



Conseil d'administration

346^e session, Genève, novembre 2022

Section institutionnelle

INS

Quinzième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité de la liberté syndicale

400^e rapport du Comité de la liberté syndicale

► Table des matières

	Paragraphes
Introduction.....	1-79
Cas en suivi	18-75
Cas n° 2153 (Algérie) (clos)	19-20
Cas n° 3107 (Canada) (clos)	21-27
Cas n° 3093 (Espagne) (clos)	28-36
Cas n° 2949 (Eswatini)	37-39
Cas n° 2934 (Pérou) (clos)	40-43
Cas nos 3065 et 3066 (Pérou) (clos).....	44-52
Cas n° 3096 (Pérou) (clos)	53-56
Cas n° 3072 (Portugal) (clos)	57-62
Cas n° 2994 (Tunisie) (clos).....	63-70
Cas n° 3314 (Zimbabwe)	71-75

Cas n° 3263 (Bangladesh): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI), IndustriALL Global Union (IndustriALL) et UNI Global Union (UNI).....	80-109
Conclusions du comité	97-108
Recommandations du comité	109

Cas n° 3415 (Belgique): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Belgique présentée par la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération générale des travailleurs de Belgique (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).....	110-149
Conclusions du comité	138-148
Recommandation du comité	149

Cas n° 3413 (État plurinational de Bolivie): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie présentée par la Fédération départementale des travailleurs du pétrole de Santa Cruz (FDTPSC)	150-186
Conclusions du comité	175-185
Recommandations du comité	186

Cas n° 3219 (Brésil): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Brésil présentée par le Syndicat des travailleurs des hôtels, bars et établissements assimilés de São Paulo et sa région (SINTHORESP), la Confédération des travailleurs du tourisme et de l'hôtellerie (CONTRATUH) et la Nouvelle centrale syndicale des travailleurs (NCST).....	187-205
Conclusions du comité	198-204
Recommandations du comité	205

Cas n° 2318 (Cambodge): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Cambodge présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI).....	206-221
Conclusions du comité	213-220
Recommandations du comité	221

Cas n° 3281 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par l'Association colombienne d'agents de la fonction publique et des services publics (ASTDEMP)	222-258
Conclusions du comité	246-257
Recommandations du comité	258

Cas n° 3295 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par l'Association colombienne des travailleurs de l'industrie des services funéraires et des services connexes (ACTIFUN) et la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) 259-301

Conclusions du comité 287-300

Recommandations du comité 301

Cas n° 3309 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par l'Association syndicale nationale des travailleurs de la surveillance et de la sécurité privée et industrie similaire (ANASTRIVISEP) 302-315

Conclusions du comité 308-314

Recommandations du comité 315

Cas n° 3251 (Guatemala): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG) 316-380

Conclusions du comité 355-379

Recommandations du comité 380

Cas n° 3326 (Guatemala): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Fédération nationale des travailleurs (FENATRA) 381-406

Conclusions du comité 394-405

Recommandations du comité 406

Cas n° 3369 (Inde): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Confédération syndicale internationale – Asie-Pacifique (CSI-AP) soutenue par la Confédération syndicale internationale (CSI) 407-438

Conclusions du comité 431-437

Recommandations du comité 438

Cas n° 3411 (Inde): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale des syndicats indiens (CITU) et le Congrès panindien des syndicats (AITUC) 439-478

Conclusions du comité 466-477

Recommandations du comité 478

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

Plainte contre le gouvernement de la République islamique d'Iran présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) (première organisation plaignante en 2006, la CISL a intégré la Confédération syndicale internationale (CSI)) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)..... 479-518

Conclusions du comité 501-517

Recommandations du comité 518

Cas n° 3408 (Luxembourg): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Luxembourg présentée par l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurances (ALEBA)..... 519-538

Conclusions du comité 531-537

Recommandation du comité 538

Cas n° 3076 (Maldives): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement des Maldives présentée par l'Association des salariés du tourisme des Maldives (TEAM), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)..... 539-568

Conclusions du comité 558-567

Recommandations du comité 568

Cas n° 3382 (Panama): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Panama présentée par la Fédération authentique des travailleurs (FAT)..... 569-592

Conclusions du comité 585-591

Recommandations du comité 592

Cas n° 3306 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou 593-623

Conclusions du comité 618-622

Recommandations du comité 623

Cas n° 3310 (Pérou): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP), la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou et le Syndicat national des travailleurs de la Surintendance nationale des migrations du Pérou (SINTRAMIG)..... 624-651

Conclusions du comité 643-650

Recommandations du comité 651

Cas n° 3404 (Serbie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Serbie présentée par le Syndicat des travailleurs – Banque nationale de Serbie	652-688
Conclusions du comité	681-687
Recommandation du comité	688

