignage d'un ancien codétenu affirmant qu'un officier du SIPA (Service indépendant de protection et anticorruption, service dépendant du ministère de la Justice) lui avait demandé de liquider Miron Cozma en échange de certains avantages personnels. Ces informations ont été reprises par certains médias roumains, comme la *Gazeta Valea Jiului* (journal de la vallée du Jiu, 25 mars 2005).
- 1187.** Selon l'organisation plaignante, les arrestations, condamnations et emprisonnement dont ont été et sont victimes les responsables syndicaux Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu ont tous été opérés dans le cadre de l'exercice de leur mandat et de leurs activités syndicales, mandat et activités décidés sur la base d'un vote collectif du Conseil de coordination de la ligue des syndicats de mineurs de la vallée du Jiu (LSMVJ) et de l'organisation syndicale des mineurs du bassin de l'Olténie. Ceci constitue une limitation au libre exercice du droit syndical et du droit des organisations, tels qu'ils sont garantis par la convention n° 87 à son article 3. De même que la privation des droits civiques et parentaux et l'interdiction d'exercer une fonction syndicale prononcées à l'encontre de Miron Cozma constituent une limitation des droits garantis dans cet article de la convention n° 87.
- 1188.** L'organisation plaignante souligne le fait que, depuis près de dix ans, des procès ainsi que les reports des procédures judiciaires – reports qui constituent une forme d'intimidation à leur encontre – contre des responsables syndicaux pour avoir exercé le mandat confié par leurs syndiqués ont porté préjudice à l'activité syndicale, en particulier dans le domaine de l'industrie minière, secteur d'activité économique essentiel dans l'économie roumaine.
- 1189.** Compte tenu de ce qui précède, la Confédération syndicale nationale MERIDAN demande que le gouvernement roumain prenne les mesures immédiates pour que ces syndicalistes soient libérés et recouvrent pleinement leurs droits.

- 1190.** Dans une communication du 1<sup>er</sup> février 2007, l'organisation plaignante allègue que le 11 janvier 2007 la famille et les collègues de Ionel Ciontu, emprisonné depuis seize mois, apprennent par la presse son décès à l'hôpital de la prison de Jilava (Bucarest), suite à de graves problèmes de santé. Le chef de la prison de Barcea Mare (dans le département de Hunedoara, à 400 km au nord-ouest de Bucarest) a déclaré à l'agence Mediafax que ce responsable syndical avait été transféré mercredi 10 janvier au matin, par ambulance, à l'hôpital du pénitencier de Jilava. Sa veuve a indiqué que les autorités pénitentiaires ne livreront les résultats de l'autopsie que 45 jours après celle-ci.
- 1191.** Il y a un an, dans l'hebdomadaire *Replica*, édition des 19-25 janvier 2006, Ionel Ciontu continuait à clamer son innocence: «Je suis un détenu politique. Dans la phase des poursuites judiciaires (c'est-à-dire avant son arrestation – NDLR), le procureur Sasarman m'a donné quatre variantes à ma disposition: «enfoncez Cozma», démissionner du syndicat, partir à la retraite ou entrer au Parti démocrate (le parti du président Basescu – NDLR). Dans mon dossier, il n'y a eu aucune déclaration contre moi. Pourtant, j'ai été condamné.»

## **B. Réponse du gouvernement**

- 1192.** Dans une communication du 16 octobre 2006, le gouvernement rappelle que la Constitution de la Roumanie prévoit que «la loi établit les conditions et les limites de l'exercice de ce droit, aussi bien que les garanties nécessaires en vue d'assurer les services essentiels pour la société». L'exercice des autres droits et libertés, y compris de la liberté de réunion, se réalise toujours dans les conditions fixées par la Constitution et la loi. De même, la convention n° 87 stipule que, «lors de l'exercice des droits reconnus par cette convention, les travailleurs, les employeurs et leurs syndicats sont tenus, aussi bien que d'autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité». Le contrôle de la légalité dans une société démocratique est effectué par les instances.
- 1193.** Le gouvernement rappelle que la loi n° 168/1999 sur la solution des conflits de travail règle de manière détaillée la procédure et les conditions dans lesquelles peut être déclenchée une grève, faute de quoi la grève peut être déclarée comme illégale ou peut être suspendue par l'instance. La loi établit également qu'une déclaration de grève par les organisateurs violant les conditions prévues par la loi représente une infraction qui est sanctionnée par emprisonnement de trois à six mois ou par amende, si le fait ne remplit pas les éléments d'une infraction pour laquelle la loi pénale prévoit une sanction plus grave.
- 1194.** Conformément aux provisions de l'article 223 de la loi n° 53/2003 – le Code du travail, avec les amendements et compléments ultérieurs: 1) Les représentants élus dans les organismes de direction des syndicats sont protégés par la loi contre toute forme de conditionnement, contrainte ou limitation dans l'exercice de leurs fonctions. 2) Pendant toute la durée de l'exercice de leur mandat, ainsi que pendant deux ans à partir du moment de la cessation de leur mandat, les représentants élus dans les organismes de direction des syndicats ne peuvent pas être congédiés pour des raisons indépendantes de l'employé, faute d'un niveau professionnel qui n'est pas conforme aux exigences ou pour des raisons liées à l'accomplissement du mandat qui leur a été confié par les employés de l'entreprise. 3) D'autres mesures de protection pour les dirigeants syndicaux sont prévues dans des lois spéciales et dans les contrats de travail en vigueur.
- 1195.** La loi des syndicats n° 54/2003 prévoit également à son article 10(2) que la modification ou/et l'annulation des contrats individuels de travail, tant des représentants élus dans les organismes de direction des syndicats que de leurs membres, de l'initiative de l'employeur et pour des raisons concernant l'activité syndicale, sont interdites.

- 1196.** Les dirigeants syndicaux mentionnés par l'organisation plaignante ont été condamnés par la Haute Cour pour l'infraction prévue par l'article 162 du Code pénal: «saper le pouvoir d'Etat». Le gouvernement rappelle que l'instance en question est la seule compétente à établir les circonstances où les faits ont été commis et à administrer les preuves nécessaires pour dévoiler la vérité.
- 1197.** Le ministère public (le parquet auprès la Haute Cour de cassation et justice), qui a compétence en cette matière, a remis au gouvernement les informations suivantes: le 26 mars 1997, par le réquisitoire n° 57/P/Sp/1992 du parquet auprès de la Haute Cour de cassation et justice – la Section de poursuites pénales et criminelles, l'inculpé Miron Cozma a été déféré en justice en état d'arrestation préventive, pour avoir commis les infractions prévues à l'article 162 du Code pénal (saper le pouvoir d'Etat), à l'article 274 du Code pénal, à l'article 275 du Code pénal, à l'article 276 du Code pénal (infractions contre la sécurité de la circulation par chemin de fer), par l'application des dispositions de l'article 31 du Code pénal (participation impropre), ainsi que pour l'infraction prévue à l'article 279 du Code pénal (non-respect du régime des armes et munitions).
- 1198.** Le contenu de l'acte de réclamation a retenu le fait que, du 24 au 28 septembre 1991, Miron Cozma a causé le développement d'actions violentes par de nombreux groupes de mineurs contre le Parlement, le gouvernement et l'institution présidentielle, capables d'affaiblir le pouvoir d'Etat, ainsi que pour contraindre le personnel des Chemins de fer roumains à accomplir d'une manière défectueuse ses attributions de travail et quitter les lieux de travail, ce qui a entraîné la perturbation de l'activité de transport sur les chemins de fer et de nombreuses destructions des installations de sécurité. De même, Miron Cozma, en les circonstances ci-dessus mentionnées, a été trouvé en possession illégale d'un pistolet et de munitions y afférentes.
- 1199.** Dans le dossier n° 69/P/1999 du parquet auprès de la Haute Cour de cassation et justice – la Section de poursuites pénales et criminelles, l'inculpé Miron Cozma a été déféré en justice pour avoir commis les infractions prévues à l'article 25 du Code pénal, à l'article 271 du Code pénal (instigation au non-respect des décisions judiciaires), à l'article 321 du Code pénal (outrage contre les bonnes mœurs et la perturbation de l'ordre et de la tranquillité publics) et à l'article 323 du Code pénal (association pour commettre des infractions). Par l'intermédiaire du même réquisitoire, ont été également renvoyés pour être jugés les inculpés Lois Dorin Mihai, Beja Romeo, Casapu Sterian (pour Ionel Ciontu et Vasile Lupu, etc., la solution de la non-poursuite pénale a été adoptée).
- 1200.** Selon le gouvernement, les inculpés ont été trouvés responsables d'avoir représenté un groupe ayant pour but de commettre des infractions, Miron Cozma étant celui qui a déterminé les mineurs et les leaders syndicaux de la LSMVJ (Ligue des syndicats des mineurs de Valea Jiului) à s'opposer, par violence et menaces, à l'exécution de la décision pénale n° 486/1999 de la Cour suprême de justice, par laquelle il a été condamné à une peine de dix-huit mois d'emprisonnement, à cause des actions et manifestations qui ont gravement perturbé l'ordre et la tranquillité publics.
- 1201.** Les deux réquisitoires ont été soumis au contrôle judiciaire, étant confirmés en instance par une décision définitive.
- 1202.** Au cours de 2004-2006, le parquet auprès de la Haute Cour de cassation et justice n'a remis aux médias qu'un seul communiqué daté du 17 décembre 2004 (suite à la libération de Miron Cozma) qui portait sur sa surveillance en prison.

### C. Conclusions du comité

1203. *Le comité reconnaît le contexte mouvementé dans lequel ont eu lieu les événements faisant l'objet de ce cas.*
1204. *Le comité note que la plainte allègue que plusieurs responsables syndicaux ont été arrêtés à plusieurs reprises au motif d'incitation à la subversion du pouvoir d'Etat et de troubles à l'ordre public, alors qu'ils exerçaient des activités syndicales légitimes en rapport avec la défense des travailleurs et des grèves dans un contexte de fermeture de sites miniers. Les dirigeants en question ont été condamnés en septembre 2005, l'un à dix ans de prison, les cinq autres à cinq ans de prison.*
1205. *Le comité note la plainte détaillée soumise par la Confédération syndicale nationale MERIDIAN qui soulève plusieurs questions concernant: 1) l'obligation de négocier de bonne foi et le respect des engagements pris; 2) l'exercice du droit de grève; 3) l'emprisonnement de dirigeants syndicaux suite à des décisions judiciaires; 4) la procédure judiciaire suivie; 5) le non-respect de certaines libertés individuelles. Le comité note la gravité des allégations de l'organisation plaignante et le fait qu'elle allègue que les dirigeants syndicaux, Miron Cozma, Constantin Cretan, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu sont toujours emprisonnés.*
1206. *Le comité prend également note des observations du gouvernement. Celles-ci concernent les dispositions législatives applicables et le comité prend note que de nouvelles lois et dispositions ont été adoptées depuis les événements de 1991 et 1999. Le gouvernement décrit ensuite le processus judiciaire quant aux syndicalistes mentionnés dans la plainte. Le gouvernement énumère le contenu de l'acte de réclamations de 1997 concernant la grève de 1991 (violations de plusieurs articles du Code pénal; actions violentes de mineurs contre le Parlement, le gouvernement et l'institution présidentielle capables d'affaiblir le pouvoir d'Etat, ainsi que visant à contraindre le personnel des Chemins de fer roumains à accomplir d'une manière défectueuse ses attributions de travail et quitter les lieux de travail, entraînant la perturbation de l'activité de transport sur les chemins de fer et de nombreuses destructions des installations de sécurité; possession illégale de pistolet et minutions par Miron Cozma). Le second acte d'accusation à l'encontre de Cozma et, entre autres, Dorin Mihai Lois, Romeo Beja, Ionel Ciontu et Vasile Lupu, à la suite de la grève de 1999, concernait quant à lui plusieurs infractions au Code pénal (instigation au non-respect des décisions judiciaires, outrage contre les bonnes mœurs et la perturbation de l'ordre et de la tranquillité publics, association pour commettre des infractions).*
1207. *Le comité considère que, là où des personnes sont condamnées pour des raisons sans rapport avec l'exercice des droits syndicaux, la question échappe à sa compétence. Il a cependant souligné que le point de savoir si une telle question relève du droit pénal ou de l'exercice des droits syndicaux ne saurait être tranché unilatéralement par le gouvernement intéressé, mais que c'est au comité qu'il appartient de se prononcer à ce sujet, après examen de toutes les informations disponibles et, surtout, du texte du jugement. Par ailleurs, le comité a insisté sur le fait que, lorsqu'il demande à un gouvernement de lui communiquer le résultat de procédures judiciaires, une telle demande n'implique absolument aucun jugement quant à l'intégrité et à l'indépendance du pouvoir judiciaire. L'essence même de la procédure judiciaire est que ses résultats sont connus, et la conviction que l'on acquiert de son impartialité repose sur cette publicité. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 114 et 113.]*
1208. *Le comité note que, selon les allégations de l'organisation plaignante, les diverses inculpations dans cette affaire seraient liées aux activités syndicales de Miron Cozma, Constantin Cretan, Romeo Beja, Dorin Lois, Vasile Lupu et Ionel Ciontu et aux grèves de*

1991 et de 1999. Ces inculpations et l'emprisonnement qui a suivi auraient eu lieu, en partie du moins, en raison de l'exercice du droit de grève. Le comité tient à rappeler en premier lieu l'importance fondamentale qu'il attache au droit des travailleurs de recourir à la grève. Selon le comité, le droit de grève ne devrait pas être restreint aux seuls différends de travail susceptibles de déboucher sur une convention collective particulière: les travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir manifester, le cas échéant, dans un cadre plus large leur mécontentement éventuel sur des questions économiques et sociales touchant aux intérêts de leurs membres. Par ailleurs, les autorités ne devraient pas recourir aux mesures d'arrestation et d'emprisonnement en cas d'organisation ou de participation à une grève pacifique, et de telles mesures comportent de graves risques d'abus et de sérieux dangers pour la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 531.] Le comité considère que les demandes donnant lieu aux grèves en question – la grève de 1991 était liée au non-paiement des salaires et celle de 1999 à la fermeture de deux usines – représentent des intérêts légitimes qu'une organisation syndicale devrait pouvoir défendre. Cependant, pour être légale, une grève doit être pacifique, et le comité note que le gouvernement fait référence à la possession d'armes par Miron Cozma et à la violence des manifestations. Si le comité est d'avis que des allégations de comportement criminel ne doivent pas être utilisées pour harceler des syndicalistes à cause de leur affiliation ou de leurs activités syndicales [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 41], le comité rappelle que les principes de la liberté syndicale ne protègent pas les abus dans l'exercice du droit de grève qui constituent des actions de caractère délictueux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 667.]

- 1209.** Le comité est préoccupé par le fait que le gouvernement ne donne pas davantage d'explications quant aux événements décrits dans la plainte et se limite à citer l'acte d'accusation concernant des infractions au Code pénal ayant donné lieu à l'incarcération actuelle des dirigeants syndicaux qui fait l'objet de la plainte. Par ailleurs, le comité note la divergence entre les versions des faits transmises par l'organisation plaignante et par le gouvernement: l'organisation plaignante insiste sur le fait que l'arrestation de février 1999 faisait suite à des manifestations syndicales alors que le gouvernement relate que l'arrestation faisait suite à des infractions commises en protestation à la condamnation de Cozma à dix-huit ans de prison. Par ailleurs, selon l'organisation plaignante, les articles ayant servi de base à la condamnation des responsables syndicaux ont été intégrés dans le Code pénal pendant la période de la dictature de Ceaușescu et ont été maintenus après 1989 (article sur «l'instigation à saper le pouvoir d'Etat» et article sur le «non-respect du contrat de travail» interdisant, de facto, le droit de grève pendant le régime de Ceaușescu). En tout état de cause, le comité estime que, même si les arrestations faisaient suite à une manifestation concernant la peine de dix-huit ans imposée à Miron Cozma pour ses activités syndicales, en particulier la marche des mineurs sur Bucarest en 1991, de telles actions devraient être considérées légitimes sauf si elles deviennent violentes. Tout en notant que le gouvernement fait état d'outrage contre les bonnes mœurs et perturbation de l'ordre et de la tranquillité publics, ainsi que d'association pour commettre des infractions, le comité est particulièrement préoccupé de la sévérité de la peine de dix et cinq ans de prison.
- 1210.** Dans ces circonstances, le comité considère qu'il nécessite davantage d'informations afin de comprendre la nature exacte des actes condamnés. Le comité prie le gouvernement de soumettre davantage d'informations concernant l'inculpation de 1999 afin de lui permettre d'établir les faits en toute connaissance de cause. En particulier, le comité prie le gouvernement de lui fournir copie de tout jugement rendu concernant l'affaire en instance ainsi que de lui fournir, lorsqu'ils seront rendus, les jugements concernant la suspension d'exécution de la peine de Constantin Cretan pour raisons médicales ainsi que ceux concernant toute demande de libération conditionnelle.

- 1211.** *Par ailleurs, le comité est préoccupé par les arrestations successives de Miron Cozma (en 1997, 1999, 2004 et 2005), ainsi que par les arrestations des autres dirigeants syndicaux et, en ce qui concerne la grève de 1991, par le lancement tardif (six ans plus tard) d'un procès concernant un événement qui a lieu à un moment particulièrement mouvementé de l'histoire du pays. Le comité est également préoccupé par le fait qu'ayant fait l'objet d'une amnistie pour les faits de 1991 Miron Cozma s'est trouvé arrêté immédiatement après sa libération avec une décision de révocation de grâce, décision ultérieurement annulée par un tribunal. Par ailleurs, le comité est préoccupé par le retrait d'un certain nombre de ses droits fondamentaux. La perte de droits fondamentaux, comme l'interdiction de séjour et de passage à Bucarest et à Petrosani, la grande ville minière, pour une durée de dix-sept ans et l'interdiction de se présenter et d'être élu à n'importe quel poste de responsabilité syndicale (avec une mention spéciale concernant l'organisation syndicale dont il était membre), à tout poste de fonction politique et à toute dignité publique, ne pouvant être justifiée que sur une base pénale sans aucun lien avec des activités syndicales est d'une importance à sévèrement mettre en question l'intégrité de la personne concernée. Le comité rappelle que la politique de tout gouvernement doit veiller à assurer le respect des droits de l'homme et spécialement le droit qu'a toute personne détenue ou inculpée de bénéficier des garanties d'une procédure judiciaire régulière engagée le plus rapidement possible. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 100.] De plus, le comité est particulièrement préoccupé par l'allégation de l'organisation plaignante quant aux propos du procureur Sasarmán qui aurait donné quatre variantes à la disposition de Ionel Ciontu avant son arrestation: «enfoncer Cozma», démissionner du syndicat, partir à la retraite ou entrer au Parti démocrate (le parti du président). Le comité prie le gouvernement d'ouvrir une enquête afin de vérifier l'exactitude de cette allégation et de le tenir informé à cet égard. Le comité demande également au gouvernement d'ouvrir une enquête indépendante afin de déterminer si une procédure régulière a bien été respectée en ce qui concerne tous les inculpés et de revoir les interdictions imposées à Miron Cozma et, si l'enquête conclut qu'il y a eu discrimination antisyndicale, le comité prie le gouvernement de prendre des mesures en vue de leur libération immédiate. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 1212.** *Le comité note en outre que, selon les allégations de l'organisation plaignante, de nombreuses tentatives ont été entreprises à de nombreuses reprises afin de résoudre les conflits de travail dans le secteur minier et ouvrir le dialogue avec le gouvernement, et ces tentatives ont soit échoué soit le gouvernement n'a pas entièrement respecté les accords conclus. Le comité rappelle qu'employeurs et syndicats doivent négocier de bonne foi en s'efforçant d'arriver à un accord et que des relations professionnelles satisfaisantes dépendent essentiellement de l'attitude qu'adoptent les parties l'une à l'égard de l'autre et de leur confiance réciproque. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 936.] En outre, notant que les accords ne sembleraient pas toujours avoir été respectés, le comité souligne l'importance du principe en vertu duquel les accords doivent être obligatoires pour les parties. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 939.] Le comité prie le gouvernement de s'assurer que ces principes sont respectés dans l'avenir.*
- 1213.** *Le comité note que les allégations font état de complot d'assassinat envers Miron Cozma et rappelle le principe général selon lequel les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 44.] Le comité demande au gouvernement d'ouvrir une enquête quant à la véracité de cette allégation et de le tenir informé des résultats à cet égard.*
- 1214.** *Enfin, en ce qui concerne le décès de Ionel Ciontu à l'hôpital de la prison de Jilava, à Bucarest, le comité note que les résultats de l'autopsie n'ont pas encore été rendus et prie le gouvernement de les lui communiquer dès que possible.*

**Recommandations du comité**

1215. *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *Vu les divergences entre les allégations du plaignant et la réponse du gouvernement, le comité prie le gouvernement de soumettre davantage d'informations concernant l'inculpation de 1999 afin de lui permettre d'établir les faits en toute connaissance de cause. En particulier, le comité prie le gouvernement de lui fournir copie de tout jugement rendu concernant l'affaire en instance ainsi que de lui fournir, lorsqu'ils seront rendus, les jugements concernant la suspension d'exécution de la peine de Constantin Cretan pour raisons médicales ainsi que ceux concernant toute demande de libération conditionnelle.*
- b) *Concernant les allégations d'irrégularité dans les procédures judiciaires, le comité prie le gouvernement d'ouvrir une enquête indépendante afin de déterminer si une procédure régulière a bien été respectée en ce qui concerne tous les inculpés et de revoir les interdictions imposées à Miron Cozma. Si l'enquête conclut qu'il y a eu discrimination antisyndicale, le comité prie le gouvernement de prendre des mesures afin d'assurer leur libération immédiate. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- c) *Concernant l'allégation quant aux propos du procureur envers Ionel Ciontu, le comité prie le gouvernement d'ouvrir une enquête afin de vérifier l'exactitude de cette allégation et de le tenir informé.*
- d) *Le comité prie le gouvernement de s'assurer que les principes concernant le respect de l'obligation de négociation de bonne foi sont respectés dans l'avenir.*
- e) *Concernant l'allégation de complot d'assassinat contre Miron Cozma, le comité demande au gouvernement d'ouvrir une enquête quant à la véracité de cette allégation et de le tenir informé des résultats à cet égard.*
- f) *Concernant le décès de Ionel Ciontu à l'hôpital de la prison de Jilava à Bucarest, le comité prie le gouvernement de lui communiquer les résultats de l'autopsie dès que possible.*

---

CAS N° 2509

RAPPORT DÉFINITIF

## **Plainte contre le gouvernement de la Roumanie**

**présentée par**

— **la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et**

— **le Syndicat libre des travailleurs du métro et de l'aéronautique (USLM)**

***Allégations: L'organisation plaignante allègue des violations du droit de grève***

- 1216.** La plainte figure dans une communication de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et du Syndicat libre des travailleurs du métro et de l'aéronautique (USLM), en date du 30 juillet 2006.
- 1217.** Le gouvernement a transmis ses observations dans une communication datée du 3 novembre 2006.
- 1218.** La Roumanie 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**

- 1219.** Dans leur communication du 30 juillet 2006, l'ITF et son organisation affiliée l'USLM, qui représente 5 200 travailleurs du métro, allèguent que le droit de grève, bien que reconnu en Roumanie, y est soumis à des restrictions déraisonnables: en cas de grève, les travailleurs du secteur des transports doivent assurer un service minimum équivalant à un tiers de l'activité normale; les grèves ne peuvent être déclenchées que si toutes les procédures de conciliation ont échoué; un préavis de quarante-huit heures doit être donné à l'employeur avant la grève; les grèves ne peuvent être faites que pour défendre les intérêts économiques des travailleurs et non pour des motifs politiques; les grèves sont illégales si une convention collective est en vigueur, même si le différend concerne une difficulté nouvelle et que l'employeur refuse de négocier le nouveau problème avec le syndicat; si la grève est jugée illégale, les dirigeants syndicaux peuvent être licenciés, même si la grève prend fin immédiatement après la déclaration d'illégalité. Les organisations plaignantes déclarent également que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a demandé au gouvernement d'amender les dispositions sur le droit de grève dans la loi n° 168/1999 sur le règlement des différends du travail.
- 1220.** En guise d'exemple, les organisations plaignantes décrivent le différend du travail avec la société SC METROREX SA, à la fin de l'année 2005. Selon les organisations plaignantes, avant l'expiration de la convention collective alors en vigueur, l'USLM a demandé à la direction de SC METROREX SA d'entamer les négociations en vue de la conclusion d'une convention collective pour 2005-06, négociations qui ont débuté le 3 octobre 2005. Le syndicat formulait plusieurs revendications, notamment: une augmentation salariale de 23 pour cent à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2005; la fourniture des équipements nécessaires pour assurer la sécurité du public; le recrutement de personnel supplémentaire; et la participation du syndicat à la réorganisation de SC METROREX SA, le tout conformément aux dispositions de la convention collective et du Code du travail.

- 1221.** La SC METROREX SA a répondu qu'en raison d'un manque de fonds elle ne pouvait offrir d'augmentation salariale. Quant aux autres demandes, la direction a proposé de prolonger pendant une année les dispositions de la convention collective 2004-05, des négociations devant se tenir en janvier 2006, sans pouvoir garantir cependant que les salaires seraient augmentés.
- 1222.** Les dirigeants de l'USLM restaient disposés à examiner d'autres possibilités afin de régler l'impasse. Le syndicat était prêt à abandonner le treizième mois de salaire et d'autres bonus, en contrepartie de quoi il demandait que les économies réalisées se traduisent en augmentations salariales. Aucun accord n'a pu être trouvé malgré plusieurs séances de négociation.
- 1223.** Le 1<sup>er</sup> novembre 2005, les deux parties ont donné l'avis d'expiration de la convention collective et le cas (n° 6729/02.11.2005) fut enregistré le 2 novembre auprès de la Direction du travail, de la solidarité sociale et de la famille, à Bucarest. La procédure de conciliation a débuté conformément aux articles 17 et 18 de la loi n° 168/1999 sur le règlement des différends du travail.
- 1224.** Une fois épuisées toutes les possibilités de règlement du différend en application des procédures prévues par la législation, le conseil exécutif de l'USLM a décidé de déclencher une grève d'avertissement le 7 novembre 2005, de 16 heures à 18 heures, conformément à la convention collective et aux articles 42(1) et 44 de la loi n° 168/1999, qui traitent de la procédure de déclaration de grève.
- 1225.** Le même jour à 18 heures, le Conseiller d'Etat aux questions sociales a invité les représentants de l'USLM à fournir des renseignements sur le différend; le 8 novembre 2005, le secrétaire d'Etat aux questions sociales a demandé au syndicat de soumettre tout document ayant trait au différend; le syndicat a fourni les documents demandés mais n'a pas obtenu de réponse. Le 9 novembre 2005, les représentants du syndicat et de SC METROREX SA ont rencontré le ministre des Transports durant cinq minutes, sans réaliser aucun progrès. Le 11 novembre 2005, les dirigeants syndicaux ont rencontré le Premier ministre et le ministre des Transports, mais les discussions n'ont pas abouti. Un dialogue s'est instauré du 11 au 17 novembre via les médias entre le syndicat, l'entreprise et le gouvernement. Certains représentants du gouvernement se sont opposés à la grève qui se profilait, et déclaré qu'elle était illégale et motivée par des raisons politiques.
- 1226.** Conformément à la décision prise par les syndiqués, le conseil exécutif du syndicat a décidé de lancer le 16 novembre 2005 une grève de durée indéterminée; celle-ci était censée se dérouler quotidiennement entre 4 heures et 16 heures, un tiers des services normaux de métro étant assurés, conformément à la convention collective et à l'article 66(1) de la loi n° 168/1999, qui traite des services minima.
- 1227.** Le 17 novembre 2005, quelques heures avant que le tribunal ne statue sur la grève, le Premier ministre et le ministre des Transports ont émis un communiqué dans les médias, déclarant que la grève du métro était illégale. Le syndicat estime que cette déclaration a eu une influence déterminante sur la décision du tribunal de déclarer la grève illégale.
- 1228.** Malgré les lettres envoyées par l'ITF, la Fédération européenne des travailleurs des transports et l'USLM au Président de la Roumanie, au gouvernement roumain et au ministre des Transports, demandant instamment un règlement équitable du différend, l'impasse persistait.
- 1229.** La grève générale a eu lieu les 16 et 17 novembre 2005. Le tribunal a déclaré le 17 novembre que la grève était illégale bien que toutes les conditions juridiques préalables aient été observées. Selon le syndicat, l'affaire n'a pas été jugée impartialement: le tribunal

a rendu sa décision en trente minutes seulement alors qu'il devait examiner une documentation de plus de 3 500 pages; un délai aussi bref ne lui permettait pas de procéder à un examen sérieux de tous les documents et de toute l'information. Il ressort d'ailleurs des attendus du tribunal que ce dernier estimait que le syndicat aurait dû proposer d'autres solutions pour le règlement de ses revendications, faute de quoi il a déclaré la grève illégale. En outre, le tribunal a estimé que le syndicat n'avait pas respecté les dispositions juridiques concernant les services essentiels de transport devant être assurés dans diverses communautés. La grève d'avertissement devait avoir lieu entre 4 heures et 16 heures, avec un tiers du service normal assuré après 16 heures; le tribunal a toutefois jugé que cette interruption avait un impact négatif sur les usagers du métro et nuisait au réseau de métro tout entier, ce qui causait un préjudice à l'employeur et aux employés et perturbait le fonctionnement normal des collectivités locales.

- 1230.** Les organisations plaignantes déclarent en dernier lieu que, même si SC METROREX SA et le ministère des Transports se sont désistés de leur plainte quant à la légitimité de la grève, ses organisateurs restent passibles de sanctions pour avoir participé à une grève déclarée illégale, en dépit du fait que celle-ci eût pris fin immédiatement après la déclaration d'illégalité.

## **B. Réponse du gouvernement**

- 1231.** Dans sa communication du 3 novembre 2006, le gouvernement déclare que si l'article 43 de la Constitution roumaine garantit le droit fondamental à la grève ce droit peut être limité pour en prévenir l'usage abusif. Dans certains cas, la grève peut être restreinte par la législation nationale. Etant donné que l'interruption des services publics, tels que les transports, la poste, les services responsables du maintien de l'ordre et la santé, entraîne des difficultés pour les usagers, les grèves dans ces services sont régies par un cadre juridique particulier.

- 1232.** L'article 66(1) de la loi n° 168/1999 sur le règlement des différends du travail dispose que:

La grève est permise dans les unités sanitaires, d'assistance sociale, de télécommunications, de radio et de télévision publiques, de transport ferroviaire, y compris les gardiens, ainsi que dans les unités de transport en commun et de salubrité, d'approvisionnement de la population en gaz, en électricité, en chauffage et en eau, à condition que les organisateurs de la grève assurent les services essentiels, représentant au moins un tiers des activités normales et permettant de satisfaire les nécessités minimales de la vie des communautés locales.

Les articles 58, 59 et 60 de la même loi prévoient ce qui suit:

Si l'unité considère que la grève a été déclarée ou se poursuit en violation de la loi, elle peut demander au tribunal ... de mettre fin à la grève. Le tribunal fixe un délai, ne pouvant excéder trois jours à compter de la date d'enregistrement, pour statuer sur la demande de cessation de la grève. Le tribunal examine la demande ... et rend immédiatement un jugement par lequel, selon le cas, il: *a)* rejette la demande de l'unité; *b)* accueille la demande et ordonne la cessation de la grève illégale. Les décisions du tribunal d'instance sont définitives.

La décision du tribunal peut faire l'objet d'un pourvoi à la cour d'appel.

- 1233.** Le gouvernement déclare également que, selon lui, la grève n'est pas un droit absolu; il renvoie à cet égard à l'article 8 du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels et aux décisions du Comité de la liberté syndicale, qui considère que le droit de grève peut être restreint, voire interdit, dans la fonction publique ou dans les services essentiels lorsque la grève peut causer de graves préjudices à la collectivité nationale, et à condition que ces limitations soient accompagnées de garanties compensatoires.

**1234.** S'agissant de l'allégation des plaignants sur la partialité du tribunal, le gouvernement mentionne que, en vertu de l'article 2(3) de la loi n° 303/2004 sur le statut des juges et des procureurs et de l'article 124 de la Constitution, les juges sont indépendants et impartiaux et ne sont assujettis qu'à la loi. La loi précitée dispose que les juges doivent appliquer la loi en toute égalité, respecter les droits et libertés des personnes, et traiter tous les justiciables sans discrimination. De plus, les parties peuvent en appeler des décisions judiciaires, conformément à la législation en vigueur. En ce qui concerne le règlement des différends du travail, l'article 4 de la loi n° 168/1999 définit les «conflits d'intérêts» comme les différends industriels sur les conditions de travail concernant les intérêts professionnels, sociaux ou économiques des travailleurs, survenant durant la négociation d'une convention collective. Aux termes de l'article 12 de cette loi:

Les conflits d'intérêts peuvent survenir si l'unité: a) refuse d'entamer la négociation d'une convention collective, lorsque aucune convention n'est conclue ou que la convention collective antérieure a expiré; b) refuse les revendications des employés; c) refuse sans justification de signer la convention collective, alors que les négociations sont achevées; d) ne respecte pas son obligation, prévue par la loi, de renégocier annuellement les salaires, le temps de travail et les conditions de travail.

**1235.** Le 2 novembre 2005, le ministère du Travail, de la Solidarité sociale et de la Famille (MTSSF) a enregistré le différend collectif survenu à la société SC METROREX SA sous le n° 6729/02. Le 4 novembre 2005, en application des articles 17 et 18 de la loi n° 168/1999, les autorités ont engagé la procédure de conciliation enregistrée par l'USLM auprès de la Direction du travail, de la solidarité sociale et de la famille, à Bucarest. Cette procédure menée par le représentant du MTSSF n'ayant pas permis de régler le différend, elle fut suivie d'une grève. La déclaration d'illégalité de la grève a mis un terme au différend collectif.

**1236.** Le gouvernement a également demandé des renseignements à la direction de l'entreprise, qui a confirmé la version des événements présentée par l'organisation plaignante et a ajouté qu'aux termes du Protocole d'accord n° M.01/475, signé le 17 janvier 2006, les parties ont signé une convention collective pour 2006-07; elles sont convenues de mettre fin au différend du travail et de renoncer à tout mouvement ou à tout recours judiciaire en suspens concernant les grèves déclarées par l'USLM en novembre 2005 et janvier 2006.

## C. Conclusions du comité

**1237.** *Le comité note que cette plainte concerne des allégations relatives aux restrictions législatives au droit de grève des travailleurs du secteur des transports. La plainte est fondée sur un jugement du 17 novembre 2005 déclarant illégale la grève déclenchée le jour précédent par le Syndicat libre des travailleurs du métro et de l'aéronautique (USLM), bien que toutes les voies de négociation avaient été épuisées et que toutes les conditions prescrites par la loi, y compris le maintien des services minima, avaient été respectées. Selon les organisations plaignantes, le tribunal n'a pas examiné l'affaire de façon appropriée, parce qu'il a considéré le transport urbain comme un service essentiel et s'est fondé, pour prendre sa décision, sur le fait que le syndicat n'avait pas proposé d'autres solutions pour régler le différend. Il semble en outre que la décision du tribunal ait été influencée par des déclarations du gouvernement. Les organisations plaignantes déclarent de plus que, même si l'employeur s'est désisté de son recours sur l'illégalité des revendications syndicales, les organisateurs de la grève restent passibles de sanctions pour avoir participé à une grève jugée illégale.*

**1238.** *Les organisations plaignantes allèguent également que la législation viole les principes de la liberté syndicale en restreignant les grèves aux situations concernant la défense des intérêts économiques des travailleurs et interdit les grèves pour motifs politiques. Elles*

*contestent aussi les dispositions législatives prévoyant que les grèves sont illégales si une convention collective est en vigueur, même si le litige concerne un problème nouveau, non couvert par la convention collective existante, et que l'employeur refuse de négocier cette nouvelle question avec le syndicat; les organisations plaignantes contestent également les dispositions relatives au préavis de grève.*

- 1239.** *Le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon qui le droit de grève, bien que garanti par la Constitution, peut être restreint dans certains services, y compris les services publics, comme le transport. Les travailleurs du secteur des transports peuvent exercer leur droit de grève à condition que les services minima soient assurés; aux termes de l'article 66(1) de la loi n° 168/1999 sur le règlement des différends du travail, les organisateurs de la grève doivent garantir que les services essentiels, représentant au moins un tiers du service régulier et devant répondre aux exigences minimales de fonctionnement des collectivités locales, sont assurés. Le gouvernement indique que l'organisme chargé de statuer sur l'illégalité des grèves est un tribunal, qui doit rendre sa décision dans un délai d'au plus trois jours. Tout en reconnaissant que le tribunal a déclaré la grève illégale dans le cas d'espèce, le gouvernement réfute l'allégation de partialité du tribunal formulée par l'organisation plaignante et renvoie à plusieurs dispositions législatives, qui assurent l'indépendance et l'impartialité de la magistrature en Roumanie.*
- 1240.** *Le comité note par ailleurs que le gouvernement a demandé des renseignements à la direction de l'entreprise, qui a confirmé la version des événements présentée par l'organisation plaignante, et a précisé qu'aux termes du Protocole d'accord n° M.01/475, signé le 17 janvier 2006, les parties ont signé une convention collective pour 2006-07, ont accepté de mettre fin au différend et de renoncer à tout mouvement ou à tout recours judiciaire en suspens concernant les grèves déclarées par l'USLM en novembre 2005 et janvier 2006.*
- 1241.** *Le comité note que la situation qui a initialement donné lieu au conflit, soit la négociation d'une nouvelle convention collective, semble résolue puisqu'une convention collective a été signée pour 2006-07.*
- 1242.** *S'agissant des restrictions au droit de grève des travailleurs du secteur du transport, le comité rappelle ses conclusions dans le cas n° 2057, plainte présentée par le Bloc national syndical et l'USLM. [Voir 320<sup>e</sup> rapport, paragr. 747-783.] Ce cas concernait des allégations semblables de violations du droit de grève, dans le cadre d'une grève à la société SC METROREX SA. Dans cette affaire, le comité avait noté avec intérêt les dispositions de la loi n° 168/1999 sur le règlement des différends du travail, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et élaborée en consultation avec les partenaires sociaux en tenant compte des recommandations de la commission d'experts. Quant à l'obligation d'assurer pendant la grève un tiers de l'activité normale de l'unité, prévue à l'article 66(1) de la loi n° 168/1999, disposant qu'il en est ainsi notamment dans les transports en commun, pour satisfaire aux nécessités minimales des communautés locales, le comité avait admis que le maintien de services minima en cas de grève peut être imposé dans les services publics d'importance primordiale. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, quatrième édition, 1996, paragr. 556.] Le comité avait aussi précisé qu'en cas de grève des travailleurs du métro il convenait de confier à un organe indépendant la tâche d'élaborer un service minimum en l'absence d'accord entre les parties. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 565.] Le comité avait donc conclu dans le cas d'espèce que le respect de l'obligation de maintenir un service minimum des activités du métro pour satisfaire aux nécessités minimales des collectivités locales n'allait pas à l'encontre des principes de la liberté syndicale. Il avait toutefois demandé au gouvernement d'amender la législation afin de garantir qu'en l'absence d'accord entre les*

*parties la tâche d'élaborer un service minimum soit confiée à un organe indépendant. [Voir 320<sup>e</sup> rapport, paragr. 779-781.]*

- 1243.** *Le comité rappelle que, dans la détermination des services minima et du nombre de travailleurs qui en garantissent le maintien, il importe que participent non seulement les pouvoirs publics, mais aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. En effet, outre que cela permet un échange de vues réfléchi sur ce que doivent être en situation réelle les services minima strictement nécessaires, cela contribue aussi à garantir que les services minima ne sont pas étendus au point de rendre la grève inopérante en raison de son peu d'impact et à éviter de donner aux organisations syndicales l'impression que l'échec de la grève tient à ce que le service minimum a été prévu d'une manière trop large et fixé unilatéralement. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 612.] Etant donné qu'aucun amendement législatif ne semble avoir été adopté en ce sens, le comité demande au gouvernement de modifier sa législation afin de garantir que les services minima dans le secteur des transports sont négociés par les partenaires sociaux plutôt que fixés par la législation, et qu'en l'absence d'accord entre les parties la tâche d'élaborer un service minimum soit confiée à un organe indépendant.*
- 1244.** *En ce qui concerne l'allégation des organisations plaignantes à l'effet que les organisateurs de la grève restent passibles de sanctions pour avoir participé à une grève déclarée illégale, et ce même si elle a pris fin immédiatement après la déclaration d'illégalité, le comité considère que le licenciement de travailleurs dans pareilles circonstances comporte un risque d'abus et peut constituer une violation de la liberté syndicale. Etant donné que SC METROREX SA et le syndicat sont parvenus à un accord peu après l'interruption de la grève, le comité veut croire que les syndicalistes qui ont organisé la grève n'ont pas subi de conséquences négatives dans leur emploi.*
- 1245.** *S'agissant de l'allégation des organisations plaignantes concernant l'illégalité des grèves lorsqu'une convention collective est en vigueur, et ce même si le différend concerne un nouveau problème qui n'est pas couvert par la convention existante, et que l'employeur refuse de négocier cette nouvelle question avec le syndicat, le comité rappelle que lorsque les grèves sont interdites pendant la durée de validité des conventions collectives cette restriction doit être compensée par le droit de recourir à des mécanismes impartiaux et rapides, autorisant à examiner des plaintes individuelles ou collectives concernant l'interprétation ou l'application des conventions collectives; ce type de mécanisme non seulement permet de régler pendant la période de validité des conventions les difficultés d'application et d'interprétation qui apparaissent inmanquablement, mais présente en outre l'avantage de préparer le terrain pour de futures séries de négociations dans la mesure où cette procédure permet d'identifier les problèmes qui se sont posés pendant la période de validité de la convention collective en question. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 533.] Même si les grèves purement politiques ne tombent pas dans le champ d'application des principes de la liberté syndicale, le comité considère que le droit de grève ne devrait pas être restreint aux seuls différends de travail susceptibles de déboucher sur une convention collective particulière: les travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir manifester, le cas échéant, dans un cadre plus large leur mécontentement éventuel sur des questions économiques et sociales touchant aux intérêts de leurs membres. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 528-531.]*
- 1246.** *En ce qui concerne l'allégation des organisations plaignantes sur l'obligation de donner un préavis de grève de quarante-huit heures à l'employeur, le comité rappelle que l'obligation de donner un préavis à l'employeur ou à son organisation avant de déclencher une grève peut être considérée comme admissible [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 552] et estime qu'un préavis de quarante-huit heures est un délai raisonnable.*

1247. *Quant à l'allégation des organisations plaignantes concernant la restriction législative disposant que les grèves peuvent être déclenchées uniquement pour défendre les intérêts économiques des travailleurs, et non pour des raisons politiques, le comité rappelle que, bien que les grèves de nature purement politique n'entrent pas dans le champ d'application des principes de la liberté syndicale, les syndicats devraient avoir la possibilité de recourir aux grèves de protestation, notamment en vue de critiquer la politique économique et sociale du gouvernement. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 529.] Le comité demande au gouvernement de garantir l'application de ce principe et attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.*

### **Recommandations du comité**

1248. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *Le comité demande au gouvernement d'amender sa législation afin de garantir que les services minima dans le secteur des transports sont négociés par les partenaires sociaux plutôt que fixés par la législation, et qu'en l'absence d'accord entre les parties la tâche d'élaborer un service minimum soit confiée à un organe indépendant.*
- b) *Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.*

CAS N° 2437

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

### **Plainte contre le gouvernement du Royaume-Uni présentée par**

- l'Association du personnel recruté aux Etats-Unis (AUSES)
- la Fédération internationale des techniciens et cadres (IFPTE)
- la Fédération américaine du travail et le Congrès  
des organisations industrielles (AFL-CIO) et
- l'Internationale des services publics (ISP)

*Allégations: Les plaignants allèguent que l'ambassade du Royaume-Uni aux Etats-Unis a refusé de reconnaître le syndicat choisi par le personnel recruté localement pour le représenter et de négocier avec lui; elle aurait, au contraire, mis en œuvre de manière unilatérale des modifications dans les conditions d'emploi du personnel recruté localement et fait part de son projet d'instaurer un «conseil de représentants du personnel» dominé par la direction, en invitant les employés à s'adresser plutôt audit conseil qu'à leur syndicat*

- 1249.** La plainte figure dans une communication datée du 23 juin 2005 émanant de l'Association du personnel recruté aux Etats-Unis (AUSES), de la Fédération internationale des techniciens et cadres (IFPTE), de la Fédération américaine du travail et du Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) et de l'Internationale des services publics (ISP). L'IFPTE et l'AUSES ont fourni des informations complémentaires dans une communication datée du 7 septembre 2006.
- 1250.** Le gouvernement a répondu par des communications en date du 23 mars et du 25 septembre 2006.
- 1251.** Le Royaume-Uni a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

## **A. Allégations des plaignants**

- 1252.** Dans leur communication du 23 juin 2005, les plaignants fournissent tout d'abord des informations sur l'Association du personnel recruté aux Etats-Unis (AUSES) et sur la Fédération internationale des techniciens et cadres (IFPTE), indiquant que l'IFPTE a été fondée en 1918, est affiliée à l'AFL-CIO et au Congrès du travail du Canada et qu'elle représente plus de 86 000 techniciens et cadres dans l'administration, la recherche et autres aux Etats-Unis et au Canada. L'AUSES, section 71 de l'IFPTE, représente plus de 600 personnes engagées aux Etats-Unis ou «recrutées localement» qui effectuent diverses tâches à l'ambassade du Royaume-Uni, dans ses consulats, sa mission auprès des Nations Unies, les services commerciaux britanniques et autres services du gouvernement britannique aux Etats-Unis.
- 1253.** Selon les plaignants, l'ambassade du Royaume-Uni aux Etats-Unis (ci-après dénommée «l'ambassade») a, pendant près de cinquante ans, reconnu l'AUSES comme le représentant du personnel recruté localement et négocié avec elle sur les conditions d'emploi et le règlement des différends. Tout récemment, alors que l'ambassade reconnaissait toujours l'AUSES et négociait avec elle, la négociation avait abouti à un accord sur des modifications en matière de pensions et d'assurance maladie.
- 1254.** Dans le cadre d'un processus démocratique entamé en décembre 2004, une forte majorité des employés recrutés aux Etats-Unis a rejoint l'IFPTE et l'a choisie comme son agent de négociation en signant librement des pétitions à cet effet. Aux termes des conventions pertinentes de l'OIT, ils ont adhéré à une organisation de leur choix afin de promouvoir et de défendre leurs intérêts. L'IFPTE a doté l'AUSES d'une charte lui permettant de devenir la section 71 de la fédération.
- 1255.** Selon les plaignants, la direction de l'ambassade a réagi au choix des employés concernant leur représentant en supprimant la retenue à la source des cotisations et en refusant de reconnaître l'AUSES/section 71 de l'IFPTE et de négocier avec elle. En fait, la direction a agi unilatéralement en mettant en œuvre diverses modifications préjudiciables aux employés dans les conditions d'emploi sans négocier avec le représentant qu'ils avaient choisi. De plus, la direction de l'ambassade a lancé une campagne visant à dévaloriser, marginaliser et délégitimer le représentant choisi par les employés. Dans un certain nombre de communiqués tendancieux, contradictoires, ambigus et inexacts, la direction de l'ambassade a déclaré qu'elle se félicitait «de la contribution» du personnel ainsi que «de la communication et du dialogue positifs», mais ce verbiage dissimulait mal le pouvoir unilatéral de la direction. Les plaignants joignent une lettre datée du 31 janvier 2005, émanant du Conseiller de l'ambassade en gestion du changement et adressée au président de l'AUSES, qui stipule: «Il est de notre devoir de diriger l'ambassade de la manière la

plus efficace et productive possible. Cela signifie que nous aurons parfois à modifier les politiques et les pratiques, même si elles sont en place depuis de longues années. Il est dans notre intérêt que le réseau américain réagisse et s'adapte aux changements de conjoncture, et non qu'il y résiste.»

- 1256.** Les plaignants ajoutent que l'AUSES/IFPTE a fait de son mieux en proposant de s'adapter au changement de façon vraiment efficace et responsable, pourvu que le changement s'effectue dans le contexte d'une relation de négociation collective où les droits des travailleurs sont respectés et protégés. Cependant, la direction a entrepris d'imposer de son propre chef des changements importants avec pour prétexte «la contribution» du personnel. Le 1<sup>er</sup> avril 2005, la direction a mis en œuvre de manière unilatérale les nouvelles conditions d'emploi, qui comportaient des modifications affectant le salaire des employés, leurs retraite, assurance maladie, congé maladie, heures supplémentaires et d'autres questions liées à la relation de travail et universellement reconnues comme sujets de négociation collective pour laquelle les salariés avaient choisi un représentant chargé de promouvoir et de défendre leurs intérêts. Faisant référence au paragraphe 799 du *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, quatrième édition, 1996, les plaignants estiment que cela allait directement à l'encontre de l'un des buts principaux de la convention n° 87 visant à permettre aux employeurs et aux salariés de s'unir en organisations capables de régler, par voie de conventions collectives librement conclues, les salaires et autres conditions d'emploi.
- 1257.** Dans un *Mémoire adressé aux chefs de postes* daté du 11 mars 2005 (joint à la plainte), le Conseiller de l'ambassade en gestion du changement a soulevé la question de savoir «si les conventions de l'Organisation internationale du Travail sur les normes fondamentales du travail [...] obligeaient ou non l'ambassade à mener avec le personnel des négociations collectives sur les modifications des conditions d'emploi». Le *Mémoire* indique que la réponse est «non». Prétendant s'appuyer sur «les conseils des avocats du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth», le conseiller déclare que la raison pour laquelle ils avaient refusé de mener des négociations avec l'AUSES/IFPTE est que la convention n° 98 «ne traite pas de la situation des fonctionnaires employés dans l'administration de l'Etat». Selon les plaignants, la définition de «fonctionnaires employés dans l'administration de l'Etat» ne s'applique pas au personnel d'une ambassade recruté localement étant donné que celui-ci ne s'occupe pas de politique diplomatique ou équivalente. Les plaignants signalent que la majorité du personnel diplomatique en poste à l'ambassade est en fait représentée par un syndicat britannique de fonctionnaires. La convention collective conclue entre le ministère et le syndicat qui représente les employés britanniques aux Etats-Unis (à savoir le FDA) comporte une clause stipulant que «[l]e personnel [était] encouragé à s'affilier à des syndicats reconnus par le ministère et à participer à leurs activités». La convention contient notamment des dispositions sur la négociation des conditions d'emploi, y compris les salaires, les congés, l'utilisation des bureaux et autres locaux pour les activités du syndicat, et l'arbitrage des différends non résolus. Ainsi, a fortiori, selon les plaignants, le personnel recruté localement a le droit de constituer un syndicat et de s'y affilier en vue de défendre ses intérêts conformément aux conventions n°s 87 et 98.
- 1258.** Les plaignants joignent également une lettre datée du 13 mai 2005 dans laquelle le Conseiller de l'ambassade en gestion du changement et le Consul général réitéraient, selon les plaignants, le refus catégorique de l'ambassade de reconnaître l'AUSES/IFPTE et de négocier avec elle. La lettre est adressée au comité national de l'AUSES/IFPTE et stipule qu'il n'est «pas réaliste d'attendre de l'ambassade qu'elle engage des négociations collectives officielles sur les conditions d'emploi avec l'AUSES ou tout autre groupe». Les plaignants ajoutent que cette fois, dans ses arguments constamment changeants et systématiquement erronés visant à dénier aux employés recrutés aux Etats-Unis leurs droits de négociation, le conseiller déclare que «l'autonomie relativement limitée [de

l'ambassade] concernant ses budgets et sa façon de les gérer» justifiait le refus de reconnaître l'AUSES/IFPTE et de négocier avec elle. Les plaignants citent les paragraphes 895 et 899 du *Recueil* [op. cit.] selon lesquels les autorités devraient privilégier dans toute la mesure possible la négociation collective pour fixer les conditions d'emploi des fonctionnaires; un compromis équitable et raisonnable devrait être recherché entre, d'une part, la nécessité de préserver autant que faire se peut l'autonomie des parties à la négociation et, d'autre part, les mesures que doivent prendre les gouvernements pour surmonter leurs difficultés budgétaires. Les plaignants soulignent qu'au lieu de «privilégier dans toute la mesure possible la négociation collective» la direction de l'ambassade avait exclu *ab initio* toute négociation avec l'AUSES/IFPTE.

**1259.** Les plaignants ajoutent qu'une autre raison avancée pour refuser de négocier avec l'AUSES/IFPTE est que le syndicat comptait dans ses rangs certains directeurs et cadres. Les plaignants citaient le paragraphe 231 du *Recueil* [op. cit.] à l'appui de l'argument selon lequel «il n'est pas nécessairement incompatible avec les exigences de l'article 2 de la convention n° 87 de dénier aux directeurs ou aux cadres le droit d'appartenir au même syndicat que les autres salariés ...».

**1260.** Les plaignants ajoutent que la réaction négative de l'ambassade au choix du personnel concernant son représentant est en contradiction avec la position officielle du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth telle qu'elle est exprimée dans un télégramme du ministre, daté du 5 février 2005 et adressé à tous les postes diplomatiques (joint à la plainte). Le ministre se réclamait de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, reconnaissant l'importance des normes fondamentales du travail et se prononçant fermement en leur faveur. Selon lui, «cela signifie que nous devons respecter les normes fondamentales du travail dans nos propres pratiques de travail». Le refus de l'ambassade de reconnaître l'AUSES/IFPTE va également à l'encontre d'une lettre du ministre des Affaires étrangères, datée du 17 mars 2005 et adressée au secrétaire général du Congrès des syndicats (jointe à la plainte), qui stipule:

[L]e ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth, de même que ses missions à l'étranger, est toujours prêt à reconnaître les syndicats... [I]l n'y a en principe aucune raison qui empêche l'ambassade de Washington de reconnaître volontairement l'association du personnel AUSES et le syndicat IFPTE. L'ambassade reconnaît l'association du personnel depuis 1957.

Nous souhaiterions, pour les relations avec le personnel aux Etats-Unis, un cadre plus officiel qui fixe les droits et responsabilités de chaque partie. Cela comporterait la reconnaissance du rôle de l'association du personnel et du syndicat... Ce que je voudrais suggérer ... est que ... les deux parties s'assoient autour d'une table pour débattre de la question d'un accord volontaire.

[S]i, comme je l'espère, les débats aboutissent rapidement à un accord volontaire de reconnaissance, on pourra, dans la foulée, discuter de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures.

Cependant, d'après les plaignants, l'ambassade n'a pas reconnu l'AUSES/IFPTE et a unilatéralement mis en œuvre les modifications des conditions d'emploi. Pire encore, elle a fait part de son projet d'instaurer un «conseil de représentants du personnel» dominé par la direction et a invité les employés à s'adresser plutôt audit conseil qu'à leur syndicat. Dans son bulletin intitulé: *Vous tenir au courant: des nouvelles sur votre salaire et vos allocations par l'équipe de la Revue du personnel*, édition 9, datée du 31 mars 2005, la direction de l'ambassade a décrit ledit conseil comme l'organisation «avec laquelle la direction p[ouvai]t débattre de toutes les questions pertinentes en matière d'emploi au sein de l'ambassade». Dans son bulletin suivant daté du 21 avril 2005, elle a ouvertement demandé que l'on opte pour son «conseil» au lieu de l'AUSES, en disant:

Nous avons ... demandé aux chefs de postes de nous donner l'opinion coordonnée de leur personnel.

Les questions que vous souhaiteriez voir prises en considération avant de soumettre votre opinion sont notamment:

L'idée d'un comité/conseil de représentants du personnel est-elle bonne?

Si oui, qui devrait y siéger?

De quelles questions le comité devrait-il débattre?

A quelle fréquence et où le comité devrait-il se réunir?

Chaque poste devrait-il être représenté?

Comment les membres du comité devraient-ils être sélectionnés?

La composition du comité devrait-elle être tournante (c'est-à-dire que chaque représentant d'un poste passerait par exemple un an au comité et serait remplacé par un autre membre du même poste)?

Enfin, quel nom devrait porter le comité/conseil?

Nous vous encourageons tous à prendre le temps de débattre de ces questions – et de toutes celles qui vous viennent à l'esprit – et à soumettre votre opinion à votre chef de poste/groupe.

Tout nouveau comité/conseil du personnel est créé à votre intention. Nous espérons qu'il deviendra un grand forum de discussion des questions qui revêtent le plus d'importance aux yeux du personnel *avec* le personnel. Si nous voulons que cela fonctionne, nous avons besoin que vous nous fassiez part de vos souhaits.

Avec tous nos remerciements,

L'équipe de la Revue du personnel

- 1261.** Selon les plaignants, l'expression «soumettre votre opinion» cache le fait que ces communications montraient un mépris évident des droits syndicaux du personnel recruté aux Etats-Unis et du rôle du représentant qu'il a choisi. Au lieu de négocier avec le représentant choisi par les employés recrutés localement, la direction de l'ambassade a créé un «syndicat maison», groupe dominé par la direction, en sollicitant «la contribution» du personnel. Citant les paragraphes 771 et 779 du *Recueil* [*op. cit.*], les plaignants rappellent l'importance de l'autonomie des parties à la négociation collective et le fait que les négociations ne devraient pas être menées au nom des travailleurs ou de leurs organisations par des agents négociateurs nommés ou dominés par les employeurs ou leurs organisations. Ils ajoutent que, outre la mise en place d'une organisation dominée par la direction, l'ambassade, et notamment son directeur du personnel, a lancé une campagne visant à dévaloriser le syndicat choisi par le personnel recruté localement. Lors d'une série de réunions avec ce personnel, qui se sont tenues à travers le pays dans des locaux appartenant à l'ambassade, le directeur du personnel a violemment condamné le choix des employés, qui ont désigné l'AUSES/IFPTE comme leur agent de négociation, et leur a enjoint de s'adresser au «conseil de représentants du personnel» dominé par la direction lorsqu'ils auraient des demandes à présenter.
- 1262.** Les plaignants précisent que, dans la lettre du 13 mai 2005, le Conseiller de l'ambassade en gestion du changement a déclaré que l'on «envisageait d'abandonner pour l'instant la proposition d'un comité de représentants du personnel», mais seulement dans le contexte du refus catégorique de la direction, exprimé dans cette même lettre, de reconnaître l'AUSES/IFPTE et de négocier avec elle, et de sa persistance à vouloir une direction unilatérale (lettre jointe à la plainte).
- 1263.** Les plaignants ajoutent également que la direction de l'ambassade a mis en œuvre de manière unilatérale des modifications en profitant des aspects rétrogrades du droit du

travail américain, refusant de négocier ces modifications avec le représentant choisi par le personnel recruté localement. Par exemple:

- La législation américaine rattache l'assurance maladie de l'employé et de sa famille à son employeur, et non à un service national de santé. Les employeurs qui ne reconnaissent pas les syndicats et ne négocient pas avec eux peuvent imposer d'énormes frais supplémentaires aux employés sous la forme de franchises, de quotes-parts et de contributions aux primes. L'ambassade a franchi ce pas décisif lorsqu'elle a mis en œuvre le 1<sup>er</sup> avril les nouvelles conditions d'emploi sans négocier avec l'AUSES/IFPTE. La direction force de manière unilatérale les employés à choisir entre l'augmentation de leurs frais et la réduction des allocations d'assurance maladie pour leur famille avec une responsabilité potentielle de 3 000 dollars en frais personnels pour les services de santé. Le syndicat reconnaît que la «participation» à la protection médicale est un problème complexe dans la négociation collective aux Etats-Unis du fait de l'absence de plan de santé au niveau national. Cependant, lorsque les employés ont choisi un représentant, ce problème doit être traité au moyen de la négociation collective et non par l'action unilatérale de la direction.
- La législation américaine permet aux employeurs, en l'absence de syndicat, d'exiger des employés qu'ils effectuent des heures supplémentaires obligatoires illimitées (sans compensation pour les employés «exemptés») sous peine de sanction disciplinaire, y compris le renvoi si un employé n'effectuait pas toutes les heures supplémentaires exigées par la direction, fussent-elles excessives. Cependant, lorsque les employés bénéficient d'une représentation syndicale, la direction doit négocier avec le syndicat sur la politique d'heures supplémentaires. La direction de l'ambassade a négocié avec l'AUSES sur la politique d'heures supplémentaires avant l'affiliation de cette association à l'IFPTE, mais elle a ensuite agi de manière unilatérale en privant de nombreux employés du droit à une rémunération pour les heures travaillées au-delà de la semaine normale de travail sans négocier avec l'AUSES/IFPTE.
- La législation américaine ne comporte pas de disposition sur les congés maladie payés et se contentait de protéger le droit d'un employé à reprendre son travail après un congé sans solde de 12 semaines au plus en vertu de la loi sur le congé familial et le congé maladie. La direction de l'ambassade a agi unilatéralement en supprimant le congé maladie cumulé de nombreux employés représentés par l'AUSES/IFPTE, sans négocier avec cette dernière.

**1264.** Les plaignants évoquent également les similitudes entre le présent cas et le cas n° 2197 concernant l'ambassade d'Afrique du Sud en Irlande. [Voir 334<sup>e</sup> rapport du Comité de la liberté syndicale, approuvé par le Conseil d'administration lors de sa 290<sup>e</sup> session (mai-juin 2004), paragr. 95-131.] Ils soulignent notamment que, en réponse à l'argument du gouvernement de l'Afrique du Sud invoquant l'irrecevabilité de la plainte, le Comité de la liberté syndicale affirme ce qui suit:

[L]es principes internationaux fondamentaux de la liberté syndicale que consacrent la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie s'appliquent à tous les Etats Membres ... [s]'il y a eu violation des normes internationales du travail ou des principes relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le présent cas, c'est assurément le gouvernement sud-africain qui est le mieux placé pour prendre les mesures nécessaires pour y remédier. Le comité en conclut donc que la plainte est recevable et procédera ci-après à l'analyse et à l'examen des questions de fond qu'elle soulève [paragr. 106, 108].

De plus, en réponse à l'argument du gouvernement de l'Afrique du Sud selon lequel c'est le droit national irlandais, et non les principes de l'OIT sur la liberté syndicale, qui régit les relations de l'ambassade avec le personnel recruté localement (excluant ainsi toute

négociation collective avec le syndicat choisi par ce personnel), le comité a défini la question sur laquelle portait le désaccord comme celle de savoir «si la non-reconnaissance du syndicat [plaignant] est une violation des normes internationales du travail et des principes de la liberté syndicale». Le comité a également noté que «la question dont il [était] saisi n'[était] pas de savoir quelle est la législation nationale qui s'applique au personnel recruté localement ... mais plutôt de savoir si les faits en cause sont contraires aux normes internationales et principes de la liberté syndicale». Il a également estimé que «les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 s'appliquent au personnel recruté localement» conformément au «droit de tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte ..., de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations» en vertu de l'article 2 de la convention n<sup>o</sup> 87, et que «les personnes recrutées localement ... ne sont pas considérées comme des fonctionnaires de l'administration de l'Etat».

- 1265.** Les plaignants concluent en demandant au comité d'inviter le Conseil d'administration à recommander que l'ambassade du Royaume-Uni aux Etats-Unis reconnaisse l'AUSES/IFPTE en tant que représentant de son personnel recruté localement et négocie avec elle. Ils prient également le comité de demander la mise en place d'une mission de contacts directs auprès de l'ambassade du Royaume-Uni aux Etats-Unis afin de promouvoir une pleine mise en œuvre de la liberté syndicale pour le personnel recruté aux Etats-Unis.
- 1266.** Dans une communication datée du 7 septembre 2006, l'IFPTE et l'AUSES ajoutent que l'affirmation de la direction de l'ambassade selon laquelle celle-ci propose des conditions d'emploi «qui équivalent ou surclassent celles proposées par un bon employeur local» traduit un changement dans les normes d'emploi de référence qui ne sont plus celles du gouvernement américain mais celles du secteur privé. L'IFPTE et l'AUSES s'appuient sur des informations fournies par le groupe de conseil Mercer. Suite à ce changement, la direction de l'ambassade a restreint les conditions d'emploi du personnel recruté localement, de façon unilatérale, sans négociation avec l'AUSES/IFPTE, représentant syndical choisi par le personnel. La direction a cherché à tirer parti d'une baisse de la pression sur les salaires et sur les allocations des travailleurs du secteur privé, fait non négligeable puisqu'un peu moins de 8 pour cent des travailleurs du secteur privé aux Etats-Unis ont un représentant syndical (malgré des enquêtes montrant que des millions de travailleurs du secteur privé préféreraient être représentés syndicalement mais qu'ils ne s'affilient pas à un syndicat par peur des représailles). La direction a utilisé les comparaisons avec le secteur privé pour diminuer les allocations des employés tout en insistant sur le fait que ces mêmes employés étaient des fonctionnaires ne bénéficiant pas de la protection de l'OIT. Ce procédé d'écramage est caractéristique de la démarche du gouvernement relative à l'exercice de la liberté syndicale du personnel recruté localement. De plus, après avoir établi des comparaisons avec le secteur privé pour diminuer les allocations, le gouvernement a insisté sur le fait que les employés étaient des agents de la fonction publique et que le droit américain d'organisation et de négociation collective ne s'appliquait pas à eux.
- 1267.** Par conséquent, selon les plaignants, le gouvernement rejette les éléments du droit américain qui exigent que les employeurs négocient de bonne foi avec le représentant choisi par leurs employés dans le but d'établir un contrat écrit. Cependant, il s'agit là aussi du système de représentation de l'employé dans le secteur public de l'emploi aux Etats-Unis. Là où la négociation collective pour les employés du secteur public est permise, les employeurs du secteur public sont obligés de reconnaître la représentation exclusive d'une unité de négociation définie, choisie à la majorité, et de négocier, de bonne foi, un accord collectif. La représentation exclusive choisie à la majorité et le devoir de négociation de bonne foi sont des éléments fondamentaux du système des relations professionnelles aux Etats-Unis, dans le cadre de la loi nationale sur les relations professionnelles ou à l'extérieur de ce cadre, dans le secteur privé aussi bien que dans le

secteur public. Les plaignants ont rappelé que le comité avait déjà examiné les arguments selon lesquels ces éléments du système américain allaient à l'encontre des conventions n° 87 et n° 98 et qu'il avait décidé que la représentation exclusive et l'obligation de négociation étaient compatibles avec les conventions. De plus, au paragraphe 821 du *Recueil* [op. cit.], il est écrit que «les employeurs, y compris les autorités publiques agissant en tant qu'employeurs, devraient reconnaître, aux fins de la négociation collective, les organisations représentatives des travailleurs qu'ils occupent». La représentation exclusive est conforme aux normes de l'OIT tant que les employés peuvent raisonnablement choisir un représentant différent si la majorité en décide ainsi, et un syndicat minoritaire peut fonctionner librement, même s'il n'a pas toujours le droit de négocier. Il est écrit au paragraphe 834 du *Recueil* [op. cit.] «[qu']il n'est pas nécessairement incompatible avec la convention n° 87 de prévoir la délivrance d'un certificat au syndicat le plus représentatif dans une unité donnée pour le reconnaître comme agent exclusif de négociation au nom de cette unité».