Cas n° 3407 (Uruguay): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Uruguay présentée par le Syndicat Uruguay des anesthésistes et des chirurgiens (SAQ)	689-746
Conclusions du comité	729-745
Recommandations du comité	746

► Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117^e session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail, à Genève, du 27 au 29 octobre 2022 et le 3 novembre 2022, ainsi que de manière hybride, sous la présidence du professeur Evance Kalula.
2. Les membres suivants ont participé à la réunion: M. Gerardo Corres (Argentine) (à distance), M^{me} Gloria Gaviria (Colombie), M^{me} Petra Herzfeld Olsson (Suède), M. Akira Isawa (Japon), M^{me} Anousheh Karvar (France) et M^{me} Vicki Erenstein Ya Toivo (Namibie); le vice-président du groupe des employeurs, M. Alberto Echavarría, et les membres M. Hiroyuki Matsui, M. Kaiser Moyane et M. Fernando Yllanes; la vice-présidente du groupe des travailleurs, M^{me} Amanda Brown, et les membres M. Zahoor Awan, M. Gerardo Martínez, M. Magnus Norddahl, M. Jeffrey Vogt et M. Ayuba Wabba. Les membres de nationalité colombienne n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs à la Colombie (cas n^{os} 3281, 3295 et 3309).

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de **125** cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. À la présente réunion, le comité a examiné **20** cas quant au fond et a abouti à des conclusions dans **7** rapports définitifs, **9** rapports dans lesquels le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation, et **4** rapports intérimaires; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants. Le comité rappelle qu'il adopte des rapports «définitifs» lorsqu'il établit que les questions n'appellent pas d'examen plus approfondi par le comité au-delà de ses recommandations (qui peuvent inclure des mesures de suivi par le gouvernement au niveau national) et que le cas est effectivement clos pour le comité; des rapports «intérimaires» lorsqu'il demande des informations complémentaires de la part des parties à la plainte; et des rapports «où il demande à être tenu informé de l'évolution de la situation» de manière à examiner par la suite le suivi donné à ses recommandations.

Examen des cas

4. Le comité apprécie les efforts fournis par les gouvernements pour présenter leurs observations à temps pour leur examen lors de sa prochaine réunion. Cette coopération efficace avec les procédures du comité a contribué à l'amélioration de l'efficacité du travail effectué par le comité et lui a permis de mener à bien son examen en toute connaissance de cause. Le comité rappelle par conséquent aux gouvernements d'envoyer des informations relatives aux cas visés au **paragraphe 7** et toute observation supplémentaire relative aux cas visés au **paragraphe 9** le plus rapidement possible afin de permettre leur traitement efficace. Les communications reçues après le **3 février 2023** ne pourront pas être prises en compte lorsque le comité examinera les cas lors de sa prochaine réunion.

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

5. Le comité estime nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur les cas n^{os} 2318 (Cambodge), 2508 (République islamique d'Iran) et 3263 (Bangladesh) en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause. Le comité rappelle à cet égard que, conformément au paragraphe 54 de ses procédures, il considère comme graves et urgents les cas mettant en cause la vie ou la liberté d'individus, les cas où des conditions nouvelles affectent la liberté d'action d'un mouvement syndical dans son ensemble, les cas relatifs à un état permanent d'urgence ainsi que les cas impliquant la dissolution d'une organisation.

Paragraphe 69 des procédures du comité

6. Compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le cas n^o 2318 (Cambodge) et du manque d'efforts du gouvernement pour mener les enquêtes demandées à leur terme de manière transparente et impartiale, le comité invite le gouvernement, en vertu de l'autorité que lui confère le paragraphe 69 de la procédure pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale, à se présenter devant lui au cours de sa réunion en mai-juin 2023 afin de lui permettre d'obtenir des informations détaillées sur les mesures prises par le gouvernement en rapport avec les questions en suspens.

Appels pressants: réponses tardives

7. En ce qui concerne les cas n^{os} 3249 (Haïti), 3337 (Jordanie), 3418 (Équateur) et 3431 (Angola), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt des plaintes ou la publication de ses recommandations au moins à deux reprises, il n'a pas reçu les observations des gouvernements concernés. Le comité attire l'attention des gouvernements en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces cas à sa prochaine réunion, même si ses informations et observations n'étaient pas reçues à temps. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements concernés de transmettre ou de compléter d'urgence ses informations et observations.

Observations attendues des gouvernements

8. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n^{os} 3067 (République démocratique du Congo), 3269 (Afghanistan), 3275 (Madagascar), 3396 (Kenya) et 3428 (Cameroun). Si ces observations ne sont pas reçues avant sa prochaine réunion, le comité se verra dans l'obligation de lancer un appel pressant pour ces cas.