- 1268.** De plus, selon les plaignants, la référence du gouvernement à l'opinion du comité selon laquelle «aucune disposition de l'article 4 de la convention n° 98 n'impose à aucun gouvernement l'obligation de recourir à des mesures de contrainte pour obliger les parties à négocier avec une organisation déterminée» car cela «[aurait] clairement pour effet de transformer le caractère de telles négociations» n'est pas faite à bon escient. Ces mesures de contrainte relèvent de l'application, par le gouvernement, des résultats de la négociation collective et non de l'obligation de négociation de bonne foi dans les cas prévus par la loi. Comme il est expliqué au paragraphe 849 du *Recueil* [op. cit.], «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». L'obligation de négociation dans le système américain n'a pas modifié le caractère volontaire de la négociation collective car la direction n'est pas obligée d'approuver les propositions des syndicats. Elle est uniquement obligée de négocier en ayant le souhait sincère de parvenir à un accord et d'inscrire les accords dans un contrat écrit une fois trouvé un accord d'ensemble. Cela préserve le caractère volontaire des négociations dans le système américain des relations professionnelles. Puisque l'AUSES/IFPTE a été choisie comme représentant le personnel recruté localement aux Etats-Unis et que l'ambassade a prétendu employer son personnel local sur la base de la législation locale sur l'emploi, les plaignants ont à nouveau demandé au comité d'inviter le gouvernement à remplir ses obligations et à respecter les normes de la législation sur l'emploi des Etats-Unis en reconnaissant l'AUSES/IFPTE comme le représentant du personnel recruté localement pour négocier et en négociant de bonne foi avec le syndicat pour parvenir à un accord collectif.

## B. Réponse du gouvernement

- 1269.** Dans une communication datée du 23 mars 2006, le gouvernement invite le comité à rejeter les arguments des plaignants au motif que le gouvernement n'a pas manqué aux obligations qui lui incombent en vertu des conventions pertinentes de l'OIT ni aucunement enfreint les principes internationaux fondamentaux de la liberté syndicale.
- 1270.** Pour ce qui est du cadre légal de l'emploi du personnel dans les services du gouvernement britannique aux Etats-Unis, le gouvernement indique qu'il dispose à l'étranger d'un réseau de 233 postes diplomatiques. Aux Etats-Unis, le gouvernement est représenté par l'ambassade britannique à Washington, le consulat général et les autres consulats, ainsi que par un certain nombre d'autres services à travers le pays. Le gouvernement utilise le terme «l'ambassade» pour se référer à tous les services du gouvernement britannique aux Etats-Unis. En plus des 250 personnes recrutées au Royaume-Uni (provenant de divers

ministères), le gouvernement emploie près de 600 personnes recrutées localement aux Etats-Unis. Leur emploi constitue le poste le plus important du budget de l'ambassade, avec plus de 20 millions de dollars par an. Les personnes recrutées au Royaume-Uni sont en poste aux Etats-Unis sur une base temporaire tout en conservant leur emploi auprès de leur ministère dans leur pays d'origine. Leur emploi est régi par le droit britannique. Les conditions d'emploi de la plus grande partie du personnel sont le fruit de conventions collectives résultant d'une négociation volontaire entre l'employeur (le gouvernement) et les syndicats britanniques concernés.

- 1271.** Les 10 000 personnes recrutées localement à des postes diplomatiques britanniques sont toutes employées par le ministre des Affaires étrangères et du Commonwealth. Il est de pratique courante pour le ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth de se comporter en bon employeur responsable vis-à-vis de son personnel local. Les contrats de travail sont régis par la législation locale. Le ministère a récemment présenté à la Chambre des lords des suggestions à propos d'un cas concernant du personnel travaillant à l'étranger, proposant notamment que le personnel recruté localement soit régi par le droit du travail local. Cela fut accepté par le comité d'appel qui conclut que ce personnel ne bénéficie pas de l'application de la loi britannique sur l'emploi (*Serco c. Lawson* [2006] UKHL 3, paragr. 39). Les conditions d'emploi du personnel local ont résulté d'un long processus de négociation volontaire et de consultation faisant appel à l'association du personnel local lorsque celle-ci existait.
- 1272.** Aux Etats-Unis, l'ambassade emploie son personnel local sur la base de la législation locale sur l'emploi. La politique de l'ambassade est d'offrir des conditions d'emploi équivalant à celles offertes par un bon employeur local ou meilleures qu'elles. L'AUSES/IFPTE entend représenter le personnel de l'ambassade recruté localement et non le personnel recruté au Royaume-Uni.
- 1273.** Le système utilisé par le ministère pour déterminer le salaire et les conditions d'emploi du personnel recruté localement est décrit ci-après. Depuis 2003, la responsabilité de déterminer le meilleur salaire et les meilleures conditions d'emploi du personnel local a été déléguée aux chefs de postes avec les contraintes suivantes: les arrangements doivent être en accord avec la législation locale, entrer dans le cadre du budget alloué par le ministère concerné, être abordables et réalisables à long terme, et conformes aux règles du Trésor sur le salaire du personnel local. Enfin, «[ils] devraient tenir compte des lois du marché et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour attirer, retenir et motiver le personnel adéquat en prenant en considération, le cas échéant, la pratique de la majorité des employeurs locaux».
- 1274.** Le gouvernement ajoute que, bien que l'on ait par le passé dans les ambassades du Royaume-Uni dans le monde fait une nette distinction entre les fonctions exercées par le personnel recruté au Royaume-Uni et celles exercées par le personnel recruté localement, les premiers détenant la plupart des postes de direction et assumant les rôles diplomatiques traditionnels (notamment dans les domaines politique, médiatique et économique), cette situation a considérablement changé au cours des quinze dernières années. Au sein du réseau américain, le personnel recruté localement a eu accès aux postes de cadres (y compris ceux de chefs des finances et de la gestion des ressources humaines à l'ambassade de Washington) et aux rôles diplomatiques traditionnels précédemment assumés par le personnel recruté au Royaume-Uni. Il y a eu par exemple à la section politique de l'ambassade des seconds secrétaires recrutés localement qui étaient autorisés à faire rapport sur des questions politiques confidentielles et supervisaient le personnel administratif recruté au Royaume-Uni. L'équipe de presse de l'ambassade qui s'occupe des relations avec la presse britannique et américaine est, à une exception près, composée d'employés recrutés localement.

- 1275.** En ce qui concerne la relation entre l'ambassade et l'association du personnel, le gouvernement indique que l'ambassade avait toujours cherché à faire participer son personnel local à la prise de décisions et à le consulter sur les questions touchant à son emploi. L'association représentant le personnel local (l'AUSES) a été fondée il y a près de cinquante ans (en 1957) et la direction de l'ambassade avait durant ces années maintenu une relation de travail étroite avec les dirigeants de cette association. Bien qu'il n'y ait eu aucun processus officiel de négociation avec l'AUSES, elle est consultée sur tous les changements touchant à l'emploi. Il y a des réunions régulières entre la direction de l'ambassade et le comité de l'AUSES pour débattre des questions intéressant les deux parties. Celles-ci ne sont pas toujours d'accord, mais les réunions se déroulent dans une atmosphère constructive. Même si l'ambassade n'accorde pas à l'AUSES la reconnaissance officielle revendiquée par la présente plainte, elle laisse au personnel le temps nécessaire pour se consacrer aux activités de l'association, lui donne accès à ses locaux pour organiser les réunions de l'AUSES et facilite l'organisation d'une campagne d'adhésion en autorisant l'installation d'affiches publicitaires et l'utilisation des moyens officiels pour permettre à l'association de communiquer avec le personnel. Quand l'AUSES s'est affiliée à l'IFPTE, l'ambassade a voulu maintenir cette relation et l'a déclaré publiquement (lettre du 31 mars 2005, jointe à la réponse). L'ambassade a adopté une attitude ouverte et constructive aussi bien à l'égard de l'AUSES que de l'IFPTE et s'est toujours conformée au bon usage en matière d'emploi et aux exigences des conventions pertinentes de l'OIT.
- 1276.** Pour ce qui est des circonstances du différend, le gouvernement indique qu'au début de l'année 2004 l'ambassade a entamé une révision complète de sa politique d'emploi. L'objectif de cette révision (exposé dans une communication de l'ambassadeur en date du 1<sup>er</sup> avril 2004, jointe à la réponse) était de moderniser les pratiques d'emploi afin de les rendre plus conformes aux conditions d'emploi dans les organisations américaines. Le programme d'emploi mis en place au fil des ans jusqu'en 2004 a doté le personnel recruté localement de conditions d'emploi tout à fait différentes de celles établies par le droit du travail américain, et les différences étaient de plus en plus criantes. La situation avait atteint un point où le fonctionnement même du réseau diplomatique britannique aux Etats-Unis était soumis à une pression du fait du coût exorbitant des salaires et des allocations. Il était également nécessaire de modifier de toute urgence les conditions d'emploi afin d'abroger la disposition imposant un âge obligatoire pour la retraite.
- 1277.** Selon la note de l'ambassadeur à l'attention du personnel en date du 1<sup>er</sup> avril 2004, la direction de l'ambassade a poursuivi le processus de consultation et de communication avec le personnel durant toute l'année de la révision. La nécessité d'une révision complète a été débattue avec l'AUSES et un calendrier a été établi. L'AUSES, ses membres et d'autres personnes recrutées localement ont eu toute possibilité de contribuer à la révision (de façon anonyme si elles le désiraient), et les observations recueillies ont été publiées afin que l'ensemble du personnel puisse en être informé et les commenter. Des réunions de personnel ont eu lieu dans tout le réseau américain et les commentaires reçus furent étudiés par l'équipe des ressources humaines (RH). Des réunions avec l'AUSES se sont tenues pratiquement tous les mois entre mars 2004 et juillet 2005 et certaines se sont déroulées entre les personnels recrutés localement qui débattaient de la révision. Certains éléments importants des modifications proposées (notamment le maintien du système de retraite existant pour le personnel déjà cotisant) ont été modifiés comme suite à l'intervention des représentants du personnel. La proposition d'instaurer un conseil de représentants du personnel avait pour objectif de permettre de traiter les problèmes du personnel en améliorant la communication entre le personnel et la direction. Elle a été abandonnée devant l'opposition du personnel, et notamment de l'association du personnel. Loin d'imposer ce conseil au personnel, comme cela a été dit, l'ambassade a renoncé à cette proposition face à l'opposition généralisée. La direction de l'ambassade s'est également

engagée à procéder à une révision complète un an après la mise en place des nouvelles conditions d'emploi. L'AUSES serait entièrement associée à ce processus.

- 1278.** Le nouveau programme mis en place en avril 2005 a permis à l'ambassade d'être plus en conformité avec la législation et la pratique américaines en matière d'emploi et a créé une base plus compétitive en matière de salaires et d'allocations pour recruter, retenir et motiver les professionnels les plus qualifiés parmi le personnel recruté localement. En février 2005, l'IFPTE a écrit à la direction de l'ambassade pour exprimer sa satisfaction concernant certaines des modifications proposées. La position du syndicat, telle que soulignée dans la plainte, a omis de reconnaître que nombre des modifications mises en œuvre permettaient à la majorité du personnel local de bénéficier de meilleures allocations, comme celles versées en cas de congé maternité et paternité (qui ne sont pas prévues par la législation américaine). Dans sa plainte, le syndicat a plus particulièrement critiqué les modifications apportées aux allocations de maladie accordées au personnel. Il a alors omis de reconnaître que le nouveau système était plus juste envers le personnel contrairement à l'ancien qui offrait des avantages indus au personnel travaillant pour l'ambassade depuis un certain nombre d'années. Ces personnes peuvent «cumuler» les congés maladie non utilisés, ce qui leur donne la possibilité de les utiliser, par exemple, comme un congé maternité non officiel. Les personnes récemment recrutées qui n'ont pas pu cumuler des congés maladie ne peuvent pas bénéficier de cet avantage. Le nouveau système accorde des allocations d'invalidité à court et long terme à l'ensemble du personnel.
- 1279.** Comme suite à l'affiliation de l'AUSES à l'IFPTE, le syndicat appela à l'abandon des nouvelles politiques et exigea que l'ambassade négocie officiellement les modifications par le biais d'un processus de négociation collective. Le syndicat formula un certain nombre d'exigences et refusa de prendre en considération tout arrangement qui en ferait l'économie. La tentative faite par l'ambassade d'établir un cadre volontaire aux consultations (lettre du 31 mars 2005, jointe à la réponse) dut être écartée suite au dépôt de la plainte. Le syndicat insistait plus sur une reconnaissance officielle qui impliquait des droits de négociation collective que sur des modifications des conditions d'emploi du personnel recruté localement, et plus sur les droits exclusifs de communiquer avec la direction que sur les questions d'emploi, y compris l'implication obligatoire du syndicat dans les cas disciplinaires. L'ambassade n'était pas prête à accepter ces exigences. Elle voulait continuer à communiquer directement avec le personnel et il n'était pas question pour elle d'accorder à un syndicat les droits exclusifs pour communiquer avec le personnel sur les questions d'emploi ou toute autre question. L'ambassade était néanmoins prête à débattre avec le syndicat, sur une base volontaire, des salaires et autres questions relatives à l'emploi, comme cela a été indiqué à plusieurs reprises, y compris dans la lettre du 17 mars 2005 jointe à la réponse. Elle était bien entendu prête également à impliquer l'AUSES dans les cas disciplinaires lorsque la personne concernée le souhaitait, comme cela a été clairement indiqué dans la lettre du 13 mai 2005 jointe à la réponse. La proposition d'engager des discussions sur un accord volontaire n'a pas eu de suite (lettre du 2 août 2005, jointe à la réponse).
- 1280.** En ce qui concerne la lettre du ministre des Affaires étrangères mentionnée par les plaignants comme l'acceptation d'une «reconnaissance officielle» de l'IFPTE, le gouvernement considère qu'en fait cette lettre indiquait qu'il n'y a pas de raison de principe empêchant l'ambassade de reconnaître volontairement l'association du personnel AUSES et le syndicat IFPTE. Ce dernier, qui est un représentant (et non *le* représentant) du personnel, peut débattre avec l'ambassade sur un accord volontaire. Des débats de la sorte ont eu lieu et l'ambassade était désireuse de les poursuivre. Elle n'a cependant jamais approuvé la négociation collective obligatoire avec le syndicat et n'y a jamais été contrainte.

- 1281.** Le gouvernement ajoute que, malgré la rupture des relations, l'AUSES a jusqu'en juin été activement impliquée dans de nombreuses questions liées à la révision. L'ambassade reste déterminée à maintenir une relation de travail avec les représentants de son personnel. Les représentants de l'AUSES ont ainsi suivi les travaux de deux commissions: la première traitait des appels liés au classement des postes au sein du réseau et la seconde examinait les demandes de primes en vertu du nouveau système de rémunération au rendement. Les cadres, y compris le conseiller en gestion et le chef des ressources humaines, tenaient régulièrement des réunions avec le président de l'AUSES. Ce fut une expérience positive qui, aux yeux de l'ambassade, donnait le ton des relations futures avec les représentants du personnel.
- 1282.** Le gouvernement explique également que l'ambassade n'était pas prête à accepter la négociation collective pour un certain nombre de raisons juridiques et pratiques. Premièrement, la loi américaine sur les relations de travail dispense les gouvernements fédéral, national et local d'appliquer ses dispositions, de sorte qu'il n'y a pas de cadre juridique régissant les normes sur la base desquelles l'ambassade devrait gérer ses relations avec le personnel local. De plus, le droit du travail américain n'autorise pas les cadres et les personnes placées sous leurs ordres à faire partie du même syndicat (contrairement à ce qui se faisait au sein de l'ambassade où l'affiliation à l'AUSES était ouverte à tout le personnel). Près de 26 pour cent du personnel de l'ambassade recruté localement occupe des postes de cadres. Ces mêmes personnes qui côtoient les non-cadres au sein du syndicat risquaient d'être confrontées à ceux qui avaient élaboré et mis en œuvre des politiques contre l'ambassade. Cette dernière n'aurait aucune objection à ce que ces personnes constituent leur propre association, ou s'affilient à un syndicat, mais n'accepterait ni une affiliation obligatoire à cette association ni une négociation collective officielle avec elle.
- 1283.** Le gouvernement ajoute que le syndicat a choisi de ne pas porter l'affaire devant le Conseil national des relations professionnelles («le NLRB») parce qu'il recherche une protection plus grande que celle prévue pour les autres employeurs dans le droit du travail américain. La négociation collective telle qu'elle était revendiquée par le syndicat n'était pas un droit prévu par la législation. Si le syndicat avait choisi d'aller devant le NLRB, il aurait été obligé de se conformer à un certain nombre d'exigences du droit du travail américain concernant, par exemple, la séparation des cadres et des non-cadres et l'organisation de l'association du personnel, telles que la mise en place d'élections pour les postes à responsabilité. En adoptant sur ces questions une attitude progressive et constructive, l'ambassade est allée bien au-delà de ce qui lui incombait en vertu du droit américain.
- 1284.** Selon le gouvernement, lorsque le Royaume-Uni agit en tant qu'employeur du personnel de l'ambassade recruté localement hors de son propre territoire, les contrats de travail sont régis par le droit de l'Etat accréditaire, et le Royaume-Uni est tenu de se conformer à la législation de cet Etat en matière d'emploi. Dans le cas présent, l'ambassade est tenue de se conformer aux termes de la législation américaine sur l'emploi. En fait, la plainte n'allègue pas que les droits qui reviennent au syndicat en vertu de la législation américaine lui ont été refusés par l'ambassade, et le Royaume-Uni maintient que celle-ci a respecté tous les droits applicables en vertu de la législation américaine pour les raisons susmentionnées.
- 1285.** Pour ce qui est des allégations de violation par le gouvernement des obligations qui lui incombent en vertu des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, celui-ci indique que l'obligation d'un Etat partie à une convention de l'OIT est de mettre en œuvre les dispositions de cette convention sur son propre territoire. La plainte concerne des actes ou omissions de la part de l'ambassade britannique sur le territoire des Etats-Unis. Les locaux d'une mission diplomatique ou consulaire ne font pas partie du territoire de l'Etat accréditant: voir les articles 21 et 22 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et les articles 30 et 31 de la Convention de Vienne sur les relations consulaires. Contrairement

aux autres instruments relatifs aux droits de l'homme, la Constitution et les conventions de l'OIT ne contiennent pas de clause juridictionnelle étendant la protection à ceux «qui se trouvent dans la juridiction» d'une partie contractante. Ces dispositions ont été considérées comme étendant les droits prévus par la convention aux actes accomplis en dehors du territoire de l'Etat concerné, y compris les actes des agents diplomatiques et consulaires en dehors du territoire de l'Etat, mais cela n'est pas le cas des instruments de l'OIT. Le gouvernement pense qu'il n'a donc aucune obligation légale d'appliquer les conventions de l'OIT dans une mission diplomatique ou consulaire à l'étranger.

- 1286.** Pour ce qui est du cas n° 2197 (qui concerne l'ambassade d'Afrique du Sud en Irlande), le gouvernement indique que, bien que le comité ait décidé que les conventions n°s 87 et 98 étaient applicables au personnel recruté localement, la base sur laquelle cette décision a été prise n'est pas claire, pas plus que la question de savoir si le comité pouvait tirer argument du fait que les conventions de l'OIT étaient ou non applicables en dehors du territoire de l'Etat partie concerné – ici l'Afrique du Sud. Le paragraphe 109 du rapport du comité décrit l'objet de la plainte en ces termes: «l'Afrique du Sud n'a pas assuré de manière satisfaisante, dans le cadre de sa juridiction, et en particulier dans son ambassade en Irlande, la mise en œuvre des conventions n°s 87 et 98 de l'OIT». Selon le gouvernement, si le comité a adopté une démarche «juridictionnelle» plutôt que territoriale, on devrait respectueusement en conclure que ce n'était pas la démarche correcte.
- 1287.** Dans l'alternative, si le comité décidait que les obligations qui incombent au Royaume-Uni en vertu des conventions de l'OIT s'appliquent bien à ses actes en tant qu'employeur aux Etats-Unis, le Royaume-Uni maintiendrait alors que cela ne constitue pas une violation de ces obligations pour les raisons indiquées ci-après.
- 1288.** Premièrement, pour ce qui est de la convention n° 87, le gouvernement n'a en aucune façon empiété sur la liberté syndicale ni sur le droit syndical tels qu'ils sont prévus dans la convention. L'ambassade s'est conformée aux exigences de la convention en permettant au syndicat de recruter des membres, d'organiser des réunions, de communiquer avec ses membres, etc. L'ambassade entretient une relation de travail étroite avec les dirigeants de l'AUSES depuis les premiers jours de sa création en tant qu'association du personnel. Elle lui prête ses locaux pour organiser des réunions et une campagne d'adhésion, autorisant l'installation d'affiches et l'utilisation des moyens officiels pour communiquer avec le personnel. Rien n'a changé quand l'AUSES s'est affiliée à l'IFPTE. L'ambassade a voulu maintenir cette relation constructive et l'a déclaré publiquement. Elle traite avec le syndicat en tant que représentant légitime de son personnel et a eu de nombreuses réunions avec le syndicat au sujet de la révision et d'autres questions. Elle a abandonné la proposition concernant un conseil de représentants du personnel à la demande de l'association/syndicat du personnel. La plainte déposée par le syndicat auprès du comité porte sur le refus de l'ambassade de le reconnaître à des fins de négociation collective et doit donc être considérée comme relevant principalement de la convention n° 98.
- 1289.** Deuxièmement, en ce qui concerne la convention n° 98, le gouvernement rappelle que la référence des plaignants au cas n° 2197, à l'appui de l'argument selon lequel le personnel de l'ambassade n'est pas constitué de fonctionnaires employés dans l'administration de l'Etat et n'est donc pas soumis à l'exception visée à l'article 6 de la convention, était déplacée pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les plaignants présentent le cas de manière inexacte, y faisant référence pour suggérer que «les personnes recrutées localement ... ne sont pas considérées comme des fonctionnaires de l'administration de l'Etat». Cependant, les plaignants n'ont cité qu'une partie de la phrase et l'ont prise en dehors du contexte. Une analyse plus approfondie du cas de l'ambassade d'Afrique du Sud montrerait que cela était inapproprié. Pour ce qui est des employés de l'ambassade en tant que fonctionnaires, le comité avait déclaré ce qui suit: «En ce qui concerne la convention n° 98, le gouvernement n'affirme à aucun moment que les employés en question, dont il est dit qu'ils relèvent de la

section d'appui administratif, sont exclus au titre de l'article 6; qui plus est, il affirme que ce personnel local est régi par la législation irlandaise plutôt que par la législation sud-africaine, ce qui confirmerait que ces employés ne sont pas considérés comme étant des fonctionnaires publics.» [Cas n° 2197, *op. cit.*, paragr. 130.] Par conséquent, le comité n'a pas décidé dans le cas de l'ambassade d'Afrique du Sud que toutes les personnes recrutées localement n'étaient pas des fonctionnaires au sens de l'article 6 de la convention n° 98. Il a simplement noté dans sa réponse que le gouvernement sud-africain n'a pas prétendu que les personnes recrutées localement étaient des fonctionnaires. Le comité a clairement reconnu que le personnel recruté localement pouvait en principe faire l'objet de l'exclusion prévue à l'article 6 de la convention n° 98.

**1290.** La position du gouvernement est que les personnes recrutées localement représentées par le syndicat sont des fonctionnaires employés dans l'administration de l'Etat au sens de l'article 6 de la convention n° 98. Les critères d'applicabilité dudit article sont liés aux fonctions exercées par un employé et ne sont pas déterminés par sa nationalité ni par le fait qu'il a été recruté au Royaume-Uni ou localement. Nombre de personnes recrutées localement par l'ambassade se voient effectivement assigner des tâches identiques à celles de leurs collègues recrutés au Royaume-Uni. La loi en vigueur sur le contrat de travail du personnel recruté localement n'est pas un facteur déterminant. A l'ambassade britannique aux Etats-Unis, près de 26 pour cent du personnel recruté localement exerce notamment des fonctions de cadres au nom du Royaume-Uni et est à l'évidence employé dans l'administration de l'Etat, qui incluait ses relations extérieures. Cependant, ceux qui exercent des fonctions de cadres ne sont pas les seuls à être engagés dans l'administration britannique: toutes les personnes recrutées localement aux Etats-Unis par le ministre des Affaires étrangères sont au service de la Couronne et ont un statut qui les autorise à agir en tant qu'agents du gouvernement britannique. Ils travaillent tous dans un milieu dans lequel ils traitent ou peuvent avoir connaissance d'informations hautement confidentielles. Ils sont tous assurément des fonctionnaires travaillant pour le gouvernement britannique, entité publique. Il s'ensuit que dans l'exposé du gouvernement tout le personnel recruté localement aux Etats-Unis est employé dans l'administration de l'Etat au sens de l'article 6 de la convention n° 98.

**1291.** Enfin, toujours concernant la convention n° 98, le gouvernement maintient qu'il s'est conformé aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 4 de ladite convention, dans la mesure où elle serait censée s'appliquer et à l'égard de tous les membres du personnel auxquels elle s'appliquerait. Le gouvernement considère que l'article 4 de la convention n° 98 n'impose pas la négociation collective entre l'ambassade et le syndicat qui la revendiquait officiellement. Même si l'ambassade cherche à tout prix à rétablir le dialogue constructif qu'elle a instauré avec l'association du personnel (et le syndicat) avant le dépôt de la plainte, elle n'est pas prête à accepter un arrangement pour une négociation collective officielle, et aucune convention de l'OIT ne l'oblige à mener une telle négociation. En facilitant les activités du syndicat et de l'association du personnel et en impliquant ceux-ci dans un processus ouvert de consultation sur les nouvelles conditions d'emploi, l'ambassade a fait tout ce qu'elle pouvait pour «encourager et promouvoir» des mesures de négociation volontaire. Il est bien établi que les obligations découlant de la convention n° 98 n'incluent pas un système uniforme de négociation collective obligatoire. Elle exige simplement que des mesures soient prises pour encourager et promouvoir la procédure de négociation collective. De plus, la formulation même de l'article 4 indique clairement que les mesures doivent être simplement adaptées aux conditions nationales et qu'il s'agit d'un système volontaire – l'article fait explicitement référence à la procédure en question en tant que négociation volontaire et les mesures requises ne doivent être prises qu'en cas de nécessité, ce qui implique une marge d'appréciation pour l'Etat partie. Le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts ont toujours estimé qu'«aucune disposition de l'article 4 de la convention n'impose au gouvernement l'obligation de recourir à des mesures de contrainte pour obliger les parties à négocier avec

une organisation déterminée, mesures qui, comme le comité l'a déjà reconnu dans un cas précédent [...], auraient clairement pour effet de transformer le caractère de telles négociations». [Cas n° 96 (1954), 13<sup>e</sup> rapport, paragr. 137.] Confrontée aux observations formulées contre le Royaume-Uni par le Congrès des syndicats britanniques et le Syndicat national des journalistes, la commission d'experts a conclu, tout comme le Comité de la liberté syndicale, que l'article 4 n'exigeait pas la mise en place d'un mécanisme obligeant les employeurs à négocier avec les syndicats représentant le personnel dans un secteur particulier. Imposer une telle obligation modifierait le caractère volontaire de la négociation collective [78<sup>e</sup> session, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4A), p. 298]. Ainsi, aucune disposition de la convention n° 98 n'exige d'un gouvernement qu'il impose, soit à lui-même en tant qu'employeur soit aux autres employeurs, un devoir de reconnaissance d'un syndicat à des fins de négociation collective.

- 1292.** De plus, selon le gouvernement, aucune disposition de la convention n° 87 ou n° 98 ne confère au syndicat le statut particulier qu'il revendique en tant qu'unique représentant du personnel de l'ambassade. Celle-ci a souhaité mener des discussions avec le syndicat et le consulter, comme on l'a vu plus haut.
- 1293.** Du fait que l'ambassade a un contrôle restreint sur le budget qui lui est alloué et sur de nombreux autres aspects liés à ses intérêts, il lui est impossible d'accepter de reconnaître un syndicat unique pour l'ensemble de son personnel ou d'accepter une négociation collective contraignante. L'ambassade a cependant pris des mesures dans le cadre de son pouvoir de contrôle afin de promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de consultation avec son personnel recruté localement; elle travaille avec l'AUSES depuis plus de cinquante ans et a récemment fait état de son désir de trouver un arrangement volontaire avec l'IFPTE. De plus, l'ambassade souhaite fermement poursuivre ce dialogue avec ses employés et leurs représentants.
- 1294.** Le gouvernement note également que, dans la mesure où la convention n° 98 s'applique à l'ambassade et que certains ou tous les membres de l'ambassade sont exclus en vertu de l'article 6 de cette convention, c'est peut-être la convention n° 151 qui s'appliquerait en l'espèce. Les plaignants n'ont pas mentionné la convention n° 151 dans la plainte et le gouvernement ne la mentionne que pour ne rien laisser dans l'ombre et éviter le doute. Cependant, même la convention n° 151 contient une exception pour certains employés. L'article 1, paragraphe 2, prévoit que «[l]a mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale». Le gouvernement est prêt à accepter à titre d'exemple que la convention n° 151 puisse s'appliquer au personnel de l'ambassade auquel s'appliquait déjà l'article 6 de la convention n° 98. Même dans ces conditions, la convention n° 151 ne prévoit pas de droit à la négociation collective. Comme la convention n° 98, la convention n° 151 exige seulement que «des mesures appropriées aux conditions nationales [soi]ent, si nécessaire, [...] prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics...». De plus, elle laisse à l'Etat partie la possibilité de recourir à d'autres options pour assumer son obligation en faisant référence à «toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions» (article 7). Les dispositions législatives qui permettent à l'organe compétent en matière budgétaire de fixer une «fourchette» pour les négociations salariales ou d'établir une «enveloppe» budgétaire globale sont compatibles avec la convention dans la mesure où elles laissent une place significative à la négociation collective. [Etude d'ensemble sur la liberté syndicale et la négociation collective, Commission d'experts pour l'application des

conventions et recommandations, 1994, paragr. 262 et 263.] Les travailleurs et leurs organisations doivent bien sûr pouvoir participer pleinement et de manière significative à l'élaboration du cadre général de négociation. Le gouvernement pense que cela a été le cas du personnel recruté localement et du syndicat, et assure le comité qu'il continuera à en être ainsi.

- 1295.** Enfin, le gouvernement indique au sujet de la demande de mission de contacts directs que cela serait superflu et tout à fait inopportun.
- 1296.** Dans une communication datée du 25 septembre 2006, le gouvernement fournit des informations complémentaires sur sa position selon laquelle le personnel recruté localement est composé de fonctionnaires employés dans l'administration de l'Etat. Le gouvernement a présenté un tableau statistique (voir annexe) et des exemples des responsabilités qu'a le personnel recruté localement sur l'ensemble du réseau américain. Cela concerne tout le personnel depuis le personnel d'appui à l'échelon un du barème des traitements jusqu'aux postes de haut niveau à l'échelon dix. Le gouvernement y a aussi joint les descriptifs de poste d'un échantillon représentatif du personnel recruté localement. Le gouvernement ajoute que tous les titulaires de ces postes (y compris ceux qui font partie des échelons les plus bas) ont accès aux bâtiments et aux équipements de l'ambassade, ce qui peut favoriser l'infiltration de personnes malveillantes; par conséquent, l'ensemble du personnel doit recevoir une habilitation de sécurité. La plupart du personnel traite ou peut avoir connaissance d'informations confidentielles, y compris les employés appartenant à des échelons peu élevés (par exemple, le commis aux passeports, à l'échelon deux, l'examineur de passeport, à l'échelon trois, l'agent des visites et de l'administration, le secrétaire de direction auprès du conseiller de presse, à l'échelon quatre) et, bien évidemment, aux échelons allant de cinq à dix. Les fonctions de presque tous les employés montrent assez clairement qu'ils sont autant commis à l'administration de l'Etat que s'ils travaillaient pour le gouvernement du Royaume-Uni.
- 1297.** Pour conclure, le gouvernement nie l'allégation des plaignants selon laquelle la direction de l'ambassade «a répondu au choix du représentant par les employés par l'annulation des retenues à la source des cotisations syndicales» et indique que, avant que l'AUSES ne s'affilie à l'IFPTE, l'ambassade prélevait, deux fois par an, les cotisations à la source pour les salariés membres de l'AUSES. Les dernières cotisations ont été prélevées en décembre 2004. Au moment où les cotisations suivantes auraient dû être prélevées, l'AUSES s'était affiliée à l'IFPTE et une partie de la question de sa reconnaissance reposait sur le fait qu'elle insistait pour que l'ambassade prélève les cotisations syndicales à l'ensemble du personnel, aussi bien aux membres du syndicat qu'aux non membres. L'ambassade a refusé. Il n'y a rien dans la convention n° 98 qui exige que les gouvernements imposent aux autres employés ou s'imposent à eux-mêmes l'obligation de reconnaître un syndicat aux fins de la négociation collective. De même, la convention n'oblige pas un employeur à approuver un arrangement sur les prélèvements. Cependant, si l'on met de côté la question de la reconnaissance, le gouvernement confirme qu'il ne voit aucun problème, en principe, à ce que l'ambassade effectue les retenues à la source pour les membres de l'AUSES/IFPTE.

### C. Conclusions du comité

- 1298.** *Le comité note que le présent cas concerne des allégations selon lesquelles l'ambassade du Royaume-Uni aux Etats-Unis – ci-après dénommée «l'ambassade» – a refusé de reconnaître le syndicat choisi par le personnel recruté localement pour le représenter et de négocier avec lui, et a appliqué de manière unilatérale les modifications des conditions d'emploi du personnel recruté localement tout en ayant fait part de son projet d'instaurer un «conseil de représentants du personnel» dominé par la direction, invitant les employés à s'adresser plutôt audit conseil qu'à leur syndicat.*

- 1299.** *Le comité note que, selon les plaignants, l'ambassade avait reconnu l'AUSES en tant que représentant du personnel recruté localement et négociait avec elle sur les conditions d'emploi depuis près de cinquante ans. Dans le cadre d'un processus démocratique entamé en décembre 2004, une large majorité du personnel recruté localement (aux Etats-Unis) a rejoint l'IFPTE et l'a choisie comme son agent de négociation. Ainsi, l'AUSES est devenue la section 71 de l'IFPTE. La direction de l'ambassade a réagi au choix des employés en supprimant la retenue à la source des cotisations et en refusant de reconnaître l'AUSES/section 71 de l'IFPTE et de négocier avec elle. En fait, la direction a agi de manière unilatérale en mettant en œuvre diverses modifications préjudiciables aux employés dans les conditions d'emploi et a lancé une campagne visant à dévaloriser, marginaliser et délégitimer le représentant choisi par les employés.*
- 1300.** *En particulier, selon les plaignants, le 1<sup>er</sup> avril 2005, la direction a unilatéralement mis en œuvre les nouvelles conditions d'emploi qui comportent des modifications des conditions d'emploi du personnel recruté localement en rapport avec les salaires, les retraites, l'assurance maladie, le congé maladie, les heures supplémentaires et d'autres questions liées à la relation d'emploi, profitant des aspects rétrogrades du droit du travail américain (dans les domaines de l'assurance maladie, des heures supplémentaires et du congé maladie) et refusant de négocier sur les modifications avec le représentant choisi par le personnel recruté localement. Les plaignants joignent diverses communications dans lesquelles l'ambassade exprime l'opinion selon laquelle elle n'a aucune obligation en vertu de la convention n° 98 de mener des négociations collectives avec le personnel sur les modifications des conditions d'emploi (Mémoire adressé aux chefs de postes en date du 11 mars 2005) et refuse catégoriquement de reconnaître le syndicat et de négocier avec lui (lettre datée du 13 mai 2005 émanant du Conseiller de l'ambassade en gestion du changement et du Consul général). Les arguments avancés pour justifier ce refus sont notamment que la convention n° 98 ne traite pas du statut des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat.*
- 1301.** *En réponse à ces objections, les plaignants prétendent que la définition de «fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat» ne s'applique pas au personnel d'une ambassade recruté localement étant donné que celui-ci ne s'occupe pas de politique diplomatique ou équivalente. De plus, la majeure partie du personnel diplomatique en poste à l'ambassade est en fait représentée par un syndicat britannique de fonctionnaires et couverte par une convention collective qui prévoit la négociation des conditions d'emploi (le gouvernement confirme cette affirmation dans sa réponse): ainsi, le personnel recruté localement devrait a fortiori avoir les mêmes droits.*
- 1302.** *Les plaignants notent également que la réponse négative de l'ambassade est en contradiction avec la position officielle du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth telle qu'exprimée dans un télégramme et une lettre du ministre, datés respectivement des 5 février et 17 mars 2005, dans lesquels ce dernier déclare qu'«il n'y a aucune raison de principe empêchant l'ambassade de Washington de reconnaître volontairement l'association du personnel AUSES et le syndicat IFPTE» et suggère que «les deux parties s'assoient autour d'une table pour débattre de la question d'un accord volontaire». Les plaignants affirment qu'au lieu de se conformer à cette position l'ambassade a non seulement refusé de reconnaître le syndicat à des fins de négociation collective mais a également fait part de son projet d'instaurer un «conseil de représentants du personnel» dominé par la direction et a invité les employés à s'adresser plutôt audit conseil qu'à leur syndicat (à ce sujet, les plaignants citent le bulletin intitulé Vous tenir au courant: des nouvelles sur votre salaire et vos allocations par l'équipe de la Revue du personnel, daté des 31 mars et 21 avril 2005). Cette proposition a ensuite été abandonnée, selon les plaignants, mais seulement dans le contexte du refus catégorique de l'ambassade de reconnaître l'AUSES/IFPTE et de négocier avec elle (les plaignants joignent à ce sujet une lettre de la direction de l'ambassade, datée du 13 mai 2005).*

- 1303.** *Le comité note que, dans sa réponse, le gouvernement indique que les 10 000 personnes recrutées localement à des postes diplomatiques britanniques sont toutes employées par le ministre des Affaires étrangères et du Commonwealth. Leur contrat de travail est régi par la législation locale. Depuis 2003, la responsabilité de déterminer le meilleur salaire et les meilleures conditions d'emploi du personnel local a été déléguée aux chefs de postes avec les contraintes suivantes: les arrangements doivent être en accord avec la législation locale, entrer dans le cadre du budget alloué par le ministère concerné, être abordables et réalisables à long terme, et conformes aux règles du Trésor sur le salaire du personnel local. Enfin, ils devraient tenir compte des lois du marché. Le gouvernement ajoute que, bien que l'on ait par le passé dans les ambassades du Royaume-Uni dans le monde fait une nette distinction entre les fonctions exercées par le personnel recruté au Royaume-Uni et celles exercées par le personnel recruté localement, cette situation a considérablement changé au cours des quinze dernières années. Au sein du réseau américain, le personnel recruté localement a eu accès aux postes de cadres (y compris ceux de chefs des finances et de la gestion des ressources humaines à l'ambassade de Washington) et aux rôles diplomatiques traditionnels précédemment assumés par le personnel recruté au Royaume-Uni. Il y a par exemple à la section politique de l'ambassade des seconds secrétaires qui ont été recrutés localement.*
- 1304.** *S'agissant de la question des relations entre l'ambassade et l'association du personnel, le comité note que, d'après le gouvernement, l'ambassade a toujours cherché à impliquer son personnel local dans la prise de décisions et à le consulter sur les questions touchant à son emploi. La direction de l'ambassade a maintenu pendant près de cinquante ans une étroite relation de travail avec les dirigeants de l'AUSES. Bien qu'il n'y ait jamais eu de processus officiel de négociation avec l'association, elle était consultée sur tous les changements touchant à l'emploi. Quand l'AUSES s'est affiliée à l'IFPTE, l'ambassade a voulu maintenir cette relation et l'a déclaré publiquement. Le gouvernement joint à ce sujet une lettre du 31 mars 2005 (voir ci-dessous).*
- 1305.** *Pour ce qui est des circonstances du différend, le comité note que, d'après le gouvernement, l'ambassade avait entamé début 2004 une grande révision de sa politique d'emploi afin de moderniser les pratiques d'emploi et les rendre plus conformes aux conditions d'emploi dans les organisations américaines. La note de l'ambassadeur à l'attention du personnel en date du 1<sup>er</sup> avril 2004, jointe à la réponse du gouvernement, prévoit ce qui suit:*

*Les chefs de postes et du conseil d'administration de Washington ont décidé de revoir les conditions d'emploi du personnel recruté localement aux Etats-Unis. Nous pensons que les arrangements actuels ne représentent pas les meilleures pratiques d'emploi pour notre personnel et qu'il nous faut adopter une nouvelle démarche. La présente note décrit les principes qui guideront cette nouvelle démarche, la façon dont les nouveaux arrangements seront mis en place et dont vous pourrez être impliqués. ... La consultation sera une partie importante du mode d'opération de l'équipe [des ressources humaines]. L'équipe suivra un programme tournant pour consulter l'AUSES et d'autres personnels sur les options émergentes. Elle élaborera une version révisée du guide du personnel fixant les conditions d'emploi et mènera des consultations sur ce sujet. ... Vos suggestions individuelles et collectives à toutes les étapes sont les bienvenues. Nous sommes en train d'installer une boîte électronique de suggestions à laquelle il sera possible d'adresser des commentaires et des suggestions sur ce sujet ou tout autre sujet.*

*D'après le gouvernement, comme suite à cette note, la direction de l'ambassade a poursuivi le processus de consultation du personnel et de communication avec lui durant toute l'année de la révision. L'AUSES, ses membres et le personnel recruté localement avaient toutes les possibilités de contribuer à ladite révision (de façon anonyme s'ils le désiraient) et les observations recueillies furent publiées afin que l'ensemble du personnel puisse en être informé et les commenter. Des réunions ont eu lieu avec l'AUSES pratiquement tous les mois entre mars 2004 et juillet 2005.*

- 1306.** *Le gouvernement indique également qu'une proposition d'instaurer un conseil de représentants du personnel a été faite pour répondre aux préoccupations du personnel et afin d'améliorer la communication entre le personnel et la direction, et qu'elle a été abandonnée devant l'opposition du personnel, notamment de l'association du personnel. Le nouveau système introduit en avril 2005 a permis à l'ambassade de mieux se conformer à la législation et à la pratique américaines en matière d'emploi et proposait un système compétitif de salaires et d'allocations pour recruter, retenir et motiver les professionnels les plus qualifiés parmi le personnel recruté localement. Le gouvernement exprime l'opinion selon laquelle la position du syndicat, telle que soulignée dans la plainte, omet de reconnaître que nombre des modifications mises en œuvre offrent à la majorité du personnel local un système d'allocations amélioré par rapport à la législation américaine; le syndicat critique plus particulièrement les modifications apportées aux allocations de maladie accordées au personnel et omet de reconnaître que le nouveau système est plus juste envers l'ensemble du personnel, contrairement à l'ancien qui offrait des avantages indus au personnel travaillant pour l'ambassade depuis un certain nombre d'années.*
- 1307.** *Le comité note également que, d'après le gouvernement, comme suite à l'affiliation de l'AUSES à l'IFPTE (c'est-à-dire après décembre 2004), le syndicat a appelé à l'abandon des nouvelles politiques et exigé que l'ambassade négocie officiellement les modifications par le biais d'un processus de négociation collective. Le syndicat insiste sur la reconnaissance officielle qui implique des droits de négociation collective sur toutes les modifications touchant aux conditions d'emploi du personnel recruté localement et des droits exclusifs de communication avec la direction au sujet des questions d'emploi, y compris l'implication obligatoire du syndicat dans les cas disciplinaires. L'ambassade n'est pas prête à accepter ces exigences. Elle est néanmoins disposée à débattre, sur une base volontaire, avec le syndicat des salaires et d'autres questions liées à l'emploi (le gouvernement joint à ce sujet des lettres datées des 13 mai et 2 août 2005). Le gouvernement indique que cela est en conformité avec la lettre du ministre des Affaires étrangères, à laquelle font référence les plaignants, qui précise qu'il n'y avait pas de raison de principe empêchant l'ambassade de reconnaître volontairement l'association du personnel AUSES et le syndicat IFPTE. Le syndicat, qui est un représentant (et non le représentant) du personnel, pourrait débattre avec l'ambassade d'un accord volontaire. Des débats de ce genre ont déjà eu lieu et l'ambassade est disposée à les poursuivre. Cependant, la tentative de création, par l'ambassade, d'un cadre volontaire de consultations a été mise en suspens suite au dépôt de la présente plainte par l'AUSES/IFPTE.*
- 1308.** *Selon le gouvernement, l'ambassade n'a jamais accepté de négociation collective obligatoire avec le syndicat et n'a jamais été contrainte de le faire pour un certain nombre de raisons juridiques et pratiques. En premier lieu, le gouvernement déclare que, lorsqu'il agit en tant qu'employeur de personnel d'ambassade recruté localement en dehors de son territoire, les contrats de travail sont régis par la législation de l'Etat accréditaire, et le gouvernement est alors contraint de se conformer à la législation de cet Etat en matière d'emploi (d'après le gouvernement, cela a été confirmé par une décision récente du comité d'appel de la Chambre des Lords: Serco c. Lawson [2006] UKHL 3, paragr. 39). Cependant, la loi américaine sur les relations de travail dispense de manière spécifique les gouvernements fédéral, national et local d'appliquer ses dispositions, de sorte qu'il n'y a pas de cadre juridique régissant les normes sur la base desquelles l'ambassade devrait gérer ses relations avec le personnel local. En général, l'AUSES/IFPTE recherche une protection plus grande que celle qui est prévue par le droit du travail américain, raison pour laquelle elle a choisi de ne pas porter l'affaire devant le Conseil national des relations professionnelles («le NLRB») aux Etats-Unis.*
- 1309.** *A cet égard, le comité rappelle les conclusions auxquelles il est parvenu dans un cas similaire concernant le personnel recruté localement de l'ambassade d'Afrique du Sud en*

*Irlande. [Cas n° 2197, 334<sup>e</sup> rapport, approuvé par le Conseil d'administration lors de sa 290<sup>e</sup> session (mai-juin 2004), paragr. 95-131.] Le comité rappelle que le gouvernement de l'Etat accréditant (l'Afrique du Sud) avait prétendu que la relation entre une ambassade en tant qu'employeur et son personnel recruté localement est régie par la législation du pays dans lequel est située l'ambassade. Le gouvernement de l'Etat accréditaire (l'Irlande) avait informé le Comité de la liberté syndicale que la question de savoir si le personnel local était soumis à la législation de l'Etat accréditaire ou si, au contraire, il bénéficiait de l'immunité n'avait pas été réglée (en Irlande) et dépendait des fonctions spécifiques exercées par ce personnel. Dans ce contexte, le comité avait considéré que, «même si la question de savoir si la législation de l'Etat accréditaire s'appliquait au personnel recruté localement dans une certaine ambassade dépendait de diverses circonstances qui ne peuvent être déterminées qu'au cas par cas, les principes internationaux fondamentaux de la liberté syndicale que consacrent la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie s'appliquaient à tous les Etats Membres». «Compte tenu de ce principe contraignant pour les Etats Membres de l'OIT, il serait anormal d'abandonner le personnel recruté localement, en l'occurrence au niveau international, en raison simplement de l'ambiguïté d'une situation relevant de l'application de la législation nationale. Par conséquent, s'il reste encore à déterminer quelles sont les lois nationales applicables au personnel recruté localement, le comité peut, dans l'intérêt de la justice, se tourner vers les autorités dont dépend l'employeur, l'ambassade, à savoir dans le présent cas et sans nul doute possible le gouvernement, compte tenu de la souveraineté incontestée qu'il exerce sur les fonctionnaires et les salariés qui le représentent dans le monde entier.» [Op. cit., paragr. 106-107.] Le comité a donc conclu que, «s'il y a eu violation des normes internationales du travail ou des principes relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le présent cas, c'est assurément le gouvernement sud-africain [l'Etat accréditant] qui est le mieux placé pour prendre les mesures nécessaires pour y remédier». [Op. cit., paragr. 108.]*

**1310.** *Le comité note que le gouvernement remet en question la précédente décision du comité dans le cas n° 2197 en raison du fait que, bien que le comité ait décidé que les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 étaient applicables au personnel recruté localement, la base sur laquelle cette décision a été prise n'était pas claire. D'après le gouvernement, si le comité adopte une démarche «juridictionnelle» plutôt que «territoriale», on doit respectueusement en conclure que ce n'est pas la démarche correcte. L'obligation d'un Etat partie à une convention de l'OIT est de donner effet aux dispositions de ladite convention sur son propre territoire. Le gouvernement fait référence aux articles 21 et 22 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et aux articles 30 et 31 de la Convention de Vienne sur les relations consulaires à l'appui de l'argument selon lequel les locaux d'une mission diplomatique ou consulaire ne font pas partie du territoire de l'Etat accréditant. Il ajoute que, contrairement aux autres instruments relatifs aux droits de l'homme, la Constitution et les conventions de l'OIT ne comportent pas de clause juridictionnelle étendant la protection à ceux «qui se trouvent dans la juridiction» d'un Etat partie, ce qui étendrait les droits découlant des conventions aux actes accomplis en dehors du territoire de l'Etat concerné, y compris les actes des agents diplomatiques et consulaires en dehors du territoire de l'Etat. Ainsi, le gouvernement n'a aucune obligation de donner effet aux conventions de l'OIT dans les missions diplomatiques ou consulaires à l'égard du personnel recruté localement du fait que le critère adéquat en la matière est territorial et non juridictionnel. D'après le gouvernement, les conventions de l'OIT s'appliquent sur tout le territoire d'un Etat mais ne s'étendent pas aux actes accomplis en dehors du territoire de l'Etat concerné, y compris aux actes des agents diplomatiques et consulaires en dehors du territoire de l'Etat.*

**1311.** *Le comité note qu'en se référant aux articles des Conventions de Vienne sur les relations diplomatiques et consulaires le gouvernement soulève une question importante qui est celle de l'immunité souveraine des agents de l'ambassade, du consulat et des autres*

services d'un Etat dans l'exercice de leurs fonctions. Le comité est de l'avis que le fait que les agents de l'ambassade, du consulat, etc., sont couverts par l'immunité dans l'exercice de leurs fonctions, y compris celui des fonctions liées à leur qualité d'employeur de personnel recruté localement, montre deux choses: premièrement, que c'est le gouvernement de l'Etat accréditant qui exerce l'autorité souveraine sur l'ambassade, le consulat, etc., y compris son personnel; en particulier, même si la législation locale est applicable au personnel recruté localement, elle ne peut pas être appliquée à l'encontre des autorités diplomatiques ou consulaires en tant qu'employeurs du fait de leur immunité (ainsi, il n'est pas certain que le personnel recruté localement puisse effectivement avoir recours au Conseil national des relations professionnelles contre l'ambassade); et, deuxièmement, que le gouvernement de l'Etat accréditant est le mieux placé, en tant qu'employeur du personnel recruté localement, pour prendre les mesures nécessaires afin que les principes fondamentaux relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective soient respectés vis-à-vis de ce personnel. Il résulte de ce qui précède que le comité a du mal à accepter l'argument du gouvernement selon lequel il n'a aucune obligation de donner effet aux principes fondamentaux relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective dans les ambassades, consulats et autres services, du fait que c'est le gouvernement qui exerce l'autorité souveraine sur les services en question et que c'est lui, en sa qualité d'employeur, qui est en position d'assurer la mise en œuvre effective de ces principes dans lesdits services.

- 1312.** Le comité souhaite souligner le fait qu'à cet égard lorsqu'un Etat décide d'adhérer à l'Organisation internationale du Travail il s'engage à respecter les principes fondamentaux définis dans la Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, y compris les principes de la liberté syndicale [voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 15]; tous les Etats Membres de l'OIT doivent ainsi donner effet à ces principes tels qu'ils sont exprimés et développés dans les conventions fondamentales sur la liberté syndicale et la négociation collective, et ce devoir s'étend, selon le comité, aux ambassades, consulats et autres services, en tant qu'ils sont partie intégrante de l'administration de l'Etat. Le comité fait remarquer que c'est ce qui ressort de la communication du ministre des Affaires étrangères datée du 5 février 2005 qui indique que tous les postes diplomatiques britanniques «doivent respecter les normes fondamentales du travail [fondées sur les huit conventions fondamentales de l'OIT] dans leurs propres pratiques de travail». Ainsi, même si le comité devait accepter l'argument du gouvernement selon lequel les conventions de l'OIT n'étaient pas applicables aux ambassades parce qu'elles ne font pas partie de son territoire, il considère que cet argument ne s'applique pas aux principes fondamentaux de la liberté syndicale qu'il a mission de faire respecter. Le comité procédera donc à l'examen des autres arguments du gouvernement relatifs à l'application effective des conventions sur la liberté syndicale dans la mesure où elles se rapportent aux principes fondamentaux de la liberté syndicale.
- 1313.** Le comité note également que le gouvernement maintient que, même si les conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective s'avèrent être applicables, il n'a malgré tout pas enfreint les obligations découlant des conventions de l'OIT puisqu'il n'a aucune obligation de mener des négociations collectives avec l'AUSES/IFPTE ni de reconnaître ce syndicat à des fins de négociation collective pour les raisons suivantes: 1) les personnes recrutées localement par l'ambassade sont des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat concernés par l'exclusion prévue à l'article 6 de la convention n° 98; 2) pour tout membre du personnel qui ne serait pas concerné par cette exclusion, l'article 4 de la convention n° 98 n'impose pas la négociation collective ni l'obligation au gouvernement de mettre en œuvre la négociation collective par des moyens contraignants du fait qu'il se réfère explicitement aux procédures de négociation volontaire; et 3) en facilitant les activités du syndicat et de l'association du personnel et en étant prête à engager un dialogue constructif (au lieu d'une négociation collective officielle),

*l'ambassade a fait tout ce qu'elle pouvait pour «encourager et promouvoir des mesures de négociation volontaire» conformément aux dispositions de la convention; elle pourra ainsi continuer à communiquer directement avec le personnel et il n'est pas question d'accorder en la matière des droits exclusifs à un syndicat; elle a proposé d'engager des discussions sur un accord volontaire et est prête à débattre avec le syndicat, sur une base volontaire, des salaires et autres questions liées à l'emploi, comme indiqué dans les lettres des 17 mars et 13 mai 2005. Le gouvernement considère également qu'il n'a pas enfreint la convention n° 87 puisqu'il n'a jamais en aucune manière fait obstacle à la liberté syndicale ou au droit syndical et a permis à l'AUSES/IFPTE de recruter des membres, d'organiser des réunions, de communiquer avec ses membres, etc.*

- 1314.** *Pour ce qui est de la question de savoir si l'article 4 de la convention n° 98 impose ou non au gouvernement l'obligation de mettre en œuvre la négociation collective (point 2 soulevé par le gouvernement ci-dessus), le comité rappelle que l'article 4 de ladite convention requiert des mesures pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi; 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. La négociation collective doit, pour conserver son efficacité, revêtir un caractère volontaire et ne pas impliquer un recours à des mesures de contrainte qui auraient pour effet d'altérer ce caractère. Ainsi, aucune disposition de l'article 4 de la convention n° 98 n'impose à aucun gouvernement l'obligation de recourir à des mesures de contrainte pour obliger les parties à négocier avec une organisation déterminée, mesures qui auraient clairement pour effet de transformer le caractère de telles négociations. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 925-927.] En même temps, le comité considère que, même si les gouvernements n'ont pas l'obligation de mettre en œuvre la négociation collective par des mesures de contrainte, ceux-ci ont l'obligation d'encourager et de promouvoir la négociation collective volontaire de bonne foi entre les parties, y compris le gouvernement en sa qualité d'employeur. Le comité rappelle l'importance qu'il attache à l'obligation de négocier de bonne foi pour le maintien d'un développement harmonieux des relations professionnelles. Employeurs et syndicats doivent négocier de bonne foi en s'efforçant d'arriver à un accord. Des relations professionnelles satisfaisantes dépendent avant tout de l'attitude de chaque partie à l'égard de l'autre et de leur confiance réciproque; des négociations authentiques et constructives sont nécessaires pour établir et maintenir une relation de confiance entre les parties. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 934, 935 et 936.]*
- 1315.** *Le comité note à cet égard que, d'après le gouvernement, l'AUSES/IFPTE a adopté une attitude intransigeante en insistant sur une reconnaissance officielle qui impliquait des droits de négociation collective sur toutes les modifications des conditions d'emploi du personnel recruté localement et des droits exclusifs de communication avec la direction sur les questions d'emploi – ce que le gouvernement ne saurait accepter. Le comité note que, d'après les plaignants, l'ambassade devrait reconnaître le syndicat comme le représentant exclusif pour négocier tant que l'AUSES/IFPTE sera le syndicat choisi à la majorité et que l'ambassade prétendra employer le personnel recruté localement sur la base du droit américain qui établit, en fait, un système de représentation exclusif dans les secteurs public et privé. Le comité rappelle que, même si la question de savoir si une partie a adopté une attitude raisonnable ou intransigeante vis-à-vis de l'autre relève de la négociation entre les parties, les employeurs et les syndicats doivent négocier de bonne foi et n'épargner aucun effort pour aboutir à un accord. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 938.] Concernant plus particulièrement la question de la représentation exclusive, le comité rappelle que tant les systèmes de négociation collective accordant des droits exclusifs au syndicat le plus représentatif que les systèmes permettant à plusieurs syndicats d'une entreprise de conclure des conventions collectives sont compatibles avec les principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 950.]*

- 1316.** *En abordant la question de savoir si la négociation collective était ou non encouragée et promue dans les faits (point 3 ci-dessus), le comité prend bonne note de la déclaration du gouvernement sur le fait que des mesures ont été prises par l'ambassade afin de permettre au syndicat de recruter des membres, d'organiser des réunions, d'utiliser les moyens officiels pour communiquer avec le personnel et d'avoir accès aux locaux pour ses réunions. De plus, le comité prend bonne note de la réponse du gouvernement à l'allégation selon laquelle la proposition d'instauration d'un conseil du personnel, qui était initialement promue, avait été abandonnée devant l'opposition du syndicat. Cependant, il note également que l'ambassade avait supprimé la retenue à la source des cotisations lorsque l'AUSES s'était affiliée à l'IFPTE parce que le syndicat insistait pour que, dans le cadre de la question de sa reconnaissance, l'ambassade prélève les cotisations syndicales à l'ensemble du personnel. Le comité rappelle que la suppression de la possibilité de ce prélèvement, qui pourrait déboucher sur des difficultés financières pour les organisations syndicales, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses et devrait donc être évitée. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 475.] Le comité considère cependant que l'extension unilatérale du prélèvement des cotisations à l'ensemble du personnel n'est pas compatible avec les principes de la liberté syndicale s'il n'y a pas à cet égard un accord collectif entre les parties.*
- 1317.** *De plus, le comité fait observer que l'ambassade a, à plusieurs reprises et de manière catégorique, refusé d'entamer des négociations avec le syndicat, proposant à la place d'instaurer un cadre de consultations. Par exemple, le comité note que, dans la lettre datée du 13 mars 2005, la direction de l'ambassade indiquait ce qui suit:*

*... il n'était pas réaliste d'attendre de l'ambassade qu'elle entame des négociations formelles sur les conditions d'emploi avec l'AUSES ou tout autre groupe ... Nous souhaiterions nous impliquer en débattant avec vous à l'avance de tous les changements proposés avant d'entreprendre quoi que ce soit. Cependant, nous nous réserverions le droit, dans les cas de nécessité impérieuse, d'appliquer les changements que nous considérerions comme nécessaires même si nous n'avons pas été capables d'aboutir à un accord avec vous. ... Comme je l'ai dit précédemment, le résultat de nos discussions [proposées] ne sera pas un «accord négocié» ni un «compromis final».*

*Le comité note également qu'il ressort de la lettre datée du 31 mars 2005 que la proposition de l'ambassade concernant des discussions volontaires ne constituait en aucune manière une invitation à la négociation collective puisqu'elle se concentrait principalement sur l'implication du syndicat dans les plaintes individuelles et était exprimée en des termes qui évitaient toute allusion à la négociation d'une convention collective ou à la renégociation de la décision unilatérale de modifier les conditions d'emploi du personnel recruté localement. La lettre indiquait en particulier, entre autres choses, qu'«il existe des raisons impérieuses pour lesquelles l'ambassade doit introduire le nouveau manuel de politiques d'emploi le 1<sup>er</sup> avril 2006» mais qu'elle «voulait réellement poursuivre le dialogue avec le personnel et ses représentants sur les politiques d'emploi». Reconnaissant qu'elle «ne dispose pas actuellement d'un forum d'échange d'idées et de préoccupations sur les questions d'emploi entre le personnel, ses représentants et la direction», l'ambassade souhaiterait que l'association du personnel et le syndicat participent activement à ces discussions et était heureuse de débattre des termes éventuels d'un accord volontaire pour reconnaître leur rôle. En particulier, l'ambassade estime qu'elle partage largement le point de vue du syndicat sur le rôle de ce dernier dans la procédure de plainte et la procédure disciplinaire.*

- 1318.** *Le comité fait observer que la question de savoir si les consultations volontaires peuvent être envisagées en tant qu'alternative aux négociations est liée à celle de savoir si les personnes recrutées localement sont des fonctionnaires employés dans l'administration de l'Etat concernés par l'exclusion prévue à l'article 6 de la convention n° 98 (point 1 soulevé par le gouvernement ci-dessus). Le comité note que, d'après les plaignants, la*

définition de «fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat» ne s'applique pas au personnel d'une ambassade recruté localement étant donné que celui-ci ne s'occupe pas de politique diplomatique ou équivalente. Cependant, le comité note également que, d'après le gouvernement, nombre de personnes recrutées localement exercent à l'évidence les mêmes activités que leurs collègues recrutés au Royaume-Uni. Il y a dans la section politique de l'ambassade des seconds secrétaires recrutés localement qui sont autorisés à faire rapport sur des questions politiques confidentielles et supervisent le personnel administratif recruté au Royaume-Uni. Le comité note également que, d'après le gouvernement, certaines des personnes recrutées localement occupent des postes de cadres (chefs des finances et de la gestion des ressources humaines) et que 26 pour cent du personnel recruté localement exerce des fonctions de direction et autres. Le gouvernement considère qu'ils font donc clairement partie de l'administration de l'Etat, qui inclut ses relations extérieures. Cependant, ne sont pas seulement engagés dans l'administration de l'Etat ceux qui exercent des fonctions de direction: toutes les personnes recrutées localement employées aux Etats-Unis par le ministre des Affaires étrangères sont au service de la Couronne et ont un statut qui leur permet d'agir en tant qu'agents du gouvernement britannique. Ils travaillent tous dans un milieu dans lequel ils traitent ou peuvent avoir connaissance d'informations hautement confidentielles et doivent recevoir une habilitation de sécurité. Ils sont tous assurément des fonctionnaires du gouvernement britannique. Il s'ensuit que, dans l'exposé du gouvernement, tout le personnel recruté localement aux Etats-Unis est commis à l'administration de l'Etat au sens de l'article 6 de la convention n° 98. Le comité note aussi que, dans une communication suivante, le gouvernement a fourni un tableau statistique (voir annexe) et une description détaillée des emplois occupés par un échantillon représentatif du personnel recruté localement.

- 1319.** *Le comité fait observer que les tâches du personnel recruté localement, telles que les a communiquées le gouvernement, relèvent des travaux de maintenance du bâtiment, de l'acquisition et de la gestion de propriété, de l'assistance administrative pour plusieurs départements ainsi que des services pour les groupes de pression, pour les consultations et le conseil (à différents échelons) dans les domaines suivants: ressources humaines (y compris analyses comparatives des systèmes américain et britannique concernant les politiques de retraites, d'aide sociale et de marché du travail); commerce et investissement; relations commerciales entre les Etats-Unis et le Royaume-Uni; règlements américains concernant les intérêts économiques britanniques; politique environnementale; science et innovation. Hormis peut-être le vice-consul et l'examineur de passeports, il est difficile pour le comité de considérer que les employés des catégories mentionnées ci-dessus représentent, dans leur ensemble, des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat étant donné que leurs tâches ne semblent pas impliquer l'exercice de l'autorité de l'Etat. De plus, il est difficile pour le comité de comprendre la justification selon laquelle le personnel recruté localement jouit de moins de droits de négociation collective que le personnel recruté au Royaume-Uni qui, d'après le gouvernement, a les mêmes tâches, est représenté par des syndicats britanniques et est couvert par les conventions collectives qu'il soit commis à l'administration de l'Etat ou non.*
- 1320.** *Le comité voudrait insister sur le fait que tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat, devraient bénéficier du droit de négociation collective, et une priorité devrait être accordée à la négociation collective comme moyen de règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi dans le secteur public. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 886.] Le simple fait que les fonctionnaires fassent partie de la catégorie dite des «cols blancs» n'est pas en soi un critère déterminant de leur appartenance à la catégorie des agents commis à l'administration de l'Etat, sinon la portée de la convention n° 98 se trouverait très réduite. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 892.] De même, le comité ne considère pas que le simple fait que les fonctionnaires doivent recevoir une habilitation de*

*sécurité fasse d'eux des employés commis à l'administration de l'Etat. Le comité considère donc que l'ambassade devrait négocier avec l'AUSES/IFPTE en respectant les conditions d'emploi du personnel recruté localement. Le comité demande donc au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'encourager et de promouvoir les négociations entre, d'une part, l'ambassade, les missions consulaires et les autres services du Royaume-Uni aux Etats-Unis et, d'autre part, l'AUSES/IFPTE afin de parvenir à un accord sur la nature de leur relation et sur les conditions d'emploi du personnel recruté localement, et de le tenir informé de l'évolution de la situation.*

## Recommandation du comité

**1321. A la lumière des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:**

*Le comité demande au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'encourager et de promouvoir les négociations entre, d'une part, l'ambassade, les missions consulaires et les autres services du Royaume-Uni aux Etats-Unis, et, d'autre part, l'AUSES/IFPTE afin de parvenir à un accord sur la nature de leur relation et sur les conditions d'emploi du personnel recruté localement, et de le tenir informé de l'évolution de la situation.*

## Annexe

### Tableau statistique et descriptif d'emplois occupés par le personnel américain recruté localement

Barème de traitement	Nombre d'employés recrutés localement	Pourcentage du personnel recruté localement	Descriptif d'emplois
1	26	5	Aide de cuisine Assistant temporaire pour le secrétariat
2	34	6	Commis aux passeports Commis adjoint pour l'administration/les comptes clients Travailleur chargé de l'entretien général
3	121	21	Assistant aux questions de propriété Examineur de passeports Commis aux allocations/aux ressources humaines
4	86	15	Agent des visites et de l'administration Secrétaire de direction auprès du conseiller de presse Gestionnaire immobilier
5	126	22	Fonctionnaire chargé du recrutement/ressources humaines Collaborateur pour le développement (sécurité du territoire national) Responsable adjoint aux relations publiques
6	46	8	Directeur adjoint du groupe des services immobiliers Fonctionnaire chargé des achats Vice-consul du Bureau des passeports
7	42	7	Conseiller de direction pour les relations commerciales et les affaires réglementaires Senior en gestion des ressources humaines
8	61	11	Responsable des investissements et du commerce britanniques

Barème de traitement	Nombre d'employés recrutés localement	Pourcentage du personnel recruté localement	Descriptif d'emplois
9	19	3	Responsable des questions mondiales relatives à la science et à l'innovation Directeur chargé des relations avec l'extérieur, Bureau de l'Irlande du Nord
10	14	2	Conseiller principal pour les questions relatives au travail, aux retraites et à l'éducation
<b>Total</b>	<b>575</b>	<b>100</b>	Directeur des ressources humaines

CAS N° 2466

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

**Plainte contre le gouvernement de la Thaïlande  
présentée par  
le Syndicat thaïlandais des travailleurs du secteur du gaz industriel (TIGLU)**

*Allégations: L'organisation plaignante a présenté des allégations selon lesquelles l'employeur a fait plusieurs tentatives pour la détruire et pour empêcher les négociations collectives par divers actes de discrimination antisyndicale, notamment le licenciement de quatre des plus importants dirigeants syndicaux un mois après l'enregistrement du syndicat, en empêchant les membres de l'équipe de négociation de pénétrer dans les locaux de la société; le refus de verser une prime à des membres et délégués syndicaux; et l'introduction de procès à l'encontre de dirigeants syndicaux en réponse à des décisions de licenciement abusif et à des injonctions de réintégration prises par des tribunaux du travail et des droits de l'homme*

- 1322.** La plainte figure dans une communication du 10 septembre 2005 du Syndicat thaïlandais des travailleurs du secteur du gaz industriel (TIGLU). L'organisation plaignante a fait parvenir un complément d'information dans une communication du 19 juin 2006.
- 1323.** Le gouvernement a présenté ses observations dans des communications des 17 juillet et 27 octobre 2006.
- 1324.** La Thaïlande n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

## A. Allégations de l'organisation plaignante

**1325.** Dans sa communication du 10 septembre 2005, l'organisation plaignante déclare que l'employeur, Thai Industrial Gases (Public) Co. Ltd., a pris plusieurs mesures pour détruire le syndicat et faire échouer les négociations collectives, notamment les mesures suivantes:

- les 13 et 25 novembre 2004, l'employeur a interdit aux dirigeants syndicaux de mettre en œuvre des activités liées au syndicat et a empêché neuf délégués syndicaux engagés dans les négociations d'une convention collective d'entrer dans la société, ce qui a eu pour effet d'interrompre momentanément les négociations;
- le 25 novembre 2004, l'employeur a pris l'initiative de ne pas verser de primes aux membres du syndicat et aux personnes engagées dans la négociation d'une convention collective. De ce fait, certains délégués ont démissionné de l'équipe de négociation afin de percevoir la prime, et les négociations ont été suspendues;
- le 14 décembre 2004, l'employeur a résilié le contrat du président, du vice-président, du trésorier et d'un organisateur du syndicat, avant d'accuser ensuite le président, le trésorier et l'organisateur susmentionnés de vol pour avoir photocopié des documents syndicaux qui devaient être utilisés dans les négociations de la convention collective. Le renvoi du président du syndicat ayant fait perdre confiance aux membres de l'équipe chargée de négocier, les négociations se sont effondrées. L'organisation plaignante déclare que les adhésions ont alors diminué et que le recrutement est devenu presque impossible par crainte des licenciements. Elle indique également que, du fait du licenciement de son trésorier, le syndicat s'est vu dans l'obligation de suspendre les recrutements puisque des travailleurs ne peuvent devenir membres qu'après avoir réglé leurs frais d'adhésion au syndicat;
- le 7 décembre 2004, une requête a été soumise à la Commission nationale des droits de l'homme pour obtenir justice et une aide urgente. Le 28 janvier 2005, le président et le trésorier du syndicat ont déposé plainte auprès du Comité des relations de travail; le vice-président du syndicat a quant à lui déposé une plainte similaire auprès du Comité des relations de travail le 1<sup>er</sup> février 2005. Dans son rapport remis le 25 avril 2005, la Commission nationale des droits de l'homme a conclu que les licenciements du président et du trésorier étaient abusifs et injustes. Le 3 juin 2005, le Comité des relations de travail a débouté le vice-président de sa plainte mais, par une décision du 13 juin 2005, il a ordonné la réintégration du président et du trésorier, assortie d'un dédommagement pécuniaire;
- le 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'employeur a intenté un procès à l'encontre du président et du trésorier du syndicat sous le chef d'accusation de vol. Selon l'organisation plaignante, l'employeur a introduit ces poursuites afin de faire échec aux décisions du Comité des relations de travail et de la Commission nationale des droits de l'homme qui avaient statué que les employés licenciés par l'employeur étaient victimes de licenciements abusifs et avaient ordonné leur réintégration. Le même jour, l'employeur a également fait appel auprès du Tribunal central du travail de la décision rendue le 13 juin 2005 par le Comité des relations humaines;
- le 11 juillet 2005, le président et le trésorier du syndicat ont reçu de l'employeur une notification indiquant qu'ils ne pouvaient être réintégrés conformément à l'ordre du Comité des relations de travail tant que le Tribunal central du travail n'aurait pas rendu sa sentence sur l'appel interjeté par l'employeur.

**1326.** Dans une communication du 19 juin 2006, le TIGLU fait état des éléments suivants dans un complément d'information présenté à l'appui de sa plainte:

- le 19 décembre 2005, la Cour criminelle provinciale de Sara Buri a rejeté par un non-lieu l'accusation de vol formulée par l'employeur contre le président et le trésorier du syndicat. L'employeur a fait appel de la décision de la cour;
- le 14 mars 2006, le Tribunal central du travail a débouté l'employeur de sa demande d'annulation de la décision du Comité des relations de travail. Le jugement exigeait que l'employeur se conforme à la décision dudit comité. Mais l'employeur a préféré porter l'affaire en appel devant la Cour suprême le 20 mars 2006. Le 8 mai 2006, le syndicat a déposé une demande de rejet de l'appel interjeté par l'employeur;
- du 14 au 17 mars 2006, les employés de trois des sociétés d'exploitation de l'employeur se sont vu demander de quitter le syndicat sous peine de licenciement. A la suite de quoi, quatre employés au total ont renoncé à être membres du syndicat;
- le 22 mai 2006, l'organisation plaignante a soumis à l'employeur une liste de 19 demandes. Des négociations portant sur ces demandes ont eu lieu le 25 mai 2006, mais aucun accord n'a été conclu; le prochain round de négociations devait se tenir le 23 juin 2006.

## B. Réponse du gouvernement

**1327.** Dans sa communication du 17 juillet 2006, le gouvernement indique que, pour ce qui a trait à la plainte déposée par le président et le trésorier du syndicat – M. Chatchai Paiyasen et M. Chatri Jarusuvanwong, respectivement –, le 28 avril 2005 le Comité des relations de travail du ministère de la Protection syndicale et sociale a rendu un arrêt n° 54-55/2005, déclarant que les deux responsables du syndicat avaient été injustement licenciés en violation de l'article 121 de la loi sur les relations de travail (et en particulier du fait qu'ils étaient des délégués chargés des négociations collectives et des fondateurs du syndicat) et exigeant leur réintégration assortie d'un rappel de salaire, ainsi que l'octroi de leurs augmentations de salaire et primes annuelles conformément aux conditions normales de leur contrat de travail.

**1328.** Dans sa communication du 27 octobre 2006, le gouvernement fait savoir que, le 18 mars 2006, l'employeur a interjeté appel auprès de la Cour suprême pour faire échec à la décision rendue le 14 mars 2006 par le Tribunal central du travail confirmant l'arrêt n° 54-55/2005 du Comité des relations de travail. Le gouvernement ajoute que l'appel est toujours en instance devant la cour et qu'il n'est pas en mesure de préciser à quel moment une décision pourrait être rendue.

**1329.** Concernant les accusations de vol portées à l'encontre de M. Paiyasen et de M. Jarusuvanwong, le gouvernement indique que la Cour criminelle provinciale de Sara Buri a prononcé le non-lieu et que l'employeur a fait appel de cette décision, le cas étant toujours en instance d'appel.

## C. Conclusions du comité

**1330.** *Le comité rappelle que le présent cas implique des allégations d'actes de discrimination antisyndicale, notamment des licenciements, des menaces de résiliation des contrats de travail pour contraindre les employés à démissionner du syndicat, et d'autres actes visant à faire échouer des négociations collectives. Selon la plainte, quatre responsables syndicaux ont été licenciés du fait de leur appartenance au syndicat, tandis que d'autres employés ont subi des pressions de la part de l'employeur pour annuler leur adhésion au syndicat sous peine de résiliation de leur contrat de travail. L'organisation plaignante est d'avis que ces actes attestent de l'intention de l'employeur de détruire le syndicat, ajoutant*

qu'ils ont de surcroît eu pour effet de rendre pratiquement impossibles les recrutements du syndicat. Le comité note que le gouvernement ne réfute pas ces allégations et, concernant les licenciements du président et du trésorier du syndicat, confirme que le Comité des relations de travail a déclaré le 28 avril 2005 que les deux responsables syndicaux avaient été injustement licenciés, ordonnant leur réintégration assortie d'un rappel de salaire, cette injonction ayant été ensuite confirmée le 14 mars 2006 par le Tribunal central du travail.

- 1331.** *Au vu des informations qui précèdent, le comité ne peut que conclure que tant les licenciements du président et du trésorier du syndicat que la tentative de provoquer des démissions du syndicat sous peine de licenciement constituent des actes de discrimination antisyndicale. Le comité rappelle à cet égard que nul ne devrait faire l'objet d'un licenciement ou d'un préjudice dans son emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes et qu'il importe d'interdire et de punir dans la pratique tous les actes de discrimination antisyndicale en matière d'emploi. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 770.] Notant que les démissions susmentionnées concernent quatre responsables syndicaux (le président, le vice-président, le trésorier et un organisateur du syndicat), le comité souligne qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables. Cette protection est particulièrement nécessaire en ce qui concerne les responsables syndicaux étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. Le comité estime que la garantie d'une telle protection dans le cas de responsables syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 799.] Rappelant que le gouvernement a la charge d'empêcher tous les actes de discrimination antisyndicale, le comité lui demande en conséquence de prendre les dispositions nécessaires pour garantir la réintégration de ces responsables syndicaux, avec le règlement de leurs arriérés de salaires, et pour s'assurer que les employés qui avaient démissionné du syndicat puissent en redevenir membres sans être menacés de licenciement ou de toute autre forme de représailles. Tout en observant que l'employeur a fait appel, le 14 mars 2006, de la décision du Tribunal central du travail qui confirmait l'arrêt n° 54-55/2006 du Comité des relations de travail concluant aux licenciements abusifs du président et du trésorier du syndicat, le comité s'attend à ce que le gouvernement garantira la réintégration de ces deux responsables. Il demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard et de lui transmettre une copie du jugement de la Cour suprême dès qu'il sera rendu.*

### **Recommandation du comité**

- 1332.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:*

*Rappelant que le gouvernement a la charge d'empêcher tous les actes de discrimination antisyndicale, le comité lui demande en conséquence de prendre les dispositions nécessaires pour garantir la réintégration des quatre responsables syndicaux du Syndicat thaïlandais des travailleurs du secteur du gaz industriel, avec le règlement de leurs arriérés de salaires, et pour s'assurer que les employés qui avaient démissionné du syndicat puissent en redevenir membres sans être menacés de licenciement ou de toute autre forme de représailles. Tout en observant que l'employeur a fait appel, le*

*14 mars 2006, de la décision du Tribunal central du travail qui confirmait l'arrêt n° 54-55/2006 du Comité des relations de travail concluant aux licenciements abusifs du président et du trésorier du syndicat, le comité s'attend à ce que le gouvernement garantira la réintégration de ces deux responsables. Il demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard et de lui transmettre une copie du jugement de la Cour suprême dès qu'il sera rendu.*

CAS N° 2365

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

**Plainte contre le gouvernement du Zimbabwe  
présentée par  
la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

*Allégations: L'organisation plaignante allègue l'expulsion et l'interdiction d'entrer dans le pays à des syndicalistes étrangers collaborant avec le ZCTU; le parrainage d'une faction rivale au sein du ZCTU tendant à saper la direction du ZCTU; la dissolution de réunions du ZCTU; l'attaque du siège du ZCTU et la confiscation illégale des biens du syndicat; le lancement d'enquêtes portant sur des allégations d'incurie financière pour harceler le syndicat; et plusieurs cas impliquant l'arrestation, la détention et le passage à tabac de dirigeants et de membres du ZCTU – dont une grande partie ont été commis dans le cadre de la répression d'une manifestation organisée par le ZCTU le 13 septembre 2006*

- 1333.** Le comité a déjà examiné ce cas quant au fond à trois occasions, la dernière fois à sa session de juin 2006, où il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 1040-1053, approuvés par le Conseil d'administration à sa 296<sup>e</sup> session.]
- 1334.** L'organisation plaignante a soumis un complément d'information à l'appui de sa plainte dans une communication du 28 septembre 2006. Le gouvernement a présenté des observations complémentaires dans des communications des 6 septembre, 14 septembre, 1<sup>er</sup> octobre et 17 octobre 2006.
- 1335.** Le Zimbabwe a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

## Historique

### A. Examen antérieur du cas

1336. Dans son examen antérieur du cas, le comité a fait les recommandations suivantes [voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 1053]:

- a) Le comité prie instamment le gouvernement de se montrer plus coopératif à l'avenir.
- b) Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé sur l'évolution de la situation liée au licenciement de 56 travailleurs de l'entreprise Netone et de lui communiquer tout jugement rendu dans cette affaire.
- c) Le comité prie instamment le gouvernement encore une fois de le tenir informé de l'évolution de la situation à Zimpost et à l'entreprise TelOne, et de fournir des informations détaillées sur les motifs de l'arrestation des dirigeants syndicaux et des syndicalistes suivants: M. Sikosana, arrêté à Bulawayo le 11 octobre 2004, et six autres syndicalistes arrêtés à Gweru; M. Mparutsa, M. Mereki et M. Kaditera, arrêtés à Mutare; M. Marowa, M. Mhike, M. Nhanhanga et M. Chiponda, arrêtés le 6 octobre 2004; M. Khumalo, M. Ngulube et M. Munumo, arrêtés le 11 octobre 2004.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de lui fournir une copie du jugement rendu contre M. Choko et huit autres syndicalistes suite à leur participation à la manifestation du 18 novembre 2003 à Bulawayo.
- e) Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que M. Takaona soit rapidement réintégré dans ses fonctions à la Zimpapers, ou à un poste équivalent, sans perte de salaire ou d'indemnités, et de le tenir informé sur l'évolution de la situation à cet égard.
- f) Le comité prie instamment le gouvernement d'inciter l'employeur à réexaminer sa décision de mutation qui affecte le dirigeant syndical Mangezi afin de lui permettre de retourner à son poste initial en temps voulu s'il le souhaite. Il demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.
- g) Le comité réitère sa profonde inquiétude quant au climat de forte insécurité qui affecte les activités syndicales au Zimbabwe et prie une fois de plus le Conseil d'administration d'accorder une attention toute particulière à cette situation.
- h) Le comité demande au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

### B. Nouvelles allégations

1337. Dans sa communication du 28 septembre 2006, la CISL a présenté un complément d'information se rapportant essentiellement à des actes d'intimidation, de harcèlement et de violence à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, qui se sont produits de février 2005 à septembre 2006.

#### ***Nouveaux éléments relatifs à l'arrestation de quatre dirigeants syndicaux le 5 août 2004***

1338. Concernant l'arrestation de quatre dirigeants du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) à Gweru le 5 août 2004 (M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, vice-présidente du ZCTU; M. Wellington Chibebe, secrétaire général du ZCTU; M. Sam Machinda, vice-président du ZCTU pour la région centrale; et M. Timothy Kondo, coordinateur du service-conseil du ZCTU), mentionnée dans une précédente communication par l'organisation plaignante, cette dernière déclare à présent que les cas de M<sup>me</sup> Matibenga, de M. Machinda et de M. Kondo ont été instruits le 3 novembre 2004 et que les charges contre eux ont ensuite été abandonnées. Quant au cas de M. Chibebe, il a fait l'objet d'une décision de non-lieu pour manque de preuves.

## **Ingérence des autorités dans les activités de coopération internationale du syndicat**

- 1339.** L'organisation plaignante cite plusieurs cas visant à faire obstruction à la coopération syndicale internationale, notamment par le harcèlement et l'expulsion de syndicalistes étrangers. Le 9 février 2005, deux chargés sud-africains d'éducation syndicale, M. Bobby Marie et M<sup>me</sup> Vichemina Prout, ont été expulsés par les services de l'immigration du Zimbabwe, où tous deux venaient d'arriver à la demande du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC) pour discuter avec le ZCTU au sujet de la création d'une école syndicale pour les travailleurs en Afrique australe. A leur arrivée à Harare, ils se virent déclarer par des agents du service de l'immigration que tous les syndicalistes devaient être munis d'une «lettre d'autorisation» délivrée par le ministère du Travail. Comme ils n'en avaient pas, ils furent réexpédiés sur le même vol.
- 1340.** Le 29 octobre 2005, deux représentants de la Fédération unie des travailleurs danois (3F) ont été avertis qu'une équipe avait été envoyée pour les frapper pendant leur visite à la Fédération des travailleurs de l'habillement, du textile et du cuir du Zimbabwe (FUCTLWZ). L'organisation plaignante déclare que les deux dirigeants, M. Arne Skov Andersen et M<sup>me</sup> Silva Mulambo, du bureau régional de la 3F à Maputo au Mozambique, étaient arrivés le 26 octobre 2005 pour planifier une nouvelle phase de coopération avec la FUCTLWZ, mais ils ont rapidement quitté le pays dès qu'ils ont été informés qu'une équipe des services secrets zimbabwéens (CIO) avait été envoyée pour «s'occuper d'eux».
- 1341.** Le 13 décembre 2005, la police de l'aéroport international de Harare a confisqué le passeport de M. Raymond Majongwe, secrétaire général du Syndicat des enseignants progressistes du Zimbabwe (PTUZ) et membre du ZCTU, qui revenait d'un atelier VIH/SIDA de l'OIT au Nigéria. M. Majongwe était censé figurer sur la liste des «vendus» dressée par le gouvernement, dont la police avait ordre de confisquer les passeports pour les empêcher de voyager à l'étranger. Bien que le passeport de M. Majongwe lui ait été rendu à la suite d'une intervention des «Avocats du Zimbabwe pour les droits de l'homme», l'organisation plaignante maintient que la confiscation constitue encore un autre exemple du harcèlement à l'encontre des syndicalistes par le gouvernement et de la tentative de ce dernier d'empêcher que s'exprime toute solidarité internationale entre des Zimbabwéens et des syndicalistes étrangers.
- 1342.** Le 1<sup>er</sup> mars 2006, une activiste syndicale sud-africaine, M<sup>me</sup> Pat Horn, de l'organisation «Street Net» a été expulsée du Zimbabwe. Elle devait aider à organiser un événement didactique à la Silver Jubilee School du ZCTU. Le 20 mars 2006, les consultants hollandais, MM. Bagani Ngeleza et Jeff Handmaker, ont été expulsés. Ils travaillaient pour la Confédération syndicale des Pays-Bas, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), et devaient évaluer un programme du ZCTU financé par la FNV.
- 1343.** L'organisation plaignante déclare que M<sup>me</sup> Alice G. Siame, une consultante de la Confédération norvégienne des syndicats (LO Norway) pour l'Afrique, de nationalité zambienne, entrée au Zimbabwe le 16 mai 2006, a alors été escortée de force jusqu'à l'aéroport de Harare où elle a passé la nuit avant d'être mise le lendemain matin dans un avion à destination de Johannesburg en Afrique du Sud. La responsable du programme pour l'Afrique de LO Norway, M<sup>me</sup> Nina Mjonberg, s'est elle aussi vu refuser l'entrée dans le pays en vertu de l'article 31(1)(b) de la loi sur l'immigration et a été contrainte de repartir par le même avion que celui avec lequel elle était arrivée. Les syndicalistes, M. Jan Mahlangu d'Afrique du Sud et M. Wiep Basie de Hollande, se sont vu opposer la même interdiction d'entrer dans le pays, à l'instar de M. Zwelinzima Vavi, le secrétaire général du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) (un membre affilié de la CISL), invité d'honneur au Congrès du ZCTU. L'organisation plaignante ajoute que M. Vavi s'est non seulement vu interdire l'entrée, mais qu'il a par ailleurs été catalogué comme constituant

une menace pour la sécurité et déclaré persona non grata, ce qui lui interdit définitivement d'entrer au Zimbabwe.

- 1344.** Le 22 septembre 2006, à l'occasion de la Journée internationale d'action contre la torture qui s'est déroulée les 12 et 13 septembre, le gouvernement du Zimbabwe a refusé à une délégation de dirigeants syndicaux des Etats-Unis le droit d'entrer dans le pays pour rencontrer des dirigeants blessés du ZCTU. Une délégation syndicale, composée de quatre personnes, du groupe d'une section locale de AFL-CIO, la Coalition des syndicalistes noirs conduite par le vice-président de l'AFL-CIO, M. William Lucy, s'est vu refuser l'entrée au Zimbabwe par des fonctionnaires et contrainte de repartir pour l'Afrique du Sud.

### ***Ingérence du gouvernement dans les affaires du ZCTU pour évincer la direction du syndicat***

- 1345.** L'organisation plaignante déclare que, pendant toute l'année 2005, le ZCTU et ses dirigeants ont subi un harcèlement incessant du gouvernement soit ouvertement, soit par le biais d'«agents provocateurs» qui tentaient d'évincer la direction en place du ZCTU. La CISL allègue que des rapports de presse ont affirmé que certaines sources émanant de l'intérieur même des services secrets zimbabwéens (CIO) ont confirmé qu'ils prévoyaient de déstabiliser le ZCTU en faisant naître un conflit interne pour remplacer la direction en place en payant des dirigeants d'affiliées du ZCTU pour qu'ils exigent un changement de direction. Ces sources auraient également déclaré que la CIO ne permettrait pas que la direction actuelle du ZCTU demeure en place.
- 1346.** Selon l'organisation plaignante, au début du mois de mars 2005, une série d'articles ont commencé à paraître dans la presse citant des dirigeants syndicaux mécontents de syndicats affiliés au ZCTU qui accusaient les dirigeants du ZCTU de corruption, de fraude et de prises de décisions sans consultation des membres. Le 19 mars, trois dirigeants syndicaux dissidents de syndicats affiliés du ZCTU ont perturbé une réunion du conseil exécutif de ce dernier à Harare, en organisant un groupe de 40 manifestants accusant la direction du ZCTU de mauvaise gestion des affaires syndicales et exigeant sa démission. Ce groupe était conduit par MM. Nicholas Mazarura et Kumbirayi Kudenga du Syndicat des travailleurs de la construction et des secteurs connexes du Zimbabwe (ZCAAUWU) et par un groupe qui se faisait appeler le Syndicat des travailleurs d'affiliées lésés (AAAWU). L'organisation plaignante déclare que la direction du ZCTU lui a fait part de sa conviction que le gouvernement était derrière ces attaques et que certains des dirigeants mécontents s'étaient subitement trouvés en mesure de rembourser des dettes financières. De plus, dans le cadre de sa campagne contre le ZCTU, le gouvernement a déclaré le 15 mars 2005 que, contrairement à ce qui s'était produit dans le passé, il ne laisserait pas le ZCTU contrôler les élections parlementaires.
- 1347.** Le 6 avril 2005, une réunion du conseil général du ZCTU organisée pour discuter des préparations du 1<sup>er</sup> mai a été interrompue par MM. Langton Mugeji, Nicholas Mazurura et Farai Makanda, tous trois membres de syndicats affiliés au ZCTU. Après leur tentative infructueuse d'obliger la réunion à discuter d'une motion appelant à la démission de la direction du ZCTU sur la base d'allégations de corruption et de fraude, ils ont commencé à malmener physiquement des membres du conseil général, provoquant ainsi l'abandon de la réunion.
- 1348.** L'organisation plaignante déclare que, le 23 avril 2005, M. Matombo, M<sup>me</sup> Matibenga, M. Chibebe et M<sup>me</sup> Tabitha Khumalo ont été physiquement agressés par des agents provocateurs de deux syndicats affiliés au ZCTU – le Syndicat des travailleurs de la construction et le Syndicat des travailleurs du cuir – qui, selon le ZCTU, agissaient sous l'influence du gouvernement. Ce jour-là, des hooligans recrutés par les deux syndicats affiliés en question ont agressé des membres lors d'une réunion du ZCTU et ont exigé la

démission du secrétaire général. Eu égard à la violence de ces agressions personnelles, M. Matombo, M<sup>me</sup> Matibenga, M. Chibebe et M<sup>me</sup> Khumalo ont tous réussi à obtenir des décisions judiciaires de maintien de l'ordre public pour protéger leur sécurité personnelle. L'organisation plaignante allègue que l'AAAWU soutient que les dirigeants qui n'avaient pas d'emploi dans le secteur d'activité qu'ils représentaient n'avaient pas de section locale et ne pouvaient dès lors pas représenter des travailleurs. La direction du ZCTU devrait donc démissionner. L'AAAWU ne démord pas de cet avis en dépit du fait que des dirigeants du ZCTU, tels que M. Matombo, ont perdu leur emploi directement à cause de leurs activités syndicales. L'organisation plaignante ajoute qu'aucune des règles internes du ZCTU n'exige que les dirigeants syndicaux soient tenus d'être employés dans le secteur qu'ils représentent.

**1349.** Dans une lettre du 26 mai 2005, M. Mazarura, le porte-parole de l'AAAWU, a fait part de la décision du conseil général de nommer une commission d'enquête pour examiner les accusations présentées par ce groupe, alléguant que:

- le versement d'un salaire à M. Matombo et l'utilisation des véhicules du ZCTU n'étaient pas autorisés;
- M<sup>me</sup> Matibenga n'était plus employée dans le secteur commercial qu'elle représentait lorsqu'elle a été élue en 2001 et elle devrait donc être révoquée de la direction du ZCTU;
- bien qu'elle n'ait pas de section locale, M<sup>me</sup> Khumalo était néanmoins élue au conseil général du fait de l'intérêt personnel de la direction;
- la gestion du compte du secteur informel est inconstitutionnelle car M. Chibebe et le responsable du projet de secteur informel ne sont pas les signataires pour le compte. Qui plus est, le compte a fait l'objet d'une utilisation abusive et les syndicats concernés ont déposé une plainte auprès de la police qui a ouvert une enquête;
- d'une manière générale, la mauvaise gestion des fonds a été de règle, et la gestion, les rapports financiers et les rapports d'audit n'ont pas été soumis au conseil général;
- des biens ont été achetés sans l'autorisation en bonne et due forme du conseil général; et
- le COSATU a été invité à prendre part à une mission d'investigation sans la permission expresse du conseil général.

**1350.** En mai 2005, le gouvernement s'est servi de son pouvoir de choisir des représentants syndicaux de la délégation du Zimbabwe auprès de la Conférence internationale du Travail (CIT) pour intensifier le conflit interne qu'il avait fomenté. En ne parrainant pas les candidats officiels du ZCTU, à savoir son président démocratiquement élu, M. Lovemore Matombo, et son secrétaire général, M. Wellington Chibebe, il espérait pouvoir donner un coup de pouce au changement de direction. Il décida de parrainer des membres de l'AAAWU et invita M. Elias Mlotshwa, alors deuxième vice-président du ZCTU, en qualité de délégué officiel, et M. Edmund Ruzive, le troisième vice-président, en qualité de conseiller et délégué-suppléant. Malgré l'appui du gouvernement, l'absence d'un mandat en bonne et due forme de la part des travailleurs zimbabwéens eux-mêmes incita M. Elias Mlotshwa à refuser le parrainage gouvernemental. Mais le gouvernement et l'AAAWU ont néanmoins continué de tenter de court-circuiter les authentiques délégués du ZCTU et, le 26 mai, le porte-parole de l'AAAWU, M. Nicholas Mazarura, a écrit au Directeur général du BIT pour dénoncer la direction du ZCTU et soutenir la candidature de M. Edmund Ruzive à la place de M. Elias Mlotshwa qui s'était «dégonflé» selon les termes employés dans la lettre de l'AAAWU. Le gouvernement a prétendu n'avoir joué aucun rôle dans la

sélection des candidats du ZCTU. Ils ont été informés par le ZCTU que le président, M. Lovemore Matombo, son adjointe, M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, le secrétaire général, M. Wellington Chibebe, et M<sup>me</sup> Tabitha Khumalo faisaient tous l'objet d'une enquête et étaient suspendus de leurs fonctions de dirigeants. Telle était l'unique raison pour laquelle le gouvernement avait ensuite fait appel aux deuxième et troisième vice-présidents. Le gouvernement avait exigé que les quatre délégués légitimes du ZCTU prouvent par une copie du procès-verbal de la réunion du 23 avril 2005 qu'ils n'avaient pas été suspendus. Selon le gouvernement, faute d'avoir reçu une telle preuve, il n'avait donc pas pu sélectionner les dirigeants élus du ZCTU. L'organisation plaignante fait remarquer que le gouvernement n'a pas demandé à l'AAAWU de fournir la preuve de la suspension alléguée sous la forme d'un procès-verbal écrit, pas plus que toute autre preuve concernant les allégations de fraude, et que l'AAAWU n'a fourni aucune preuve de ce type. L'organisation plaignante est d'avis que cela démontre sans ambiguïté que le gouvernement a tenté indûment de s'immiscer dans les affaires internes du ZCTU pour tenter d'imposer des éléments favorables au gouvernement. Pour finir, le CISL a parrainé le voyage à Genève du président du ZCTU, M. Lovemore Matombo, et a assuré sa participation à la Conférence.

- 1351.** D'autres tentatives de discréditer le secrétaire général du ZCTU ont encore eu lieu par la suite. Le 5 juillet, un groupe de plus de 20 personnes a fait irruption dans les bureaux du ZCTU à la recherche de M. Wellington Chibebe, menaçant de le passer à tabac. Ne l'ayant pas trouvé, le groupe est ressorti et a commencé à chanter des chansons désobligeantes à son encontre. La scène qui a été enregistrée dans son intégralité par la ZBC, la chaîne de télévision publique, semblait suivre un scénario préétabli. Puis, le 6 juillet, une manifestation a été organisée au siège du ZCTU pour accuser M. Chibebe d'outrepasser son mandat, alléguant qu'il avait fait partie d'un groupe œuvrant à l'OIT en faveur d'une interdiction mondiale de l'amiante. Les manifestants accusèrent également les dirigeants de prendre part aux activités d'un parti d'opposition, le Mouvement pour un changement démocratique (MDC). Tous ces événements ont été perçus par le ZCTU comme faisant partie de la campagne gouvernementale visant à discréditer ses dirigeants.
- 1352.** Le 9 juillet, M<sup>mes</sup> Tabitha Khumalo et Phoebe Vhareta, du comité consultatif du ZCTU pour les femmes (WAC), ont été agressées lors d'une réunion dudit comité par des membres de l'AAAWU. Ces derniers ont déclaré qu'ils continueraient à perturber toutes les activités du ZCTU jusqu'à ce que ses dirigeants démissionnent. Un groupe de membres de l'AAAWU et de jeunes, soupçonnés d'avoir été recrutés pour commettre cette agression, aurait fait irruption dans la salle de conférence du Quality International Hotel où les femmes tenaient une réunion du WAC. Ils auraient alors commencé à perturber la réunion, avant d'agresser M<sup>mes</sup> Phoebe Vhareta et Tabitha Khumalo. Cette dernière, gravement blessée, a ensuite été admise en clinique pour faire des radios. Le ZCTU est convaincu que le groupe était soutenu par le gouvernement, dans le cadre de sa tentative de remplacer les dirigeants du ZCTU.
- 1353.** L'organisation plaignante déclare que, selon l'AAAWU parrainé par le gouvernement, 17 syndicats affiliés n'étaient pas satisfaits de la direction. Cela s'est toutefois révélé faux avec la déclaration de soutien rédigée le 10 août 2005 par 30 des 35 syndicats affiliés (dont la liste est jointe aux nouvelles allégations de l'organisation plaignante en annexe 1). Suite aux nombreuses accusations formulées par l'AAAWU et à son assertion prétendant que 17 syndicats affiliés étaient mécontents des dirigeants, la direction du ZCTU a décidé de prier instamment ses syndicats affiliés de faire savoir le 14 juillet s'ils soutenaient ou non les dirigeants. Les cinq membres mécontents étaient le Syndicat des travailleurs de la construction et des professions connexes du Zimbabwe, le Syndicat des travailleurs des mines associés du Zimbabwe, le Syndicat des travailleurs du transport et des secteurs généraux, le Syndicat des travailleurs du cuir, de la chaussure et des professions connexes du Zimbabwe et le Syndicat des journalistes du Zimbabwe, ce dernier exprimant son

soutien au ZCTU mais sans vouloir prendre position pour ou contre sa direction. Les dirigeants des quatre autres syndicats affiliés, qui avaient donné naissance au conflit ainsi créé en attaquant le ZCTU dans les médias, en interrompant et en perturbant des réunions du conseil général, en recrutant des voyous pour perturber les activités du ZCTU et en tentant de représenter le ZCTU sans mandat valable dans des forums internationaux et auprès de partenaires internationaux tels que l'OIT et la CISL, ont été suspendus conformément à l'article 15, paragraphes 4 et 5, de la constitution du ZCTU, en vertu desquels des membres peuvent être expulsés s'ils agissent d'une manière préjudiciable aux intérêts du ZCTU.

### ***Descente de police au siège du ZCTU***

**1354.** Le 13 mai 2005, la police a fait une descente au siège du ZCTU, aux neuvième et dixième étages de Chester House à Harare, à la recherche de toutes preuves d'opérations en devises, dans le cadre de la mainmise renforcée de l'Etat sur les organisations sociales et syndicales. La police a également laissé entendre qu'elle soupçonnait le ZCTU d'avoir commis des fraudes à l'encontre de certains de ses syndicats affiliés. Sous les ordres de l'inspecteur de police, M. Mambambo, la police a laissé quatre fonctionnaires de l'Inspection nationale de la conduite économique (NECI), MM. Bernard Savanhu, Mapanzure, Musiwa et Sango, procéder à la perquisition en mettant sens dessus-dessous les chèquiers et relevés de banque, de même que les dossiers relatifs aux comptes de l'organisation, au secteur informel et aux services de santé et de sécurité, et ce en dépit des protestations de la conseillère juridique du ZCTU, M<sup>me</sup> Tsitsi Mariwo. Ils ont confisqué des dossiers et des disquettes informatiques. M. Savanhu a également emporté les montants suivants en devises: 27 dollars des Etats-Unis, 40 livres sterling, 2 500 kwachas zambiens (ZMK) et 110 euros, bien que la conseillère juridique du ZCTU l'ait informé que l'argent n'appartenait pas au ZCTU mais à l'un de ses responsables. Considérant que la saisie du matériel et des montants susmentionnés était illégale, le ZCTU a intenté un procès (cas n° 2401/05 du 24 mai 2005) contre le ministre de l'Intérieur, M. Kembo Mohadi, un inspecteur principal et le commissaire de police, M. Augustine Chihuri, en saisissant la Haute Cour, aux motifs que ses biens étaient saisis illégalement, que le mandat de perquisition était rédigé en termes vagues et imprécis n'indiquant pas le matériel confisqué et ne précisant pas de quel délit le ZCTU était soupçonné qui pourrait justifier la perquisition de ses locaux. La demande en référé visait aussi à se faire restituer le matériel saisi illégalement, qui comprenait des disquettes servant au travail du syndicat et, plus crucial encore, les carnets de chèques en cours du syndicat. Les opérations du syndicat se trouvaient sévèrement paralysées s'il ne pouvait avoir totalement accès à ses fonds.

### ***Enquête du gouvernement sur les finances du syndicat***

**1355.** En octobre 2005, le ministre du Travail a organisé une réunion consultative avec le conseil général du ZCTU après la révocation des membres de l'AAAWU de leurs fonctions. Le gouvernement a ensuite démarré en novembre 2005 une enquête préliminaire portant sur des allégations de malversations et de violations de la constitution du ZCTU, soi-disant basées sur des plaintes émanant des membres de l'AAAWU suspendus. Cette enquête préliminaire a conduit à la désignation fin 2005 d'un chargé d'enquête officiel. Le 28 décembre, le ministre du Travail, M. Nicholas Goche, a annoncé avoir nommé un chargé d'enquête officiel, M. Tendai Chatsauka, un commissaire aux comptes expert, pour examiner de près les affaires du ZCTU, suite aux accusations d'importants détournements de fonds, de corruption et de violations de la constitution de l'organisation. En vertu de l'article 120 de la loi sur les relations professionnelles, le ministre peut ordonner une enquête sur un syndicat (ou une organisation d'employeurs) s'il existe des motifs raisonnables de soupçonner une mauvaise gestion ou un détournement de fonds ou de biens du syndicat, ou une gestion des affaires préjudiciables aux intérêts de ses membres.

Selon le gouvernement, l'enquête a été ordonnée à la suite de nombreuses plaintes de la part de syndicats affiliés au ZCTU. Ces plaintes faisaient soi-disant état de plusieurs cas de mauvaise gestion et de détournements de fonds, entre autres pour le versement d'un salaire au président du ZCTU, M. Lovemore Matombo, à hauteur de 15 millions de dollars zimbabwéens. L'organisation plaignante précise que le ministre du Travail déclare avoir insisté sur l'importance vitale de s'en tenir aux faits et de ne pas indiquer comme cibles des personnes précises au chargé d'enquête officiel, M. Tendai Chatsauka, le commissaire aux comptes expert, lors de leur rencontre le 28 décembre 2005. Les tâches dévolues à M. Tendai Chatsauka étaient notamment d'enquêter sur les opérations du ZCTU au titre de son compte de projet de secteur informel (ce projet n'étant soi-disant pas géré en conformité avec la constitution du ZCTU), le manuel de gestion financière et d'autres règles du ZCTU. L'enquête pourrait également examiner l'acquisition de biens à Harare, Chinhoyi, Gwere, Masvingo, Bulawayo et ailleurs.

- 1356.** M. Nicolas Mazarura du Syndicat des travailleurs de la construction et des professions connexes aurait également porté plainte, en son nom et pour le compte de MM. Edmund Ruzive et Joseph Midzi, tous deux membres du Syndicat des travailleurs des mines associés du Zimbabwe, de M. Langton Mugeji du Syndicat des travailleurs du cuir, de la chaussure et des professions connexes et de M. Farai Makanda du Syndicat des travailleurs du transport et des secteurs généraux pour avoir été suspendus du conseil général du ZCTU. Tous les cinq estimaient avoir été indûment suspendus, la direction du ZCTU les accusant sans fondement d'avoir demandé s'il convenait ou non de garder la dénomination ZCTU. Par ailleurs, MM. Charles Gumbo, Benson Ndemera et Leyson Mlambo ont porté plainte auprès du ministre au sujet de leur révocation de leurs fonctions au sein du ZCTU.
- 1357.** Selon l'organisation plaignante, cette enquête était une autre tentative du gouvernement en vue de remplacer les dirigeants du ZCTU par des éléments lui étant favorables. Le ZCTU a lui-même soumis à l'OIT une documentation relative à cette affaire. En dépit de leur suspension et de leurs plaintes auprès du gouvernement à l'encontre de la direction du ZCTU, les délégués de l'AAAWU ont été invités en mai 2006 au sixième Congrès du ZCTU où ils se sont vu accorder tous les droits et tous les pouvoirs de représentation.
- 1358.** L'enquête devait normalement se terminer en mars 2006 mais, le chargé d'enquête n'ayant pas réussi à trouver des pièces à conviction, le gouvernement a décidé de prolonger son mandat jusqu'à nouvel ordre. Le ZCTU craignait que le gouvernement se serve de l'enquête pour fabriquer de toutes pièces des accusations à leur encontre pour les empêcher de se représenter à la réélection au congrès du ZCTU, prévu pour le premier semestre 2006. Heureusement, le chargé d'enquête nommé par le gouvernement n'est pas parvenu à clore l'enquête avant le congrès du ZCTU, au cours duquel la direction actuelle a été réélue en présence de plusieurs observateurs internationaux.
- 1359.** Le 19 juillet 2006, le résumé analytique du rapport d'enquête a été communiqué au ZCTU par le ministre du Travail, mais ce n'est que plus tard que les conclusions de ce rapport ont été rendues disponibles, faisant un certain nombre d'allégations concernant les échanges en devises et le détournement de fonds du syndicat. Le chargé d'enquête a transmis son rapport à la police pour les suites à donner.
- 1360.** Le 8 août, M. Wellington Chibebe, secrétaire général du ZCTU, a été interrogé par la section des fraudes graves de la Sûreté nationale. L'interrogatoire s'est concentré sur les allégations portant sur sa responsabilité dans des opérations de change illégales en sa qualité de signataire des comptes bancaires du ZCTU. Ce cas avait déjà fait précédemment l'objet d'une enquête avant d'être abandonné par la police, mais l'affaire a été rouverte après le rapport du chargé d'enquête.

**Arrestations, détentions, intimidations  
et harcèlement de syndicalistes en 2005-06**

- 1361.** Le président du ZCTU, M. Lovemore Matombo, le secrétaire général, M. Wellington Chibebe, et la secrétaire du conseil consultatif pour les femmes (WAC), M<sup>me</sup> Tabitha Khumalo, ont tous reçu des menaces de mort après la victoire du parti Zanu Patriotic Front (PF) aux élections générales du pays fin mars 2005. Il a de nouveau été dit que les autorités prévoyaient d'«éliminer» la direction syndicale, ces menaces étant encore renforcées par l'annonce de la nomination de l'ancien chef des services secrets (CIO) aux fonctions de ministre du Travail.
- 1362.** Le 27 avril 2005, la police a interrompu avec fracas une réunion du ZCTU qui se tenait à l'Helenic Club de Mutare pour préparer la journée du 1<sup>er</sup> mai. Cinq membres du conseil régional et un membre du conseil général du ZCTU ont été arrêtés. Selon l'organisation plaignante, la police a prétendu que la réunion enfreignait les dispositions de la loi sur la sécurité et l'ordre public (POSA), en vertu desquelles la police devait, pour les réunions publiques, donner son accord préalable. Or, selon la loi, les syndicats sont exemptés de l'obligation d'obtenir une autorisation pour les activités du 1<sup>er</sup> mai, dont les préparations constituent une activité syndicale légitime. L'organisation plaignante déclare que la police a invoqué à plusieurs reprises les dispositions de la POSA pour réprimer l'activité syndicale, et ce bien que le gouvernement ait de manière répétée garanti à l'OIT que la POSA ne s'appliquait pas aux activités syndicales ni ne les restreignait. Ainsi, par exemple, avant la Commission de l'application des normes de la 95<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2006), le ministre du Service public, du Travail et de la Prévoyance sociale a précisé que la POSA n'avait jamais eu pour objet de s'immiscer dans les activités syndicales mais avait été promulguée pour les besoins du contre-terrorisme et de la sécurité nationale. L'organisation plaignante allègue que l'incident susmentionné survenu à Mutare n'est qu'un exemple parmi d'autres de l'utilisation systématique de la POSA par les autorités pour faire obstruction aux activités syndicales légitimes.
- 1363.** Le 28 avril 2005, six délégués syndicaux du ZCTU, dont M. Nathan Banda, le coordonnateur de la santé et de la sécurité du ZCTU, ont été arrêtés pour avoir pris part à une marche pour la santé et la sécurité organisée par l'Agence nationale de la sécurité sociale (NSSA) pour célébrer la Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés. La police a par ailleurs mis fin à cette marche à cause de la participation du ZCTU, bien que le syndicat ait été autorisé à y prendre part. Outre M. Banda, les autres syndicalistes arrêtés étaient MM. Elijah Mutemeri, Vmbai Mushongera, Nyikadzino Madzonga et deux délégués syndicaux de la mine de nickel de Bindura. Les syndicalistes sont restés une heure en état d'arrestation, pendant que des fonctionnaires de la NSSA négociaient leur libération avec la police.
- 1364.** Le comité des projets du Syndicat des travailleurs du commerce du Zimbabwe (CWUZ) s'est vu empêché de tenir une réunion le 12 mai, après que des gardes de sécurité de l'entreprise Chinotimba Security eurent encerclé l'immeuble, empêchant le personnel d'entrer ou de sortir. La Chinotimba Security Company est dirigée par M. Joseph Chinotimba, un vétéran de guerre et l'un des fondateurs de la Fédération des syndicats du Zimbabwe (ZFTU) affiliée au gouvernement. Les gardes de la sécurité ont allégué que la réunion était illégale et, lorsque la police est finalement arrivée, ils ont forcé les gens à partir et la réunion a dû être abandonnée. Le lendemain, les gardes de la sécurité sont revenus, déclarant cette fois-ci que la réunion du comité exécutif national du CWUZ devait également être annulée, ce qui fut fait.
- 1365.** Au Zimbabwe, le harcèlement contre des délégués du ZCTU s'est poursuivi. Le 9 juin 2005, à 5 heures du matin, MM. Percy Mcijo, David Shambare et Ambrose Manenji ont

été arrêtés à leur domicile à Bulawayo et emmenés au poste de police. Ils ont été accusés d'avoir organisé un débrayage de deux jours qui s'est produit les 9 et 10 juin. Le débrayage entrainait dans le cadre d'une grève générale nationale organisée par les partis d'opposition. Au cours de la grève, la police a arrêté 30 000 personnes et saccagé des milliers de maisons et de magasins. La police avait dit qu'elle traiterait «impitoyablement» toutes protestations de rue.

- 1366.** Le 15 juillet, lors d'un atelier de la direction du ZCTU pour valider le projet de régime de retraite organisé à Harare à l'hôtel Bronte, un inconnu a fait irruption et a commencé à asperger les participants de déjections humaines. La réunion a été interrompue pendant une heure et l'inconnu a été emmené par la police, puis relâché.
- 1367.** L'organisation plaignante signale également que, le 4 août 2005, M. Bright Chibvuri, journaliste à *The Worker*, un journal publié par le ZCTU, et M. Lovemore Madhuku, défenseur des droits de l'homme et président de l'Assemblée constitutionnelle nationale (NCA), un groupement d'ONG indépendantes engagées dans la promotion de la démocratie et de l'Etat de droit au Zimbabwe, ont été arrêtés au cours d'une manifestation en faveur de réformes constitutionnelles. Après que la police eut fait intervenir une brigade antiémeutes pour faire échouer la protestation publique, MM. Bright Chibvuri et Lovemore Madhuku ont été inculpés en vertu de l'article 19 de la POSA pour avoir été impliqués dans des rassemblements susceptibles d'entraîner une émeute, des troubles à l'ordre public ou de l'intolérance. S'ils venaient à être jugés coupables, ils pourraient être passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 50 000 dollars zimbabwéens et/ou d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à dix ans. Relâchés le lendemain moyennant une caution de 250 000 dollars zimbabwéens, les deux hommes ont été depuis cités à comparaître à plusieurs reprises, mais la date de leur procès n'a toujours pas été fixée.
- 1368.** Le 7 août 2005, des internes en médecine et des médecins de rang intermédiaire, qui s'étaient mis en grève pendant la première semaine d'août, ont reçu l'ordre du gouvernement de reprendre le travail, faute de quoi ils pourraient être appréhendés. Au cours de la deuxième semaine de grève, les médecins ont reçu des agents de la sécurité de l'Etat qui leur ont dit que, pour leur propre bien, il valait mieux qu'ils retournent travailler ou ils pourraient être arrêtés pour infraction à la loi sur les services essentiels. Les médecins, qui touchent un salaire de base de 5,7 millions de dollars zimbabwéens par mois (environ 57 dollars des Etats-Unis), exigeaient que leur salaire passe à 47 millions de dollars zimbabwéens (environ 474 dollars des Etats-Unis) et de meilleures conditions de travail. Outre les visites des agents de sécurité, les médecins ont également reçu celle du ministre-adjoint de la Santé, M. Edwin Muguti, leur disant qu'ils seraient arrêtés s'ils ne reprenaient pas le travail. Les grévistes ont levé la grève car les patients souffraient et des centaines de nouveaux patients étaient refoulés des hôpitaux.
- 1369.** Le 20 septembre 2005, M. Harry Taruva, professeur d'anglais au lycée Mambo de Gweru et membre du Syndicat des enseignants progressistes du Zimbabwe (PTUZ), a été emmené de force pour être interrogé et a été torturé par deux personnes disant appartenir aux services de renseignements (CIO). Vers 10 h 30, M. Taruva a été poussé de force dans un camion Mazda B1600 blanc devant des collègues et des élèves, en dépit des protestations du directeur du lycée. Il a été conduit dans un lieu connu comme étant les bureaux d'Agritex, également appelé «Chinyavada», où il a été soumis à un interrogatoire avant d'être torturé pour son appartenance au PTUZ, pour avoir enseigné des programmes d'opposition à ses élèves et pour son association avec le secrétaire général du PTUZ, M. Raymond Majongwe.
- 1370.** Le 19 octobre 2005, M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, secrétaire générale du Syndicat des travailleurs du commerce du Zimbabwe (CWUZ) et dirigeante de l'Assemblée des femmes du MDC, qui avait reçu l'ordre de se rendre au poste de police de Gweru, où elle habite, s'est vue

appréhendée, menottée et conduite en bus public à Harare, sous l'escorte de deux policiers. La police a déclaré avoir dû utiliser le bus car elle n'avait ni essence ni véhicule pour l'emmener au commissariat central de Harare. M<sup>me</sup> Lucia Matibenga a déclaré à la presse être convaincue que son arrestation était liée à ses fonctions au CWUZ, dont les bureaux avaient été envahis en mai 2005 par des personnes essayant de faire partir le bureau du syndicat dans le cadre de la tentative gouvernementale d'obtenir la démission des dirigeants du ZCTU; mais, le CWUZ ayant porté avec succès l'affaire devant les tribunaux, le syndicat fonctionnait de nouveau normalement.

- 1371.** Plus de 1 254 travailleurs représentés par le Syndicat des travailleurs de la communication et des services connexes (CAAAWUZ), un syndicat dûment inscrit en conformité avec les lois du Zimbabwe pour représenter les intérêts des travailleurs des communications et des industries liées, ont été licenciés sans indemnités par la direction de la société de télécommunications du secteur public (TelOne) après avoir entamé une grève sur un différend salarial le 6 octobre 2004. Les «employeurs avaient refusé de/manqué à mettre en œuvre les recommandations d'un arbitre indépendant d'augmenter les salaires des travailleurs conformément à la recommandation du Tribunal du travail. Après avoir épuisé toutes les voies de recours amiable existantes, les travailleurs se sont alors tournés vers une action collective. Représentés par leurs délégués, ils se sont conformés à toutes les conditions requises au titre de la loi syndicale de notifier avec un préavis en bonne et due forme leur intention de s'engager dans une telle action. Le tribunal a statué en faveur des travailleurs dans toutes les tentatives de la direction de l'entreprise de stopper l'action comme étant illégale et illégitime. Après avoir vainement tenté de contester l'action professionnelle, la direction de TelOne a décidé de licencier tous les travailleurs, au motif qu'ils avaient violé le code de conduite. Les travailleurs ont alors saisi la Haute Cour, qui a statué en leur faveur le 26 octobre, déclarant que les employeurs ne pouvaient pas les licencier en se basant sur un code de conduite quand ce dernier n'est pas en conformité avec la loi. Aux termes du jugement, «un code de conduite ne se substitue pas à l'autorité des lois, mais régleme[n]te simplement les relations entre employeur et employé(e)s». Ce qui signifiait effectivement que les licenciements étaient considérés comme nuls et nonavenus. Le lundi 30 octobre 2005, suite à la décision de la Haute Cour, 300 travailleurs se sont rendus dans les bureaux de leurs employeurs en vue de reprendre le travail, puisque le tribunal avait jugé leur licenciement illégal et avait ordonné leur réintégration effective, mais ils se sont heurtés à une résistance sur leurs lieux de travail habituels. Pour protester contre le manquement de leur employeur à les recevoir, à discuter avec eux et à respecter la décision du tribunal, les travailleurs ont alors entamé une veille nocturne pacifique et non violente dans les locaux de leurs employeurs. Vers 22 heures, l'inspecteur Moyo de la Police de la République du Zimbabwe et M. Chikwaya, un haut responsable de la société de sécurité travaillant pour TelOne, sont venus s'adresser aux travailleurs, dont le nombre s'était entre-temps réduit à 72, les autres ayant cherché refuge dans les immeubles et ruelles du voisinage. L'inspecteur Moyo et M. Chikwaya ont fait croire aux travailleurs que la direction était disposée à discuter avec eux de ces questions au commissariat central de Harare. En dépit de leurs protestations contre l'idée de se rendre à la police à pareille heure, ils se sont vus contraints de se rendre à pied de force jusqu'au commissariat en question. A leur arrivée vers 2 h 30 du matin, les travailleurs ont constaté que la direction de TelOne ne se trouvait nulle part à proximité du commissariat et n'était pas disposée à entamer des discussions significatives. Entre-temps, l'inspecteur Moyo et son équipe avaient donné l'ordre à la police antiémeutes de venir les rejoindre au commissariat. Dès leur arrivée vers 3 heures du matin, ils ont immédiatement éteint les lumières dans tout le secteur du commissariat où se trouvaient les travailleurs et ont commencé à frapper sans discrimination les travailleurs sans défense à coups de bâtons et de bottes. Environ 16 de ces travailleurs ont dû se faire soigner pour des blessures diverses, dont l'un pour une blessure à la tête.

- 1372.** Deux dirigeants du ZCTU à Bulawayo ont été arrêtés dans la nuit du 7 novembre 2005 et un troisième au matin du 8 novembre pour leur implication dans la préparation d'une marche dans le cadre de la Journée nationale d'action contre la pauvreté fixée le 8 novembre. Comme l'exige la loi, ils avaient respecté les conditions légales requises en avertissant la police bien avant le 8 novembre de la marche prévue; ce qui n'a pas empêché leur arrestation.
- 1373.** La police a arrêté 118 membres du ZCTU à Harare, 41 à Mutare, six à Gweru et cinq à Bulawayo. Parmi les personnes arrêtées se trouvaient le secrétaire général du syndicat, M. Wellington Chibebe, et le président, M. Lovemore Matombo, arrêtés dans le centre ville alors qu'ils se rendaient à l'angle des rues Nelson Mandela et Leopold Takawira, point de départ de la marche organisée par le ZCTU pour protester contre la pauvreté, la faim, le chômage, l'inflation et les coûts de transport élevés. Les manifestants demandaient des salaires convenables, une réduction de l'impôt sur le revenu de 40 à 30 pour cent, la mise à disposition des médicaments antirétroviraux et un arrêt des importations de marchandises bon marché en provenance de pays asiatiques. Selon le ZCTU, la vie des travailleurs n'avait jamais été aussi misérable avec un chômage de masse et un taux d'inflation de 360 pour cent. Les manifestants prévoient également de remettre une requête au ministre du Travail sur ces questions. A peine dix minutes après le début de la manifestation, la police antiémeutes est intervenue, armée de bâtons, de boucliers et de chiens, et a arrêté 118 participants qui avaient entonné des chansons sur la pauvreté et qui portaient des pancartes contre l'importation de produits chinois de mauvaise qualité. Transportés en camion au commissariat central de Harare, les manifestants ont ensuite été emmenés à Chitungwiza, à 25 kilomètres d'Harare. Les dirigeants du ZCTU ont pu avoir accès à M. Chibebe et à M. Matombo, qui n'ont fait l'objet d'aucune inculpation. Ce 8 novembre 2005, les forces de police armées sont restées fortement présentes dans les rues de Harare et, avant la marche, elles ont arrêté tous les véhicules transportant plus d'un passager à des barrages routiers installés sur toutes les routes menant à la ville. On pouvait voir des paramilitaires munis de chiens, de boucliers et de bâtons dans toute la ville d'Harare. Qui plus est, 20 personnes infectées par le VIH/SIDA, qui se trouvaient parmi les personnes arrêtées, auraient été laissées sans médicaments. Des femmes avec des bébés et des personnes handicapées ont également été détenues. Toujours le 8 novembre, M. Mlamleli Sibanda, M. Last Tarabuku, M<sup>me</sup> Tabitha Khumalo et M. Leonard Ngwenzi ont été, un peu avant 13 heures, tirés de force hors d'un minibus du ZCTU par des soldats postés à un barrage routier au centre de Harare, soi-disant pour avoir photographié un camion de l'armée. Ils ont été conduits dans une caserne, où ils ont été détenus pendant plus de quatre heures et interrogés sur leurs intentions, leurs familles, leur adresse, etc. Plus tard dans la soirée, l'armée les a remis à la police qui les a relâchés car il s'agissait seulement de cadres moyens et de chauffeurs. Les photos qu'ils avaient prises ont toutefois été effacées et ils ont dû laisser sur place leurs numéros d'immatriculation professionnelle.
- 1374.** Des dirigeants activistes du ZCTU de plusieurs régions ont été arrêtés avant la marche, bien que les syndicats locaux aient averti la police de toutes les manifestations, comme l'exige la loi. Ainsi, par exemple, à Bulawayo, deux dirigeants du ZCTU ont été arrêtés au soir du 7 novembre et un troisième au matin du 8 novembre. Il s'agissait du dirigeant syndical régional, M. Reason Ngwenya, du vice-président régional, M. Dzavamwe Shambari, et du dirigeant régional, M. Percy Mcijo. 41 autres personnes ont été arrêtées à Mutare. Le dirigeant régional du ZCTU pour Mutare, M. Tambaoga Nyazika, a été menacé par une personne prétendant être un policier, qui lui a dit qu'il «regrettera toute sa vie de travailler pour le ZCTU». Un vendeur, qui vendait des boissons à des dirigeants du ZCTU pour des membres du syndicat arrêtés, aurait été violemment agressé par des agents de police prétendant appartenir au service d'enquête criminelle. Le 10 novembre, quatre des personnes arrêtées à Mutare ont été relâchées sous caution après avoir payé une amende de 25 000 dollars zimbabwéens, et les 37 personnes restantes ont été relâchées en échange d'une caution de 500 000 dollars zimbabwéens chacune, à l'exception de M. Tambaoga

Nyazika, qui a dû verser une caution de 1,5 million de dollars zimbabwéens. Tous devaient comparaître au tribunal le 24 novembre 2005, sous l'accusation d'infraction à la POSA. La CISL a par ailleurs reçu une copie de la décision de la police d'interdire la marche contre la pauvreté, qui a été envoyée au ZCTU le 4 novembre 2005, ainsi que d'autres interdictions semblables portant sur des marches en 2004. L'une de ces décisions fait directement référence à la POSA. Deux membres du Syndicat des cheminots unis du Zimbabwe (ZARU) affilié à l'ITF ont également été arrêtés, à savoir M<sup>me</sup> S. Moyo, secrétaire de l'organisation régionale (région est du Zimbabwe) et l'activiste, M<sup>me</sup> Francisca Gurure, qui ont respectivement été détenues en cellule par la police de Chitungwiza et de Mutare. A Chinoyi et à Masvingo, la police a empêché la tenue de manifestations par des syndicats dont elle avait préalablement bloqué les locaux. Quant aux 118 membres du ZCTU arrêtés à Harare, ils ont été relâchés le 12 novembre 2005 après d'âpres négociations avec le bureau du ministre de la Justice. Selon ce dernier, la police ne disposant pas d'accusation solide procéderait par la suite par des citations à comparaître.

**1375.** Le 8 août 2006, deux cadres du ZCTU, MM. Michael Kandukutu et Wilson Kambanje de la région du nord, ont été interrogés par la police, qui avait confisqué des tracts du ZCTU dans leur bureau la semaine précédente. Ces tracts contenaient des informations sur le taux d'imposition élevé et, selon la police, ces informations étaient fausses et portaient préjudice à l'Etat en étant susceptibles d'encourager la violence publique. La police leur a fait savoir qu'ils allaient être inculpés en vertu de la loi pénale n° 23 de 2004 (Codification et Réforme) dès que la police aurait reçu l'accord du ministère de la Justice. L'organisation plaignante ne sait pas si les actes d'accusation ont officiellement été rédigés. De plus, le bureau de la région du nord à Chinoyi, à environ 100 kilomètres d'Harare, a été perquisitionné et plus de 2 000 tracts portant sur la campagne du ZCTU contre les impôts élevés ont été confisqués.

**1376.** Le 15 août 2006, vers 19 h 20, M. Wellington Chibebe, qui revenait de Masvingo en voiture avec sa famille, a été arrêté à un barrage routier et placé en détention au commissariat de Waterfalls. D'après nos informations, il a été arrêté au barrage routier placé le long de Simon Mazorodze Road, près de Waterfalls, par le brigadier M. Mukonyonga. La police a demandé à fouiller sa voiture, soi-disant pour chercher de l'argent liquide. Une telle intervention policière pourrait faire partie de la campagne menée par le gouvernement du Zimbabwe pour empêcher la spéculation financière pendant qu'il met en œuvre une réforme monétaire majeure censée avoir pour but de lutter contre l'hyperinflation, qui s'élevait à l'époque à 1 200 pour cent. De telles perquisitions – et la confiscation d'argent à des ressortissants zimbabwéens aux barrages routiers – sont illégales et vont prochainement faire l'objet de recours auprès des tribunaux. Quoi qu'il en soit, les agents de police postés au barrage routier de Waterfalls ont réagi avec une extrême violence quand M. Chibebe leur a déclaré que ce qu'ils faisaient était illégal. Un policier a alors tenté de le faire sortir de force de sa voiture alors que sa ceinture de sécurité était encore attachée. D'après ce qui a été rapporté, le policier a alors giflé deux fois violemment M. Chibebe, l'accusant d'opposer une résistance à la perquisition. Tout cela s'est produit sous les yeux de la famille de M. Chibebe, lequel a ensuite été arrêté par la police et conduit au commissariat de Waterfalls, où il a été accusé de voie de fait simple pour avoir soi-disant agressé un policier alors que, dans les faits, c'est lui qui avait été agressé. Selon des sources juridiques du ZCTU, la police a délibérément changé les chefs d'accusation en voie de fait simple de manière à rendre les choses plus graves, étant donné l'identité du prisonnier et la forte popularité dont il jouit au niveau national. Le 17 août, il a finalement été présenté devant le Tribunal d'instance de Mbare, où il a été inculpé en vertu de l'article 176 de la loi pénale (Codification et Réforme) (chap. 9:23), qui stipule que «Toute personne qui agresse ou résiste de manière violente à un gardien de la paix agissant dans le cadre de ses fonctions, en sachant qu'il s'agit d'un gardien de la paix ou en réalisant qu'il existe un risque ou une possibilité qu'il s'agisse d'un gardien de la paix, sera

coupable d'agression ou de résistance à un gardien de la paix et passible d'une amende ne dépassant pas le niveau 12 ou d'une peine de prison ne dépassant pas dix ans ou des deux sanctions.» Il a alors été relâché moyennant une caution de 2 millions de dollars zimbabwéens (2 000 dollars zimbabwéens réévalués) (8 dollars des Etats-Unis) et cité à comparaître devant le tribunal le 4 septembre. L'affaire a ensuite été repoussée au 7 septembre du fait du procès intenté auprès de la Cour suprême pour savoir si la loi pénale (Codification et Réforme) était ou non conforme à la Constitution. Le jour même où M. Chibebe était relâché, un autre syndicaliste, M. Leonard Gwenzi, organisateur national du ZCTU, a été arrêté en possession de 200 000 dollars zimbabwéens (200 dollars des Etats-Unis) à son retour d'une série d'ateliers syndicaux qui s'étaient déroulés dans tout le pays. Il a toutefois été relâché un peu plus tard après que la Banque de réserve du Zimbabwe eut reconnu, sur la base des reçus et justificatifs détenus par M. Gwenzi, qu'il transportait en fait des fonds du ZCTU. Il a été relâché sans qu'aucune charge ne soit retenue contre lui et l'argent lui a été restitué.

### **Arrestations, détentions et violences physiques en relation avec une manifestation du 13 septembre 2006**

**1377.** Le ZCTU avait programmé pour le 13 septembre 2006 une manifestation contre le taux d'inflation du pays, atteignant 1 200 pour cent – le plus élevé du monde au vu de tous les comptes disponibles – et pour exiger une augmentation des revenus (en liant le salaire minimum au seuil de pauvreté), une baisse des impôts, un meilleur accès aux médicaments antirétroviraux nécessaires pour lutter contre le VIH/SIDA et un arrêt du harcèlement des travailleurs dans le secteur de l'économie informelle. La manifestation avait été annoncée de longue date et le ZCTU avait informé la police deux jours à l'avance des itinéraires qui devaient être empruntés. Le gouvernement avait averti le ZCTU que la manifestation était considérée comme illégale, dans la mesure où de telles questions devaient être traitées dans le cadre du Forum national tripartite. Les nouvelles du 12 septembre faisaient état des propos du ministre du Travail disant que la manifestation n'était pas liée aux intérêts des travailleurs mais était de nature politique. Entre-temps, les itinéraires prévus pour les manifestants et les points de rassemblement avaient été bloqués dans de nombreuses villes, y compris à Harare, où des miliciens du parti Zanu PF portant des insignes du parti allaient d'un point à un autre en intimidant les gens; ce qui permet de supposer que les autorités elles-mêmes avaient dans l'idée de politiser ce qui était une manifestation purement syndicale. A Harare, à peine dix minutes après que les manifestants eurent commencé à marcher, la police leur a demandé de s'arrêter; ce qu'ils ont fait. On leur a alors ordonné de s'asseoir, ce qu'ils ont également fait. On les a fait ensuite monter de force dans des camions pour les placer en détention. Par ailleurs, dans tout le pays, de très nombreux dirigeants syndicaux ont été placés en détention, interrogés et, dans certains cas, victimes de violences policières. D'autres ont fait l'objet de menaces et d'intimidations. Ces arrestations et ces actes ont commencé dès le 12 septembre, avant la manifestation prévue pour le 13 septembre. La police a arrêté un certain nombre de dirigeants du ZCTU à leur domicile ou dans leurs bureaux. Le 13 septembre, la campagne d'arrestations s'est intensifiée. Les bureaux du ZCTU ont été bloqués et/ou fermés par l'armée et/ou les forces de police, par exemple à Masvingo et à Mutare. La répression contre des syndicalistes et d'autres civils s'est produite dans tout le pays, notamment à Harare, Chitungwiza, Plumtree, Gwanda, Hwange, Bulawayo, Beitbridge, Masvingo, Mutare, Chinhoyi, Kariba, Gweru, Shurugwi, Gokwe, Kwekwe et Chegutu. Au bout du compte, entre le 12 et le 13 septembre, quelque 265 manifestants syndicalistes ont été arrêtés dans les villes et communes de tout le pays, plusieurs personnes ont été interrogées et un nombre indéterminé a fait l'objet d'intimidations ou de violences physiques. Le 13 septembre, à 15 h 30, la situation était la suivante:

- *Harare*: 15 personnes arrêtées, parmi lesquelles le secrétaire général du ZCTU, M. Wellington Chibebe, le président, M. Lovemore Matombo, la vice-présidente,

M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, et le responsable des Syndicats des enseignants progressistes du Zimbabwe, M. Raymond Majongwe. Leur arrestation s'est accompagnée de violences physiques. Depuis le matin, on notait dans la ville une forte présence policière. L'itinéraire prévu pour la marche était fermé. Des miliciens du Zanu PF arborant des insignes du parti étaient présents;

- *Chitungwiza*: important déploiement de troupes militaires avec des camions-citernes. 50 personnes arrêtées, notamment des membres de l'Association des résidents de Chitungwiza et l'épouse de l'ancien maire;
- *Plumtree*: forte présence policière;
- *Gwanda*: forte présence policière;
- *Hwange*: M. Daniel Ncube détenu pendant quatre heures pour être interrogé;
- *Bulawayo*: une vingtaine de personnes arrêtées, notamment le président, le secrétaire et un organisateur de la section régionale; deux personnes arrêtées le 12 septembre étaient encore détenues par la police le lendemain;
- *Beitbridge*: trois personnes arrêtées;
- *Masvingo*: M. Gapare a été interrogé par la police de Masvingo; 15 agents de police munis de bâtons, de boîtes en fer et de fusils ont bloqué l'entrée des bureaux du ZCTU;
- *Mutare*: 20 personnes arrêtées; huit agents de police munis de matraques et de boîtes en fer ont encerclé le bureau du ZCTU à Mutare; des citoyens ordinaires ont été frappés;
- *Chinoyi*: 15 travailleurs arrêtés; le président régional a été emmené pour un interrogatoire de quatre heures; un dirigeant régional et trois autres membres arrêtés le 12 septembre étaient encore détenus, dont l'un d'eux pour avoir commis la seule faute d'apporter à manger à ceux déjà détenus;
- *Kariba*: des membres du comité ont fait l'objet d'intimidations policières; d'après certains rapports non confirmés, des arrestations ont eu lieu le 12 septembre;
- *Gweru*: 16 manifestants arrêtés;
- *Shurugwi*: des membres de la direction ont été emmenés pour interrogatoire;
- *Gokwe*: des membres de la direction ont été emmenés pour interrogatoire;
- *Kwekwe*: des membres de la direction ont été emmenés pour interrogatoire;
- *Chegutu*: 15 manifestants arrêtés; deux ont été interrogés;
- *Kadoma*: 11 manifestants arrêtés;
- *Victoria Falls*: trois manifestants arrêtés; et
- *Rusape*: des rapports non confirmés font état de l'arrestation de dirigeants à leur domicile et dans les bureaux.

**1378.** Le 13 septembre 2006, le président du ZCTU, M. Lovemore Matombo, la première vice-présidente, M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, et le secrétaire général, M. Wellington Chibebe, ont été arrêtés avec 12 autres personnes à Harare. Tous les quinze ont été jetés dans un bus, qui suivait un autre bus transportant une trentaine d'autres syndicalistes mais, alors que ce bus s'était arrêté au commissariat central de Harare, le leur a poursuivi sa route jusqu'à l'abominable commissariat de Matapi à Mbare, où les prisonniers sont couramment torturés. Ils ont alors été poussés à coups de poing et de pied à l'intérieur du commissariat et jetés deux par deux dans des cellules. Là, cinq hommes qui les attendaient les ont violemment battus. Les premiers rapports indiquent que, après être passés entre les mains de la police, MM. Matombo et Chibebe ne pouvaient même pas se tenir debout et leurs vêtements étaient couverts de sang. M<sup>me</sup> Lucia Matibenga avait les pieds tuméfiés et ne pouvait plus marcher, ce qui suggère qu'on leur avait frappé la plante des pieds. Au début de leur détention, les soins médicaux leur ont été refusés, de même que l'accès à un avocat. La police a refusé qu'un médecin des «Médecins pour les droits de l'homme» ait accès aux syndicalistes détenus, bien que leur état physique fût si mauvais que les autorités de police de rang supérieur ont refusé de se les voir confier au commissariat central de Harare, où les trois dirigeants du ZCTU avaient été transférés à l'aube du 14 septembre. Selon des rapports de diverses sources qui se recoupent, les fonctionnaires de police du commissariat central ont insisté pour recevoir un rapport sur l'identité de ceux qui leur ont fait subir les violences. La police de Matapi a nié que les personnes arrêtées aient été agressées. L'avocat qui représente les victimes a déposé une demande urgente auprès de la Haute Cour pour qu'elle ordonne que les détenus puissent avoir un médecin. Tous trois ont de nouveau été transférés à Matapi. Des informations plus précises sur la gravité des blessures causées aux principaux dirigeants du ZCTU ont été obtenues ultérieurement. Selon leur avocat, M. Aleck Muchadehama, le président du ZCTU, M. Lovemore Matombo, avait un bras cassé et des bosses et contusions sur tout le corps. La première vice-présidente, M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, avait des marques de fouet sur tout le dos et sur les fesses. Elle avait le cou tuméfié et ses tympans étaient en si mauvais état qu'elle avait des difficultés à entendre. Elle devait porter un bras en écharpe. Le secrétaire général, M. Wellington Chibebe, avait de graves coupures à la tête, trois os cassés et de sérieuses bosses et contusions sur tout le corps. Les rapports des médecins relatifs à d'autres membres du conseil du ZCTU indiquent que d'autres ont également de graves fractures des os, des bosses et contusions sérieuses et des coupures, notamment MM. Moses Ngondo et R. Chigwagwa. Des rapports exhaustifs pour toutes les personnes blessées pendant leur séjour dans les locaux de la police n'étaient pas disponibles lors de la rédaction des présentes allégations. Les dirigeants syndicaux auraient également été contraints de marcher pieds nus dans les eaux usées s'écoulant dans les cellules, ces dernières ayant été qualifiées d'inhumaines par la Cour suprême du Zimbabwe.

**1379.** M. Wellington Chibebe a informé des journalistes que les dirigeants syndicaux ont été placés par deux dans des cellules, où la police les a frappés à l'aide de barres de fer et de bâtons. Il était effrayé par les coups répétés et par les propos des policiers, qui leur disaient que «des gens sont morts pendant la lutte pour l'indépendance et c'est exactement ce qui va aussi arriver maintenant» et «nous avons été formés pour tuer et non pour rédiger des fiches». Vers 16 heures, il a lui-même été frappé jusqu'à ce qu'il perde connaissance et il n'a repris conscience que le lendemain 14 septembre. Il a finalement été transféré le vendredi 15 septembre à l'Hôpital Parirenyatawa, qui ne disposait pas de médicaments. La police a refusé de le transférer vers un meilleur hôpital, bien que les quatorze autres détenus aient été admis à l'Hôpital Dandaro à Borrowdale. (L'organisation plaignante joint en annexe 4 plusieurs photographies de M. Chibebe couché sur un lit d'hôpital, le bras gauche plâtré et bandé.)

**1380.** M<sup>me</sup> Lucia Matibenga a elle aussi confirmé qu'ils avaient été placés par deux dans des cellules, où cinq hommes munis de bâtons les attendaient et les ont battus et roués de coups pendant une vingtaine de minutes. Ils lui ont cogné la tête contre le mur à trois reprises;

elle a été giflée à pleines mains plusieurs fois et frappée sur les jambes, les bras et le dos sans discontinuer. Quand elle s'est effondrée, on lui a ordonné de se relever. Après ces violences, elle n'a pas été maintenue en cellule mais a été autorisée à s'asseoir dans la zone du guichet. Des collègues et des avocats du ZCTU venaient juste de se voir invités à quitter le guichet puisque les quinze dirigeants syndicaux n'étaient pas dans la prison de Matabi quand M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, en dépit des menaces de policiers, est parvenue à signaler sa présence à ses collègues. Le 15 septembre au soir, 29 des activistes et des dirigeants arrêtés à Harare ont été présentés au tribunal. Six avaient un bras en écharpe par suite des blessures subies sous la garde de la police. Tous ont été accusés en vertu de l'article 37 de la loi pénale (Codification et Réforme) selon lequel toute action susceptible de causer un trouble à l'ordre public constitue un délit. Tous ont été relâchés moyennant le versement d'une caution de 20 000 dollars zimbabwéens chacun. Ils doivent passer en jugement le 3 octobre à 9 h 30 et, jusqu'à cette date, se présenter au commissariat central de Harare chaque vendredi. M. Wellington Chibebe n'a quant à lui pas pu se présenter à la même audience du tribunal que les vingt-neuf autres activistes et dirigeants, du fait des graves blessures qui lui ont été infligées par la police. Une audience séparée du tribunal a donc été organisée pour lui le 16 septembre sur son lit d'hôpital. Il a été relâché sans caution et son jugement est également prévu pour le 3 octobre. Du fait des violences qu'il a subies, il a dû être opéré le lundi 18 septembre. Le représentant du ministère public, M. Tawanda Zvakare, a rejeté l'accusation de torture, considérant les blessures subies par les dirigeants syndicaux comme des contusions obtenues au cours d'accrochages avec la police, pendant lesquels des agents de police ont eux-mêmes été blessés. Le magistrat a toutefois diligenté une enquête sur les violences et M. Alec Muchadehama, l'avocat des dirigeants syndicaux, a également déposé plainte contre la police pour torture pour le compte de M. Chibebe et d'autres.

**1381.** Dans les trente-quatre autres sections du ZCTU, des activistes ont été relâchés sous caution ou en réglant des amendes d'aveu de culpabilité ou des amendes pour entrave à la circulation, atteignant dans certains cas 250 dollars zimbabwéens:

- *Chegutu*: 11 membres du Syndicat général des travailleurs de l'agriculture et des plantations du Zimbabwe, six hommes et cinq femmes, ont été battus et torturés par la police. On les a fait entrer un par un dans une pièce pour les frapper. Trois d'entre eux ont été battus par des agents de la sécurité (CIO). L'un des dirigeants serait si gravement blessé qu'il risque de mourir des suites des violences qu'il a subies. Leurs plaintes à ce sujet ayant été ignorées, ils ont dû verser une caution de 1 000 dollars zimbabwéens chacun(e) et sont cités à comparaître au tribunal le 29 septembre, toujours sous l'accusation d'avoir enfreint la loi pénale (Codification et Réforme);
- *Victoria Falls*: trois activistes ont été relâchés moyennant une caution 5 000 dollars zimbabwéens chacun;
- *Hwange*: deux membres du ZCTU qui avaient été arrêtés pour avoir distribué des tracts le 13 septembre ont été relâchés moyennant une caution de 2 000 dollars zimbabwéens chacun;
- *Chitungwiza*: des activistes ont été relâchés le 14 septembre après avoir réglé des amendes d'aveu de culpabilité. Huit d'entre eux avaient subi des violences policières et avaient dû recevoir des soins médicaux; et
- *Kadoma*: 11 membres ont comparu devant le tribunal le 15 septembre et ont été accusés d'infraction à la loi pénale (Codification et Réforme).

**1382.** Le 19 septembre 2006 à 12 h 30, le premier secrétaire général adjoint du ZCTU, M. Japhet Moyo, a été détenu et interrogé pendant deux heures à l'aéroport international de Harare. Au guichet de l'immigration, il a été accosté par deux personnes déclarant être membres de

la CIO, l'accusant d'avoir organisé des manifestations du ZCTU (sans doute le 13 septembre) et de quitter le pays pour diffuser de fausses informations sur le Zimbabwe. Ses bagages ont été fouillés pendant son interrogatoire, mais rien n'a été confisqué. On lui a dit de ne parler de l'incident à personne car il s'agissait juste d'un contrôle de sécurité de routine. Le ZCTU soupçonne que M. Silas Kuvheya, le secrétaire général du Syndicat des travailleurs du textile du Zimbabwe, a lui aussi été interrogé car on ne l'a trouvé nulle part après son arrivée à l'aéroport international de Harare prévue pour 14 h 30.

- 1383.** Le 25 septembre 2006, le président Mugabe a déclaré à la presse que la police avait eu raison de traiter sévèrement les dirigeants syndicaux les 12 et 13 septembre. «Certaines personnes font à présent courir la rumeur qu'elles ont subi des violences. Et bien oui, on vous tape dessus. Quand la police vous ordonne de dégager»; et d'ajouter «Si vous ne dégagéz pas, vous invitez la police à faire usage de la force» aurait déclaré le président Mugabe. Selon lui, la manifestation du 13 septembre faisait partie d'une campagne visant à le faire quitter ses fonctions. De l'avis de l'organisation plaignante, ces citations montrent clairement que le gouvernement du Zimbabwe cautionne et est pleinement responsable des tortures et des violences physiques infligées aux dirigeants syndicaux les 12 et 13 septembre. L'organisation plaignante se déclare très inquiète de ces déclarations et demande au Comité de la liberté syndicale de faire savoir sans équivoque au gouvernement du Zimbabwe que la torture et les attaques physiques de manifestants syndicaux pacifiques vont à l'encontre des principes de la convention n° 87.
- 1384.** Le 20 août 2004, un projet de loi sur les organisations non gouvernementales (ONG) a été publié (*Gazette* n° 68, 20 août 2004; annonce gouvernementale générale n° 432 de 2004) pour exiger l'enregistrement de toutes les ONG. Ce projet prévoyait que tous les membres du comité directeur d'une ONG non enregistrée pourraient être passibles d'une peine pouvant aller jusqu'à cinq mois de prison si l'ONG concernée ne mettait pas fin à ses opérations. Ce projet visait à empêcher des ONG locales de recevoir, notamment de donateurs étrangers, des fonds pour des «questions de gouvernance», cette expression était définie comme incluant «la promotion et la protection des droits de l'homme et les questions de gouvernance politique». Les syndicats craignaient que ce projet permette une ingérence dans leur coopération avec des donateurs étrangers. En octobre 2005, le ministre du Travail, du Service public et de la Prévoyance sociale alors en fonctions, M. Nicholas Goche, a déclaré que, conformément à cette politique, il était impératif que les ONG demandent l'autorisation d'opérer à leur gouverneur provincial, à titre de mesure provisoire, en attendant l'adoption définitive du projet de loi, et ce afin de garantir la responsabilité des ONG. Cette politique n'a toutefois pas été suivie par certaines ONG. Le projet de loi a été voté par le Parlement le 9 décembre 2005, mais le président Robert Mugabe ne l'a toutefois pas signé dans le délai imparti de vingt et un jours, le renvoyant devant le Parlement. Selon le ministre actuel du Travail, du Service public et de la Prévoyance sociale, M. Paul Mangwana, le projet de loi est toujours en cours d'examen par le Président et il pourrait être soumis à des consultations avec des organisations sociales. Le ZCTU craint que, si la loi était adoptée, elle serve à empêcher les financements étrangers de ses activités.
- 1385.** Le projet de loi Labour Amendment Bill H.B.1, 2005, a été publié dans la gazette juridique du 11 mars 2005. Le ZCTU s'est plaint de l'absence de consultation sur un certain nombre de dispositions du projet. L'un de ses principaux sujets d'inquiétude était que les employés du secteur public ne seraient pas couverts par la loi générale sur le travail mais seraient soumis à une législation séparée en vertu de la loi sur le service public (PSA). Cette dernière prive les employés du secteur public du droit de négociation collective. Selon le ZCTU, ces modifications constitueraient un recul par rapport aux avantages acquis en vertu de la loi sur le travail harmonisée de 2003, qui octroie aux fonctionnaires le droit de créer et d'appartenir à un syndicat et le droit à la négociation collective. Selon le ZCTU, la modification interdirait également à tous les employés du secteur public le recours à la

grève et l'accès à d'autres mécanismes efficaces de règlement des conflits. Dès 2005, les premiers signes de l'impact du nouveau projet de loi se faisaient déjà sentir. Le bruit a ainsi circulé en octobre 2005 que des syndicats d'enseignants du Zimbabwe étaient trop effrayés pour entreprendre une grève, craignant d'être emprisonnés s'ils se mettaient en grève. Le projet de loi a ensuite été adopté et la loi est entrée en vigueur le 30 décembre 2005, sous l'intitulé de Labour Amendment Act, 2005 (loi n° 7/2005). Une note de synthèse exhaustive du ZCTU sur le projet de loi analyse en détail l'impact de cette nouvelle loi. Outre l'exclusion des fonctionnaires du champ d'application de la loi sur le travail, elle présente plusieurs caractéristiques inquiétantes. Les articles 25, 79, 80 et 81 donnent au ministre du Travail le pouvoir d'approuver, d'enregistrer et de publier les conventions collectives. Contrairement aux promesses faites par le gouvernement à la CIT en juin 2004, ces articles n'ont pas été abrogés. Le gouvernement a par ailleurs introduit dans la loi une sous-clause obligeant les conventions collectives à prévoir des mesures pour lutter contre la violence sur le lieu de travail. Le ZCTU est convaincu qu'elle pourrait abusivement servir à criminaliser la grève. La loi centralise également la décision sur l'enregistrement des syndicats et des organisations d'employeurs, contre l'avis exprès des syndicats.

**1386.** Qui plus est, la loi renferme des dispositions permettant au directeur de l'enregistrement des sociétés de superviser l'élection de dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'annuler des élections, de différer ou de modifier la date d'une élection. En vertu de la nouvelle loi, la décision du directeur de l'enregistrement sera maintenue, même en cas d'appel, alors qu'auparavant un appel permettait de suspendre une telle décision. Cette disposition est contraire à la jurisprudence de l'OIT selon laquelle aucune suspension de syndicat ne devrait prendre effet avant qu'une décision définitive ait été rendue par un organisme judiciaire indépendant. La législation ne contient pas de dispositions interdisant aux employeurs de recruter des travailleurs remplaçants en cas de grève. Toutefois, un employeur a interdiction de recruter de tels travailleurs pendant un lock-out. La loi renferme également un article qui permet aux employeurs de poursuivre des travailleurs en responsabilité lors de grèves illicites. En vertu de l'article 109, point (2), des personnes physiques et morales engagées dans une grève illégale pourront être condamnées à une amende ne dépassant pas le niveau 14 (la loi ne précise pas à quel montant correspond le niveau 14) ou à une peine de prison pour une durée ne dépassant pas cinq ans d'emprisonnement, ou à la fois à une amende et à une peine de prison. De plus, le droit d'un syndicat à recouvrer des cotisations syndicales par pointage pourra être annulé pendant une durée allant jusqu'à douze mois sur ordre du ministre du Travail.

**1387.** L'organisation plaignante joint à ses allégations un DVD contenant:

- 1) de brefs entretiens avec cinq syndicalistes, notamment M. Chibebe, M<sup>me</sup> Matibenga et M. James Gumbi, un membre du conseil général du ZCTU. Tous attestent avoir pris part à la manifestation du 13 septembre 2006 et avoir été violemment battus par la police. Dans les cas de M. Chibebe et de M<sup>me</sup> Matibenga, les blessures et contusions concordant avec les allégations de l'organisation plaignante sont évidentes;
- 2) une séquence indiquant que c'est bien lors de la manifestation du 13 septembre que plusieurs manifestants se voient ordonner de monter à l'arrière d'un camion par des policiers, qui les frappent à plusieurs reprises avec des bâtons avant de monter dans le camion et de les emmener.

## C. Nouvelles réponses du gouvernement

**1388.** Concernant l'arrestation de syndicalistes alléguée par l'organisation plaignante, le gouvernement réitère, dans une communication du 6 septembre 2006, sa position selon laquelle les arrestations n'avaient aucun rapport avec des activités syndicales mais

concernaient plutôt les activités politiques des syndicalistes. Le gouvernement soutient que les personnes concernées s'étaient engagées dans des manifestations et des activités organisées par leur parti politique, qui n'avaient pas été sanctionnées par les organes de contrôle habilités en conformité avec les lois régissant les manifestations de partis politiques.

- 1389.** Au sujet de la recommandation antérieure du comité, le gouvernement indique qu'il ne dispose pas de dossier concernant l'arrestation alléguée de M. Choko et de huit autres syndicalistes. Quant au cas de M. Takaona, le gouvernement déclare que la société Zimpapers a fait appel d'une sentence arbitrale rendue en vertu de l'article 98 de la loi sur le travail; la question de la réintégration de M. Takaona continue donc d'être examinée dans le cadre des procédures de règlement des conflits en vigueur au Zimbabwe.
- 1390.** Quant au dirigeant syndical, M. Mangezi, le gouvernement déclare pouvoir uniquement encourager son employeur à réexaminer la décision de mutation le concernant. De ce fait, le gouvernement a demandé au syndicat de conseiller à M. Mangezi de déposer auprès du ministère une plainte pour pratique professionnelle abusive, afin que le problème puisse être traité dans le cadre du dispositif de règlement des conflits.
- 1391.** Le gouvernement déclare également qu'une mission de contacts directs au Zimbabwe est non seulement inacceptable, mais déplacée. Selon lui, les mécanismes de l'OIT ne peuvent parvenir aux résultats escomptés s'ils sont utilisés pour résoudre des questions qui sont du domaine du politique. Il réitère sa position selon laquelle les allégations formulées contre lui ont leurs racines profondes dans les ambitions politiques d'un petit nombre de dirigeants du ZCTU qui poursuivent des intérêts politiques en abusant des privilèges accordés aux syndicats. Selon le gouvernement, ces personnes occupent également des fonctions dans le parti d'opposition (MDC) et dans un certain nombre d'organisations quasi politiques qui cherchent à renverser, de manière violente et anticonstitutionnelle, le gouvernement actuel.
- 1392.** Le gouvernement a joint à sa communication du 6 septembre 2006 des copies d'une décision de la Cour suprême de mars 2006 et d'une décision du Tribunal du travail de novembre 2005 portant respectivement sur la société NetOne et la Zimpost. Concernant NetOne, la Cour suprême a déclaré licite le licenciement de 56 employés, annulant ainsi une précédente sentence arbitrale de réintégration. Dans le cas de Zimpost, le Tribunal du travail a confirmé une sentence arbitrale de réintégration tout en la modifiant légèrement, en ajoutant que, dans le cas où les parties ne parviendraient pas à s'accorder sur le montant de dommages et intérêts à la place de la réintégration, l'une ou l'autre partie pourra demander au tribunal d'évaluer ledit montant.
- 1393.** Dans une communication du 1<sup>er</sup> octobre 2006, le gouvernement déclare que la manifestation du ZCTU a été entreprise en collaboration avec le parti politique d'opposition MDC. Elle cessait dès lors d'être une activité de travailleurs et était soumise aux lois régissant les manifestations politiques. Le gouvernement a refusé d'autoriser cette manifestation car le MDC avait, peu de temps auparavant, provoqué de violentes escarmouches qui auraient pu causer des morts; et il a donc arrêté des dirigeants du ZCTU pour s'être engagés dans une activité illégale. Le gouvernement ajoute que les questions mises en avant par l'organisation plaignante pour justifier la tenue de la manifestation entrent dans le cadre du processus de dialogue social: il est donc sidérant de voir qu'une partie à un processus puisse choisir de continuer à recourir à des affrontements pour des questions sur l'examen desquelles toutes les parties sont engagées. Le gouvernement soutient que, au moins pour l'une des questions ayant motivé l'organisation de la manifestation – la liaison entre les salaires, le seuil de pauvreté et le VIH/SIDA –, l'organisation plaignante et lui-même étaient d'ores et déjà en total accord, comme le prouve le procès-verbal du Forum de négociation tripartite (TNF). Concernant d'autres

questions telles que le VIH/SIDA et l'impôt sur le revenu, le gouvernement maintient que l'organisation plaignante aurait pu continuer de les traiter dans le cadre du TNF ou chercher à obtenir d'éventuelles suggestions en la matière de la part des autorités avant d'avoir recours à des manifestations.

- 1394.** Dans une communication du 17 octobre 2006, le gouvernement joint une déclaration du commissaire de police, qui récapitule les déclarations faites par écrit et sous serment par des agents de police présents lors de la manifestation du 13 septembre 2006. Cette déclaration affirme que: 1) la manifestation étant illégale, la police avait le droit de disperser les manifestants et d'arrêter ceux qui bravaient l'ordre de dispersion; 2) les manifestants blessés étaient ceux qui résistaient à leur arrestation et à l'ordre de dispersion; 3) la police avait été contrainte de faire usage d'un minimum de force pour venir à bout des manifestants, et c'est ainsi que certains ont été blessés; 4) la police a également émis des allégations selon lesquelles certains manifestants se sont blessés en sautant des véhicules qui les emmenaient vers différents commissariats; et 5) des enquêtes sont toujours en cours pour établir si les membres du ZCTU ont fait ou non l'objet de violences physiques au cours de leur détention au commissariat de Matapi.
- 1395.** Dans sa communication du 19 janvier 2007, le gouvernement commence par contester le «complément d'information» transmis par la CISL, puisque le gouvernement a déjà répondu à de nombreuses reprises aux mêmes allégations au titre de plaintes et de cas différents. Il souhaite que la CISL perde l'habitude de présenter de vieilles questions sous un nouvel emballage pour le seul plaisir de mettre le gouvernement du Zimbabwe sur la sellette.
- 1396.** Pour ce qui a trait aux expulsions alléguées de syndicalistes internationaux, le gouvernement se réserve entièrement le droit de déterminer ses politiques et ses lois sur l'immigration, en conformité avec les aspirations de la République. L'adhésion à un syndicat ne saurait être utilisée pour contourner les lois et les politiques nationales d'immigration. Le gouvernement souligne qu'il ne souhaite pas compromettre ses lois et ses politiques pour des personnes qui, sous couvert de syndicalisme, sont résolues à déstabiliser le pays.
- 1397.** Le gouvernement souligne que les syndicalistes internationaux ne font l'objet d'aucune interdiction générale d'entrée au Zimbabwe et il énumère un certain nombre d'entre eux appartenant à des organisations, telles que le SATUCC ou LO Norway, et le porte-parole des travailleurs du Conseil d'administration, M. L. Trotman, qui ont été accueillis dans le pays. Seules les personnes jugées indésirables pour la survie et le développement sociaux, politiques et économiques du pays ne sont pas autorisées à entrer au Zimbabwe.
- 1398.** Il convient de replacer les quelques cas isolés cités par la CISL dans le contexte de l'exercice par le Zimbabwe de son droit souverain à décider de ses lois et de ses politiques d'immigration. Le gouvernement n'a donc nullement à s'excuser d'exercer son obligation constitutionnelle de protéger les intérêts et la sécurité de la majorité des Zimbabwéens.
- 1399.** Concernant les allégations de tentatives de remplacement de la direction du ZCTU, auxquelles le gouvernement a répondu à plusieurs reprises, le gouvernement affirme avec force que la direction du ZCTU en appelle abusivement au dispositif de contrôle de l'OIT pour des questions purement internes au syndicat. Les prétendus agents provocateurs sont en fait des membres de la direction du ZCTU qui ont formulé à l'encontre de la direction actuelle du syndicat des allégations de corruption, de mauvaise gestion et de violation de la constitution du ZCTU. Le gouvernement estime que le ZCTU cherche à obtenir le soutien de ses alliés occidentaux, manifestement allergiques au gouvernement du Zimbabwe, en vue de saborder les allégations formulées à leur encontre en qualifiant d'agents du gouvernement les dirigeants des syndicats affiliés au ZCTU. Le gouvernement n'a dès lors

pas de commentaires à faire sur des affaires purement internes au ZCTU, dont les dirigeants devraient se voir conseiller de résoudre leurs problèmes internes sans y mêler le nom du gouvernement.

- 1400.** Le gouvernement conteste par ailleurs l'allégation du ZCTU selon laquelle la CIO aurait confirmé par des rapports de presse son intention de faire partir les dirigeants du ZCTU. De plus, les soi-disant menaces de mort dont ces derniers auraient fait l'objet ne peuvent être prouvées par le moindre début de preuve et sont basées sur des ouï-dire; le but étant de faire du battage autour de la sécurité des dirigeants du ZCTU juste pour masquer leurs activités contre l'ordre établi et s'attirer la compassion de leurs sponsors et contacts en Occident.
- 1401.** Sur la question des allégations d'arrestations pendant les préparations de la fête du 1<sup>er</sup> mai, le gouvernement déclare avoir diligenté une enquête sur ces allégations et n'avoir obtenu aucune information sur la question. Le gouvernement estime qu'il s'agit d'une manipulation d'événements imaginaires par le ZCTU, qui n'a véritablement cessé de chercher à discréditer le gouvernement du Zimbabwe. Le gouvernement affirme que les activités syndicales ne sont pas soumises à la POSA, comme l'a indiqué le ZCTU. Les allégations en question sont des exemples typiques d'événements fabriqués de toutes pièces dans les bureaux du ZCTU en vue d'étayer les efforts de leurs collègues dans l'opposition qui considèrent la POSA comme une entrave à leurs aspirations anticonstitutionnelles et violentes contre l'ordre établi.
- 1402.** Quant aux arrestations survenues les 27 et 28 avril 2005, le gouvernement confirme que les personnes citées ont effectivement été appréhendées alors qu'elles distribuaient du matériel subversif appelant à des troubles civils pour renverser par la violence le gouvernement pendant la marche organisée par le NSSA. Dès lors, les autorités chargées de faire respecter la loi ont agi comme il se devait pour préserver l'ordre public car d'autres travailleurs ayant des opinions politiques différentes auraient pu réagir de la même façon, ce qui aurait conduit à la rupture de l'ordre public. Le gouvernement du Zimbabwe n'a cessé d'encourager publiquement la direction du ZCTU à renoncer à politiser le lieu de travail, mais ces exhortations sont jusqu'ici demeurées vaines puisque les dirigeants du ZCTU continuent de profiter de tous les rassemblements pour faire valoir leurs intérêts politiques.
- 1403.** Le coordonnateur du projet d'économie informelle du ZCTU a effectivement fait l'objet d'enquêtes de police portant sur des opérations de change illégales, qui ont ensuite donné lieu à des poursuites judiciaires actuellement en cours d'instruction par les tribunaux.
- 1404.** La question relative à des allégations de harcèlement par des voyous et celle des deux véhicules suspects devraient être rejetées avec tout le mépris qu'elles méritent. Le gouvernement note que des allégations semblables formulées par M. R. Majongwe ont été rejetées par le comité, eu égard à leur nature imaginaire.
- 1405.** Les allégations à l'encontre de la soi-disant société de sécurité Chinotimba sont des exemples typiques de concurrence entre fédérations, la Chinotimba étant issue du ZFTU, un syndicat rival du ZCTU. Il est très étonnant de constater qu'aucun rapport n'a été rédigé par la police alors que tout le monde sait que les agents de sécurité n'ont aucun pouvoir de maintien de l'ordre.
- 1406.** La descente de police dans les bureaux du ZCTU le 13 mai 2005 était effectivement légale, étant donné que la police avait un mandat de perquisition. Il est du devoir de la police d'enquêter quand elle soupçonne qu'un délit a été commis. Il convient également de noter que la direction du ZCTU a saisi les tribunaux, ce qui atteste clairement de la crédibilité de la règle de droit au Zimbabwe.

- 1407.** Pour ce qui concerne la représentation des travailleurs à la Conférence de l'OIT, le gouvernement rappelle que la Commission de vérification des pouvoirs a traité cette question, et il réitère sa position selon laquelle il n'a joué aucun rôle dans le choix du candidat du ZCTU, le nom du troisième vice-président du syndicat lui ayant été soumis suite à la suspension de la direction du ZCTU dans laquelle le gouvernement n'a joué aucun rôle.
- 1408.** Quant à l'allégation d'arrestation d'activistes du ZCTU pour avoir organisé un débrayage de deux jours, les pièces soumises par la CISL font clairement apparaître que le débrayage avait été organisé par des partis d'opposition politique et non par le ZCTU. Ces partis politiques sont soumis à la POSA. Dans le ZCTU, certaines personnes ont tendance à mettre abusivement en avant leur appartenance au syndicat pour servir leurs intérêts politiques et ont une propension à agiter la bannière syndicale chaque fois qu'ils se font prendre en train d'enfreindre la loi dans le cadre d'activités politiques.
- 1409.** Concernant l'allégation de tentatives de discréditation du secrétaire général du ZCTU, il s'agit une fois de plus de luttes internes au ZCTU pour la direction du syndicat, suite aux allégations formulées à l'encontre de la direction de M. Chibebe. Les personnes mentionnées dans les allégations sont effectivement des dirigeants de syndicats affiliés au ZCTU, ce qui est également le cas pour les allégations d'agressions lors d'irruptions au ZCTU, au WAC et à l'hôtel Bronte. Le gouvernement n'a aucune part dans les affaires syndicales, conformément à l'acte législatif n° 131 sur la protection contre des actes d'ingérence.
- 1410.** Des recherches sur l'arrestation alléguée de M<sup>me</sup> Lucia Matibenga, le 19 octobre 2005, ont révélé qu'aucun événement de ce type ne s'est produit. Cette personne étant actuellement contestée dans ses fonctions de direction par d'autres membres du syndicat, elle a fait en sorte, dans la droite ligne de ce que la direction du ZCTU a coutume de faire dans de semblables circonstances, que soient concoctées des allégations à l'encontre du gouvernement pour torpiller la lutte interne au sein de son syndicat.
- 1411.** Se référant à sa réponse au Bureau suite à une intervention demandée en relation avec les enquêtes sur les activités du ZCTU, le gouvernement ajoute que, au titre du dépôt des plaintes susmentionnées par des membres du ZCTU, il a convoqué une réunion de tous les membres du conseil général du ZCTU pour établir la réalité des faits. Certains de ces membres ont choisi, de manière constructive, de s'abstenir de participer à cette réunion; mais les éléments soumis par les membres qui y ont assisté se sont avérés suffisants pour convaincre le ministre de la nécessité d'invoquer l'article 120 de la loi sur le travail, ce qui a entraîné la désignation d'un chargé d'enquête indépendant.
- 1412.** Le gouvernement n'a pas l'intention de s'exprimer sur le fond de la cause, étant donné que l'affaire est pendante et actuellement examinée par les tribunaux du Zimbabwe, qui ont la plus grande compétence pour traiter au mieux cette question dans tous ses aspects.
- 1413.** Quant aux affirmations du ZCTU prétendant qu'ils n'ont pas pu assister à la réunion convoquée par le directeur de l'administration du travail car ils étaient alors en prison, le ministre comprend que seuls deux membres du conseil général se trouvaient dans des cellules de la police, et non en prison, comme l'allègue le ZCTU, après avoir organisé et participé à une manifestation dont les mobiles étaient politiques.
- 1414.** Par manque de locus standi, le gouvernement n'a pas à commenter les questions soulevées par les dirigeants du ZCTU au sujet de leurs luttes internes. Il conviendrait de demander à la direction du ZCTU de garder pour elle-même les remous qui l'agitent, sans mêler le nom du gouvernement à leurs bagarres.

- 1415.** Le gouvernement souhaite par ailleurs dissiper tout malentendu sur le fait que M. Chibebe a été appréhendé par la police le 8 août 2006 pour répondre à des accusations d'activité en devises illégale, dont M. E. Mutemeri et M<sup>me</sup> V. Mushongera sont également coaccusés. Ces accusations n'ont jamais été abandonnées.
- 1416.** De plus, l'arrestation alléguée de M. L. Madhuku pour des manifestations en faveur d'une réforme constitutionnelle n'a rien à voir avec des activités de travailleurs. Le président de l'Assemblée constitutionnelle nationale (NCA) est un activiste politique connu. L'inclusion de l'arrestation alléguée du président de la NCA dans des questions relatives à la liberté syndicale des travailleurs témoigne sans ambiguïté de la relation existant entre la direction du ZCTU et les partis politiques d'opposition ainsi qu'avec les organisations quasi politiques telles que la NCA. Ils œuvrent manifestement de concert pour des activités de déstabilisation de l'ordre public. Des travailleurs du Zimbabwe ont à de multiples reprises fait part de leur préoccupation au sujet des manœuvres des dirigeants du ZCTU dans la politique, les accusant de se concentrer sur des intérêts politiques personnels au détriment de la protection sociale des travailleurs.
- 1417.** Qui plus est, certaines des informations soumises par la CISL ne figuraient pas dans les allégations présentées à l'origine par le ZCTU et la CISL et n'ont été présentées qu'un an plus tard. Le gouvernement soutient que ces nouveaux incidents sont fabriqués de toutes pièces pour dépeindre le gouvernement du Zimbabwe comme un grave contrevenant aux droits des travailleurs, dans le plus grand intérêt des adversaires du gouvernement du Zimbabwe, en particulier de certains gouvernements occidentaux.
- 1418.** Les allégations formulées à l'encontre du ministre-adjoint M. Muguti sont malveillantes et sans fondement. Le gouvernement met au défi le ZCTU et la CISL de fournir des preuves crédibles attestant du bien-fondé de ces allégations scandaleuses.
- 1419.** Aucune information n'est parvenue concernant les allégations de torture de M. Taruva telles qu'elles ont été présentées. Il s'agit une fois de plus d'une allégation typiquement forgée de toutes pièces pour ternir l'image du gouvernement du Zimbabwe. Des fonctionnaires de l'école ont confirmé qu'aucun événement de ce type ne s'était produit.
- 1420.** A tous les stades importants, le gouvernement a toujours fourni au comité les informations relatives au cas des travailleurs de TelOne licenciés, et ce jusqu'à l'arrêt définitif rendu sur ce cas par la Cour suprême. Le jugement de la Cour suprême a également été transmis à l'OIT. Les allégations de coups assésés par la police n'ont à aucun moment été formulées. Le ZCTU invoque ces questions à ce stade uniquement pour ternir l'image des agents chargés de faire respecter la loi au Zimbabwe, après l'échec de son recours auprès de la Cour suprême. Il s'agit à l'évidence d'une manifestation de sa rancœur après avoir été débouté de son appel, et elle devrait donc être écartée avec le mépris qu'elle mérite. La police a également confirmé qu'aucun incident de ce type ne s'était produit de la manière alléguée.
- 1421.** Deux dirigeants du ZCTU ont effectivement été arrêtés le 8 novembre 2005 pour leur participation à une manifestation illégale organisée par le parti politique d'opposition MDC qui n'avait pas été autorisée par l'autorité de contrôle. L'événement n'avait aucun rapport avec des activités syndicales, mais il s'agissait plutôt d'actions purement politiques émanant du MDC auquel ils appartenaient. Il convient également de souligner qu'une simple notification à l'autorité de contrôle d'une manifestation politique n'équivaut pas à une permission d'entreprendre la manifestation en question. En l'occurrence, l'autorité de contrôle n'avait pas donné son consentement à cette manifestation politique.
- 1422.** Concernant les arrestations alléguées de syndicalistes en novembre 2005, les tracts présumés confisqués à MM. Kamukutu et Kambanje étaient manifestement de nature

subversive puisqu'ils préconisaient le renversement par la violence du gouvernement actuel. Le gouvernement précise que des activités terroristes ne sont pas du tout souhaitables et qu'il est dès lors du devoir de la police de maintenir la paix, l'ordre et la tranquillité.

- 1423.** Le gouvernement n'a pas pu obtenir d'informations sur la descente présumée dans les bureaux du ZCTU à Chinhoyi. La police a par ailleurs confirmé qu'aucun rapport n'avait été rédigé au sujet de cette descente de police alléguée.
- 1424.** Concernant les démonstrations de masse du 13 septembre 2006, le gouvernement considère que la situation est dénaturée dans le but de faire du battage autour de violations présumées au Zimbabwe, l'idée étant de s'attirer la sympathie des adversaires de la République du Zimbabwe qui sont prêts à faire feu de tout bois pour voir le Zimbabwe figurer sur la liste des comparants devant la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2007.
- 1425.** Il faut également noter que l'appel à des manifestations illégales a été un fiasco puisque la majorité des Zimbabwéens a ignoré l'appel pour vaquer à ses affaires quotidiennes. La direction du ZCTU a donc lancé la manifestation en recrutant des voyous du parti politique d'opposition MDC. Les chiffres donnés par le ZCTU et la CISL sont donc le fruit de l'imagination des dirigeants du ZCTU.
- 1426.** Le gouvernement met humblement en avant le fait que, alors que la police n'a utilisé la force qu'au minimum pour procéder à des arrestations, le battage fait autour des tortures alléguées est fortement exagéré et vise à gonfler hors de toute proportion l'utilisation minimum de la force par la police, comme cela a été dit avec justesse dans le cas de M<sup>me</sup> Matibenga. S'il n'y avait pas eu d'examen ultérieurs en Afrique du Sud, de telles contrevérités auraient été considérées comme vraies du simple fait qu'elles étaient rapportées à l'encontre du gouvernement du Zimbabwe. Cela montre clairement jusqu'où des acteurs politiques du mouvement syndical au Zimbabwe sont prêts à aller pour satisfaire leur insatiable appétit de discréditation du gouvernement du Zimbabwe.
- 1427.** Le gouvernement du Zimbabwe est très préoccupé par les déformations malveillantes des déclarations prétendument faites à la presse par le président Mugabe. Il faut par ailleurs noter qu'aucune citation correcte n'est donnée pour authentifier les allégations faites par le ZCTU et la CISL. Lesdites organisations seraient mieux inspirées de chercher à obtenir des éclaircissements auprès des services gouvernementaux concernés avant de présenter des allégations déformées contre le gouvernement et les fonctionnaires de la République du Zimbabwe.
- 1428.** Pour ce qui concerne le projet de loi sur les ONG, le gouvernement déclare que cela n'a aucun rapport avec l'activité syndicale. Aux termes du droit du travail, le ZCTU est enregistré en tant que fédération syndicale et non en tant qu'ONG. Il est donc déplacé de discuter et de soumettre au dispositif de l'OIT un élément de législation qui, même en faisant un effort d'imagination maximum, ne s'applique pas aux activités syndicales et aux normes du travail.
- 1429.** Le gouvernement considère les observations faites par la CISL et le ZCTU comme des points à examiner dans le cadre de la réforme en cours de la législation du travail et leurs suggestions ont été notées. La modification du droit du travail implique l'examen des différents points de vue et positions de toutes les parties prenantes. La prétention du ZCTU de voir ses avis et suggestions être pris d'emblée en considération aux dépens des avis d'autres parties prenantes telles que les employeurs et la société civile est donc fallacieuse.

1430. Il est également intéressant de noter que la CISL présente des allégations vagues contre l'actuelle loi sur le travail sans se référer aux articles précis prouvant le bien-fondé de ses réclamations. A cet égard, le gouvernement défie le ZCTU et la CISL de citer l'article supposé de la loi stipulant que les conventions collectives devraient prévoir des mesures pour lutter contre la violence sur le lieu de travail.

#### D. Conclusions du comité

1431. *Le comité note que les nouvelles allégations dans ce cas concernent: l'expulsion et l'interdiction d'entrer dans le pays à des syndicalistes étrangers collaborant avec le ZCTU; le parrainage d'une faction rivale au sein du ZCTU tendant à saper la direction du ZCTU; la dissolution de réunions du ZCTU; l'attaque du siège du ZCTU et la confiscation illégale des biens du syndicat; le lancement d'enquêtes portant sur des allégations d'incurie financière pour harceler le syndicat; des propositions de modifications à la législation du travail en violation des principes de la liberté syndicale; et plusieurs cas impliquant l'arrestation, la détention et le passage à tabac de dirigeants et de membres du ZCTU – dont une grande partie ont été commis dans le cadre de la répression d'une manifestation organisée par le ZCTU le 13 septembre 2006. Avant d'aborder le fond du présent cas, le comité doit déplorer, avec la plus grande fermeté, les accusations portées par le gouvernement quant à l'implication de l'OIT dans la fabrication de toutes pièces des nouvelles allégations présentées dans ce cas.*
1432. *Pour ce qui concerne les arrestations et détentions qui ont eu lieu le 13 septembre 2006, le comité note que, selon l'organisation plaignante, la manifestation organisée ce jour-là avait pour objectif de protester, entre autres, contre la pauvreté, la faim, le chômage, l'inflation et les coûts du transport élevés. Le comité regrette profondément que le gouvernement s'en tienne à définir cette allégation comme du «battage» destiné à gagner la sympathie de ses adversaires, sans apporter à cette allégation la réponse sérieuse et précise qu'elle mérite. Le comité observe que, d'une manière plus générale, le gouvernement répond en réitérant la position qu'il avait adoptée auparavant concernant des allégations de nature semblable – à savoir que les personnes concernées ont été arrêtées pour s'être engagées dans des manifestations politiques illégales et non pour une activité syndicale légitime. Le comité se voit dans l'obligation de rappeler une fois encore, comme il l'a fait à sa session de juin 2005 [voir 337<sup>e</sup> rapport, paragr. 1661], que les activités syndicales ne doivent pas être restreintes strictement à des questions de travail puisque les politiques et les choix des gouvernements ont nécessairement un impact sur les travailleurs; les organisations syndicales doivent en conséquence pouvoir exprimer publiquement leur opinion sur la politique du gouvernement au sens large du terme. Alors que les organisations syndicales ne doivent pas abuser de leur activité politique en outrepassant leurs fonctions propres et en promouvant des intérêts essentiellement politiques, une interdiction générale de toute activité politique par les syndicats, outre qu'elle serait incompatible avec les principes de la liberté syndicale, manquerait du réalisme nécessaire à son application pratique. Les organisations syndicales peuvent vouloir exprimer publiquement, par exemple, leur opinion sur la politique économique et sociale du gouvernement. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 502-503.]*
1433. *Selon l'organisation plaignante, des membres et des dirigeants du ZCTU ont également été arrêtés et détenus les 28 avril, 9 juin, 4 et 7 août, 20 septembre, 19 octobre, 7 et 8 novembre 2005, et les 8 et 15 août 2006. Le comité déplore le fait que de nombreuses allégations de cette nature continuent d'être formulées, en dépit de sa recommandation antérieure au gouvernement de s'abstenir de recourir à des mesures d'arrestation et de détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités syndicales. [Voir 337<sup>e</sup> rapport, paragr. 1671.] Le comité doit une fois encore souligner que la détention de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des*

*intérêts des travailleurs constitue une grave violation des libertés publiques, en général, et des libertés syndicales, en particulier. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 64.] Notant par ailleurs qu'un certain nombre de syndicalistes et de dirigeants du ZCTU ont été accusés en vertu de la loi pénale (Codification et Réforme) en relation avec leur participation à la manifestation du 13 septembre 2006, notamment 29 membres du ZCTU à Harare, 11 à Chegutu et 11 à Kadoma, le comité prie instamment le gouvernement d'abandonner les accusations relatives à des activités syndicales présentées à l'encontre de ces syndicalistes et de s'abstenir de recourir à des mesures d'arrestation et de détention de syndicalistes ou de dirigeants syndicaux pour des motifs liés à leurs activités syndicales. Tout en notant l'affirmation du gouvernement que la loi sur la sécurité et l'ordre public (POSA) n'est pas utilisée contre des syndicalistes, le comité considère qu'une action de protestation économique et sociale constitue effectivement une activité syndicale légitime qui doit être protégée. Le comité prie donc instamment le gouvernement de s'assurer qu'aucune autre accusation au titre de la POSA n'est pendante contre des syndicalistes pour leur exercice d'une activité syndicale légitime.*

**1434.** *Concernant les coups et blessures subis par des syndicalistes le 13 septembre 2006, le comité note que, selon le gouvernement, la police a fait un usage minimum de la force pour disperser les manifestants et qu'aucun des officiers de police, dont les déclarations écrites sous serment sont jointes à sa réponse, n'a été témoin d'actes de violence commis à l'encontre des syndicalistes arrêtés. Toutefois, le comité prend également note des informations précises fournies par l'organisation plaignante à l'appui de ces allégations. Lesdites informations comprennent une séquence vidéo dans laquelle les dirigeants du ZCTU attestent avoir été détenus et frappés le jour en question, et dans laquelle on peut facilement discerner leurs contusions et blessures. De plus, l'organisation plaignante allègue également des actes de violence commis à d'autres occasions contre des syndicalistes: la torture du syndicaliste du PTUZ, M. Harry Taruva, le 20 septembre 2005 (allégation que le gouvernement rejette purement et simplement), le matraquage et la dispersion de 300 travailleurs tenant une veillée le 30 octobre 2005, et les violences physiques sur M. Chibebe le 15 août 2006. Le comité rappelle à cet égard que les droits des organisations d'employeurs et de travailleurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pression ou de menaces de toute nature à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et qu'il incombe aux gouvernements de veiller au respect de ce principe. Qui plus est, dans les cas où la dispersion d'assemblées publiques ou de manifestations par la police a entraîné la perte de vies humaines ou de blessures graves, le comité a attaché une importance spéciale à ce que l'on procède immédiatement à une enquête impartiale et approfondie des circonstances et à ce qu'une procédure légale régulière soit suivie pour déterminer le bien-fondé de l'action prise par la police et pour déterminer les responsabilités. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 45 et 49.] Tout en notant que le gouvernement indique que des enquêtes ont été effectuées pour établir si des membres du ZCTU avaient ou non été agressés après leur détention au commissariat de Matapi, le comité prie instamment le gouvernement, eu égard à la gravité des allégations, de diligenter une enquête indépendante sur toutes les allégations de coups et de mauvais traitements, qui devra être conduite par une personnalité ayant la confiance de toutes les parties concernées. Il demande au gouvernement de le tenir informé des résultats de l'enquête.*

**1435.** *L'organisation plaignante indique également, faisant référence aux événements des 12 et 13 septembre 2006, que, le 25 septembre 2006, le président Mugabe a déclaré à des journaux que la police a eu raison de traiter sévèrement les dirigeants syndicaux ces jours-là. A quoi le gouvernement répond en affirmant que cette allégation constitue une déformation malveillante de ses propos, qui aurait dû être clarifiée auprès du service gouvernemental concerné. Compte tenu des positions contradictoires sur ce point et en l'absence de tous éléments nouveaux ultérieurs, le comité ne peut que demander au gouvernement de veiller à ce qu'aucune déclaration ne soit faite par des responsables*

*gouvernementaux qui pourrait être perçue comme une menace ou une intimidation destinée à des syndicalistes ou au mouvement syndical dans son ensemble.*

- 1436.** *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, le gouvernement a cherché à déstabiliser le ZCTU en fomentant une lutte interne au sein du syndicat par son soutien à des factions rivales chargées de s'opposer aux dirigeants et de perturber les réunions du ZCTU. A l'appui de cette allégation, l'organisation plaignante renvoie aux faits suivants: la parution en mars 2005 d'une série d'articles dans lesquels des dirigeants de syndicats affiliés au ZCTU accusent la direction centrale de ce dernier de fraude et de corruption; la perturbation d'une réunion du conseil exécutif du ZCTU le 19 mars 2005 par l'AAAWU, une faction rivale à l'intérieur du ZCTU qui, selon l'organisation plaignante, reçoit un soutien financier du gouvernement; la perturbation le 6 avril 2005 d'une réunion du conseil général au cours de laquelle des membres de syndicats affiliés au ZCTU ont tenté de faire discuter de force d'une motion exigeant la démission des dirigeants du ZCTU sous les accusations de corruption et de fraude; des agressions physiques commises le 23 avril 2005 sur des membres du ZCTU par des agents provocateurs de deux syndicats affiliés au ZCTU; et la perturbation le 9 juillet 2005 par des membres de l'AAAWU d'une réunion du WAC du ZCTU, au cours de laquelle plusieurs membres du WAC ont fait l'objet d'agressions physiques. Le comité se voit contraint d'exprimer sa préoccupation devant la gravité de ces allégations. Qui plus est, bien qu'il ne soit pas en position de vérifier des allégations concernant des conflits internes au sein du ZCTU, le comité doit néanmoins noter avec inquiétude que, d'après les allégations, les responsables de ces actes sont des factions du ZCTU qui opèrent sous l'ordre des autorités ou en collaboration avec elles. Tout en notant que le gouvernement indique que ces allégations concernent exclusivement les affaires syndicales internes, le comité note avec un profond regret que le gouvernement ne répond pas, de manière précise, aux sérieuses préoccupations générées, notamment pour ce qui a trait à des allégations d'agressions physiques, pas plus qu'il n'indique les mesures prises pour enquêter sur leur véracité et déterminer les responsables. Dans ces conditions, le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante et exhaustive sur ces allégations, en vue de clarifier totalement les faits en déterminant les responsabilités, en punissant les coupables et en empêchant que de tels actes se reproduisent.*
- 1437.** *Selon l'organisation plaignante, la preuve de l'intention du gouvernement de fomenter une lutte interne au sein du ZCTU en s'ingérant dans ses affaires intérieures est également clairement attestée par son refus de parrainer le président démocratiquement élu du syndicat, M. Lovemore Matombo, et son secrétaire général, M. Wellington Chibebe, comme délégués à la CIT de juin 2005; au lieu de quoi le gouvernement soutient les nominations de M. Elias Mlotshwa et de M. Edmund Ruzive, de la faction de l'AAAWU. Tout en notant que le gouvernement déclare n'avoir joué aucun rôle dans le choix du candidat du ZCTU, le comité note que les conclusions de la Commission de vérification des pouvoirs relatives à cette question corroborent les allégations de l'organisation plaignante. Dans sa résolution du problème, la commission a en particulier noté que «les actes du gouvernement ne sont pas conformes aux principes de la liberté syndicale et constituent une ingérence dans les activités internes d'une organisation de travailleurs» et a estimé que la procédure de désignation de la délégation des travailleurs n'a pas respecté les conditions d'impartialité, de transparence et de prévisibilité requises en vertu de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. [Voir troisième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs de l'OIT, Compte rendu provisoire n° 4D, paragr. 51-62, 93<sup>e</sup> session, 2005.] Le comité considère que de tels actes d'ingérence dans les activités internes d'un syndicat constituent une violation fondamentale des principes de la liberté syndicale et de la convention n° 87 que le gouvernement a ratifiée. Il prie fermement le gouvernement de respecter pleinement le droit des syndicats d'organiser leur administration interne, sans ingérence de la part d'autorités publiques, et de garantir que*

*le ZCTU aura le droit de déterminer les délégués syndicaux chargés de le représenter dans les forums nationaux et internationaux.*

- 1438.** *Concernant l'irruption de la police dans les locaux du ZCTU et la saisie de dossiers, de disquettes et de devises, tout en notant que le gouvernement affirme que la perquisition était légale et conduite avec un mandat de perquisition, le comité observe que, selon l'organisation plaignante, il y a eu un certain nombre d'irrégularités portant à la fois sur le mandat lui-même et sur la manière dont la perquisition a été conduite. Notant que l'organisation plaignante a saisi la Haute Cour en contestant la légalité de la perquisition et de la confiscation de ses biens, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de cette affaire et de lui transmettre une copie de la décision finale dès qu'elle aura été rendue.*
- 1439.** *Concernant les allégations relatives à l'enquête du gouvernement sur les finances du ZCTU, le comité observe, en se basant sur les allégations de l'organisation plaignante, que: 1) bien que l'enquête, conduite par un commissaire aux comptes expert désigné par le gouvernement, ne soit parvenue à trouver aucune pièce à conviction probante, le mandat du chargé d'enquête a été ensuite prolongé au-delà de sa date d'expiration prévue pour mars 2006; 2) le 19 juillet 2006, le résumé analytique du rapport d'enquête a été communiqué au ZCTU par le ministre du Travail, mais les conclusions de ce rapport – qui formulaient un certain nombre d'allégations concernant des opérations de change et le détournement de fonds du syndicat – n'ont été rendues disponibles que plus tard; et 3) le rapport a été transmis par le chargé d'enquête à la police pour les suites à donner. Le gouvernement déclare que l'affaire est pendante.*
- 1440.** *Le comité note ensuite que, d'après l'organisation plaignante et le gouvernement, le 8 août 2006, le secrétaire général du ZCTU, M. Wellington Chibebe, a été interrogé par les autorités en relation avec des allégations d'opérations de change illégales. Selon l'organisation plaignante, ce cas avait déjà fait auparavant l'objet d'une enquête avant d'être abandonné, mais il a été rouvert après la présentation du rapport d'enquête sur les finances du ZCTU. Notant que, d'après les informations dont il dispose, il semble qu'il y ait eu un certain nombre d'irrégularités de procédure pour ce qui a trait à la fois à l'enquête sur les finances du ZCTU et à l'accusation contre M. Chibebe et ses collègues, le comité demande au gouvernement d'apporter une réponse précise et exhaustive au sujet de ces enquêtes et de lui transmettre les textes intégraux de toutes décisions judiciaires rendues à cet égard.*
- 1441.** *Le comité note par ailleurs que le gouvernement indique qu'une action en justice est actuellement pendante contre le coordonnateur du projet d'économie informelle du ZCTU pour des présomptions de transactions en devises illégales, et il demande au gouvernement de lui transmettre une copie du jugement dès qu'il aura été rendu.*
- 1442.** *Concernant l'expulsion et le refus de laisser entrer des syndicalistes, tout en prenant note de la réponse du gouvernement selon laquelle certains syndicalistes étrangers ont été autorisés à entrer dans le pays, le comité est alarmé par la déclaration du gouvernement disant que ceux qui se sont vu interdire l'entrée étaient indésirables pour la survie et le développement sociaux, politiques et économiques du pays, même si leurs visites concernaient des programmes d'aide et de coopération entre leurs syndicats respectifs et le ZCTU ou l'un de ses syndicats affiliés. A cet égard, le comité rappelle, ainsi qu'il l'a fait dans son examen antérieur de ce cas, que la recherche de conseils et d'un soutien auprès de mouvements syndicaux bien établis dans la région, dans l'objectif d'aider les organisations syndicales nationales à se défendre ou à se développer, constitue une activité syndicale pleinement légitime, même lorsque la tendance syndicale diffère de la ou des tendance(s) dans le pays, sous réserve des dispositions de la législation nationale relatives à l'admission d'étrangers; ce principe ayant pour corollaire que les formalités*

que doivent accomplir les syndicalistes et les dirigeants syndicaux pour entrer sur le territoire d'un Etat ou participer à des activités syndicales sur ce territoire devraient être fondées sur des critères objectifs exempts de discrimination antisyndicale. [Voir 337<sup>e</sup> rapport, paragr. 1667.] Le comité note que le gouvernement n'a fourni aucune information à ce sujet. Il prie une nouvelle fois le gouvernement d'autoriser à l'avenir les missions de soutien mutuel dans le pays et de fonder toute approbation uniquement sur des critères objectifs sans recourir à des décisions de nature antisyndicale.

- 1443.** Le comité note que le gouvernement a indiqué que: 1) il ne dispose d'aucun dossier concernant M. Choko et les huit autres syndicalistes qui avaient pris part à la manifestation du 18 novembre 2003 à Bulawayo; et 2) concernant le cas de M. Takaona, la société Zimpapers fait actuellement appel d'une sentence arbitrale rendue en vertu de l'article 98 de la loi sur le travail. Concernant l'accusation contre M. Choko et les huit autres syndicalistes, le comité rappelle que l'arrestation et la détention de syndicalistes pour l'exercice d'une activité syndicale constituent des violations des principes de la liberté syndicale. Toutefois, il ne poursuivra pas plus avant cette question sans autres informations de la part de l'organisation plaignante. Concernant M. Takaona, le comité rappelle qu'il a été relevé de ses fonctions de journaliste au journal Zimpapers le 4 mars 2004 du fait de ses activités syndicales. [Voir 336<sup>e</sup> rapport, paragr. 897.] Notant que l'employeur Zimpapers a fait appel d'une sentence arbitrale ordonnant la réintégration de M. Takaona, le comité – compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis le licenciement de M. Takaona – demande une nouvelle fois au gouvernement de veiller à ce qu'il soit rapidement réintégré dans ses fonctions, ou à un poste équivalent, sans perte de salaire ou d'indemnités et de le tenir informé à cet égard.
- 1444.** Le comité prend note du projet de loi sur les organisations non gouvernementales (le «Projet ONG») qui, selon l'organisation plaignante, vise à empêcher les ONG locales de recevoir des fonds pour des «questions de gouvernance» –, y compris la promotion et la protection des droits de l'homme et les questions de gouvernance politique. L'organisation plaignante indique que le ZCTU s'est dit inquiet que le projet de loi puisse être concocté pour l'empêcher de recevoir des financements étrangers pour ses activités. A cet égard, le comité rappelle que toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient avoir le droit de recevoir une assistance financière des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, respectivement, qu'elles soient ou non affiliées à ces organisations. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 744.] Notant que le gouvernement déclare que ce projet de loi ne s'applique pas aux syndicats, le comité s'attend à ce que le gouvernement veillera, si le Projet ONG est adopté, à ce qu'il ne restreigne d'aucune manière le droit des syndicats à recevoir une assistance financière étrangère pour des activités syndicales légitimes.
- 1445.** Le comité note les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles la loi de modification du droit du travail 2005 [«Labour Amendment Act 2005»] empiète sur les droits syndicaux en excluant les fonctionnaires du champ d'application de ses dispositions, leur refusant ainsi les droits de grève et de négociation collective; en accordant au ministre du Travail le pouvoir d'approuver les conventions collectives; en permettant le maintien des décisions du directeur de l'enregistrement même en cas d'appel, alors qu'auparavant un appel pouvait permettre de suspendre une telle décision; et en autorisant les employeurs à recruter des travailleurs remplaçants en cas de grève.
- 1446.** Pour ce qui concerne les fonctionnaires, le comité rappelle que le droit de grève ne peut être restreint ou interdit uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat. Une définition trop extensive de la notion de fonctionnaire est susceptible d'aboutir à une limitation très large, voire à une interdiction, du droit de grève de ces travailleurs. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 574-575.] Qui plus est, tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat,

devraient bénéficier du droit de négociation collective, et une priorité devrait être accordée à la négociation collective comme moyen de règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions et modalités d'emploi dans le secteur public. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 886.]

- 1447.** *Pour ce qui a trait au pouvoir du ministre d'approuver les conventions collectives, le comité rappelle que le fait de subordonner l'entrée en vigueur des accords collectifs souscrits par les parties à l'homologation de ces accords par les autorités est contraire aux principes de la négociation collective et de la convention n° 98. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1012.]*
- 1448.** *Concernant les décisions du directeur de l'enregistrement, le comité rappelle qu'une décision d'interdiction de l'enregistrement d'un syndicat qui avait été légalement reconnu ne doit pouvoir prendre effet qu'une fois écoulés les délais légaux, sans qu'un appel ait été interjeté ou que la décision ait été confirmée en appel par l'autorité judiciaire. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 301.] Enfin, pour ce qui a trait au recrutement de travailleurs remplaçants en cas de grève, le comité rappelle que, si une grève est légale, l'utilisation d'une main-d'œuvre étrangère à l'entreprise afin de remplacer les grévistes, pour une durée indéterminée, comporte un risque d'atteinte au droit de grève qui peut affecter le libre exercice des droits syndicaux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 633.]*
- 1449.** *Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réexaminer la loi de modification du droit du travail (2005), en totale consultation avec les partenaires sociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que cette modification respecte les principes susmentionnés.*
- 1450.** *Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de la plainte.*
- 1451.** *Avant de conclure, le comité est bien obligé de noter avec une profonde préoccupation que la situation des syndicats au Zimbabwe n'a pas évolué et a peut-être même encore empiré, depuis son dernier examen du cas, qui avait donné lieu aux commentaires suivants [voir 342<sup>e</sup> rapport, paragr. 1052]:*
- ... Le comité regrette profondément la dégradation de la situation syndicale au Zimbabwe depuis son dernier examen du cas, qu'il avait jugée extrêmement sérieuse. [Voir 337<sup>e</sup> rapport, paragr. 1670.] Le comité réitère sa profonde préoccupation à cet égard et attire une fois de plus l'attention du Conseil d'administration sur la situation. Enfin, le comité demande au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.*
- 1452.** *Au vu de ce qui précède, le comité note avec une profonde préoccupation que le gouvernement a refusé sa demande d'accepter une mission de contacts directs. Il prie instamment le gouvernement de réexaminer sa demande pour une telle mission et attire une fois de plus l'attention du Conseil d'administration sur la gravité de la situation du climat syndical au Zimbabwe.*

## **Recommandations du comité**

- 1453.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a)** *Le comité prie instamment le gouvernement d'abandonner les accusations pour des raisons liées à des activités syndicales portées à l'encontre de plusieurs personnes ayant participé à la manifestation du 13 septembre 2006 et de s'abstenir de recourir à des mesures d'arrestation et de détention de*

*syndicalistes ou de dirigeants syndicaux pour des motifs liés à leurs activités syndicales. De plus, il prie instamment le gouvernement de s'assurer qu'aucune autre accusation n'est actuellement pendante contre des syndicalistes en vertu de la loi sur la sécurité et l'ordre public (POSA) pour leur exercice d'une activité syndicale légitime.*

- b) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante, qui devra être menée par une personnalité ayant la confiance de toutes les parties concernées, pour déterminer si des membres du ZCTU ont ou non été frappés après leur détention au commissariat de Matapi, de même que pour enquêter sur les autres allégations de coups et de mauvais traitements. Il demande au gouvernement de le tenir informé des résultats de l'enquête.*
- c) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante et exhaustive au sujet des allégations relatives à la perturbation de réunions du ZCTU et à l'agression physique de membres du ZCTU par des factions rivales à l'intérieur du ZCTU, en vue de clarifier totalement les faits, de déterminer les responsabilités, de punir les coupables et d'empêcher la répétition de tels actes.*
- d) Le comité prie fermement le gouvernement de respecter totalement le droit des syndicats d'organiser leur administration interne sans aucune ingérence des autorités publiques et de veiller à ce que le ZCTU ait le droit de choisir les dirigeants syndicaux chargés de le représenter dans les forums nationaux et internationaux.*
- e) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la procédure intentée par le ZCTU auprès de la Haute Cour concernant la perquisition de son siège et la confiscation de ses biens, et de lui transmettre une copie de la décision finale dès qu'elle aura été rendue.*
- f) Le comité demande au gouvernement de donner une réponse précise et exhaustive au sujet de l'enquête sur les finances du ZCTU et sur l'interrogatoire de M. Wellington Chibebe pour mauvaise gestion financière, et de lui transmettre le texte intégral de toutes décisions judiciaires rendues à cet égard.*
- g) Le comité prie instamment le gouvernement d'autoriser des missions de soutien mutuel dans le pays, en soumettant toute approbation uniquement à des critères objectifs, sans recourir à des décisions de nature antisyndicale.*
- h) Le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de veiller à ce que M. Takaona soit rapidement réintégré dans ses fonctions à la Zimpapers, ou à un poste équivalent, sans perte de salaire ou d'indemnités, et de le tenir informé à cet égard.*
- i) Le comité s'attend à ce que le gouvernement veille à ce que le projet de loi ONG, s'il est adopté, ne restreigne d'aucune manière le droit des syndicats à recevoir une assistance financière internationale pour des activités syndicales légitimes.*

- j) Le comité demande au gouvernement de réexaminer la loi de modification du droit du travail (2005), en totale consultation avec les partenaires sociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'elle soit modifiée de manière à respecter les principes énoncés dans ses conclusions.*
- k) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de la plainte.*
- l) Le comité prie instamment le gouvernement de réexaminer sa demande pour une mission de contacts directs.*
- m) Le comité prie une nouvelle fois le Conseil d'administration d'accorder une attention toute particulière à la gravité de la situation relative au climat syndical au Zimbabwe.*

Genève, le 16 mars 2007.

(Signé) Professeur Paul van der Heijden,  
Président.

*Points appelant une décision:* paragraphe 268; paragraphe 667; paragraphe 1023;  
paragraphe 280; paragraphe 724; paragraphe 1040;  
paragraphe 304; paragraphe 801; paragraphe 1052;  
paragraphe 314; paragraphe 823; paragraphe 1066;  
paragraphe 331; paragraphe 844; paragraphe 1096;  
paragraphe 352; paragraphe 864; paragraphe 1158;  
paragraphe 386; paragraphe 879; paragraphe 1215;  
paragraphe 415; paragraphe 896; paragraphe 1248;  
paragraphe 439; paragraphe 913; paragraphe 1321;  
paragraphe 460; paragraphe 939; paragraphe 1332;  
paragraphe 587; paragraphe 999; paragraphe 1453.