Observations partielles reçues des gouvernements

9. Dans les cas n^{os} 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2265 (Suisse), 3018 (Pakistan), 3023 (Suisse), 3141 (Argentine), 3161 (El Salvador), 3178 (République bolivarienne du Venezuela), 3192 et 3232 (Argentine), 3242 (Paraguay), 3277 (République bolivarienne du Venezuela), 3282 (Colombie), 3300 (Paraguay), 3325 (Argentine), 3335 (République dominicaine), 3366 et 3368 (Honduras), 3370 (Pakistan), 3383 (Honduras), 3403 (Guinée), 3417 (Colombie), 3419 (Argentine), 3424 (Cambodge) et 3427 (Togo), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans délai leurs observations afin qu'il puisse examiner ces cas en pleine connaissance de cause.

Observations reçues des gouvernements

10. Dans les cas n^{os} 2177 et 2183 (Japon), 2609 (Guatemala), 2761 (Colombie), 2923 (El Salvador), 3027 (Colombie), 3042 et 3062 (Guatemala), 3074 (Colombie), 3148 (Équateur), 3157 (Colombie), 3179 (Guatemala), 3184 (Chine), 3185 (Philippines), 3199 (Pérou), 3203 (Bangladesh), 3208 (Colombie), 3210 (Algérie), 3213 et 3218 (Colombie), 3225 (Argentine), 3228 (Pérou), 3233 (Argentine), 3234 (Colombie), 3239 et 3245 (Pérou), 3258 (El Salvador), 3271 (Cuba), 3280 (Colombie), 3307 (Paraguay), 3308, 3311 et 3315 (Argentine), 3321 (El Salvador), 3322 (Pérou), 3324 (Argentine), 3329, 3333 et 3336 (Colombie), 3342 (Pérou), 3349 (El Salvador), 3352 (Costa Rica), 3358 (Argentine), 3359 (Pérou), 3360 (Argentine), 3363 (Guatemala), 3373 (Pérou), 3376 (Soudan), 3377 (Panama), 3380 (El Salvador), 3384 (Honduras), 3388 (Albanie), 3390 (Ukraine), 3392 (Pérou), 3395 (El Salvador), 3397 (Colombie), 3402 (Pérou), 3406 (Chine, Région administrative spéciale de Hong-kong), 3414 (Malaisie), 3416 (Algérie), 3420 (Uruguay), 3421 (Colombie), 3422 (Afrique du Sud), et 3426 (Hongrie), le comité a reçu les observations des gouvernements et envisage de les examiner le plus rapidement possible.

Retrait d'une plainte

11. Le comité prend note de la communication de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) en date du 19 octobre 2022 demandant le retrait de sa plainte dans le cas n^o 3207 (Mexique). Le comité considère par conséquent que ce cas est clos.

Nouveaux cas

12. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des nouveaux cas suivants qu'il a reçus depuis sa dernière réunion: n^{os} 3429 (Équateur), 3430 (République de Corée), 3432 (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord), 3433 (République de Corée), 3434 (Algérie) et 3435 (Pérou) car il attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Recevabilité des plaintes

13. Conformément à la décision prise dans son rapport de mars 2021 (GB.341/INS/12/1), le comité a décidé, sur la base de ses critères pour filtrer les plaintes pour lesquelles il considère qu'il ne serait pas en mesure de fournir des recommandations pertinentes dans le cadre de son mandat (y compris le temps écoulé depuis que les faits allégués se sont produits; le traitement et le suivi de la question au niveau national (c'est-à-dire l'examen en cours par des organes indépendants); l'insuffisance de preuves ou de soutien de la violation de la liberté syndicale alléguée et son examen au niveau international ou l'absence de lien avec la liberté syndicale ou la négociation collective), qu'il n'était pas en mesure de fournir des recommandations pertinentes dans le cadre de son mandat en ce qui concerne quatre plaintes reçues entre juin 2022 et octobre 2022 et a donc décidé qu'il ne les examinerait pas.

Conciliation volontaire

14. À sa réunion de mars 2021 (GB.341/INS/12/1), le comité a décidé d'adopter une approche similaire de conciliation volontaire facultative pour les plaintes, comme cela a été fait pour les réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution. Dans son rapport de juin 2022, le comité a pris dûment note que les parties au cas n^o 3425, le Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA) et le gouvernement de l'Eswatini, avaient accepté de soumettre le conflit à la

conciliation volontaire au niveau national. Cette conciliation entraîna une suspension temporaire de l'examen de la plainte pour une période de six mois. Le comité prend également note que les parties au cas n° 3423, la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et l'Association colombienne des footballeurs professionnels (ACOLFUTPRO) ainsi que le gouvernement, sont convenues de soumettre le différend à une conciliation volontaire au niveau national. Cela suspend l'examen de la plainte par le comité pour une période pouvant aller jusqu'à six mois. Le comité rappelle que le BIT encourage la résolution des conflits au niveau national et demeure disponible pour assister les parties à cet égard.

Réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution

15. Le comité a reçu certaines informations des gouvernements suivants concernant les réclamations en vertu de l'article 24 qui lui ont été transmises: Costa Rica (cas n° 3241) et Pologne, et il envisage de les examiner le plus rapidement possible. La réclamation en vertu de l'article 24 transmise au Comité de la liberté syndicale concernant le gouvernement de la France (cas n° 3270) est en cours de finalisation par le comité tripartite correspondant. Le comité a également pris note du renvoi plus récent des représentations au titre de l'article 24 concernant l'Argentine et la France et attend les réponses complètes du gouvernement. Le comité prend bonne note du fait que les parties à l'article 24 concernant l'Uruguay, l'Association des fonctionnaires employés localement des missions diplomatiques et des bureaux consulaires de l'Uruguay à l'étranger (ASFUCOUREX) et le gouvernement, ont convenu de soumettre leur différend à une conciliation volontaire au niveau national. Cela suspend l'examen de la représentation par le comité pour une période pouvant aller jusqu'à six mois.

Plaintes en vertu de l'article 26

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

Cas soumis à la commission d'experts

17. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs des cas n°s 2994 (Tunisie), 3107 (Canada), 3219 (Brésil) et 3413 (État plurinational de Bolivie) en vertu de l'applicabilité de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

► Cas en suivi

18. Le comité a examiné **11** cas aux paragraphes **19** à **75** concernant le suivi donné à ses recommandations, et a conclu son examen pour **9** cas qui sont par conséquent clos: cas n°s 2153 (Algérie), 2934 (Pérou), 2994 (Tunisie), 3065 et 3066 (Pérou), 3072 (Portugal), 3093 (Espagne), 3096 (Pérou) et 3107 (Canada).

Cas n° 2153 (Algérie)

19. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2021 et, à cette occasion, a indiqué attendre du gouvernement qu'il l'informe sans délai de l'issue du pourvoi en cassation introduit en août 2012 par l'employeur de M. Mourad Tchikou (vice-président de l'Union nationale de la protection civile-SNAPAP) concernant la décision de levée de la mesure conservatoire de suspension prise à son encontre. [Voir 395^e rapport, juin 2021, paragr. 18.] Dans sa communication en date du 19 mai 2022, le gouvernement indique que la Cour suprême s'est prononcée en faveur de M. Tchikou, mais que par la suite ce dernier ne s'est pas présenté à son organisme employeur pour l'exécution de la décision de justice.
20. *Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement. Le comité regrette que ce dernier n'ait pas fourni davantage d'informations sur la décision de la Cour suprême dans un cas en instance depuis 2012, notamment la date de l'arrêt et les motifs de la cour pour rendre sa décision en faveur de M. Tchikou. Cependant, en l'absence d'informations de la part de l'organisation plaignante sur des difficultés éventuelles pour faire exécuter ledit arrêt, le comité est amené à considérer que le conflit en question est résolu. Compte tenu de ce qui précède, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3107 (Canada)

21. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas dans lequel l'organisation plaignante – le Syndicat uni du transport (ATU), Local 113 – alléguait, à la réunion de mars 2016, que ses membres avaient été privés de leur droit fondamental de grève et de leur droit à négocier librement les termes et conditions de leur emploi en vertu d'une loi (loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto), qui déclare que la Commission de transport de Toronto (CTT) est un service essentiel. [Voir 377^e rapport, paragr. 215-244.] À cette occasion, le comité a formulé la recommandation suivante:

Au vu de l'examen du fonctionnement de la loi qui doit être mené prochainement, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que le gouvernement de l'Ontario révisé la loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto, en consultation avec les partenaires sociaux, d'une manière permettant de garantir les droits des travailleurs de la CTT conformément aux principes susmentionnés. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
22. Dans une communication en date du 18 février 2022, l'ATU, Local 113, déplore les résultats de l'examen de la loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT effectué par un tiers, lequel a préconisé de n'apporter aucune modification à la législation. En conséquence, l'organisation plaignante soutient que la législation continue d'interdire à Local 113 membres, employés de la CTT, de procéder à une forme quelconque d'arrêt de travail et prive par là même Local 113 de son pouvoir de négociation. L'organisation plaignante explique que cet examen n'a pas tenu compte de tous les aspects relatifs aux «droits des travailleurs», considérés comme relevant uniquement de la constitutionnalité de la loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT, et n'entrant donc pas, dans le cadre de cet examen. En outre, l'entité chargée de l'examen a refusé de faire observer en quoi le gouvernement n'avait pas respecté ses obligations aux termes du droit international, à savoir les dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
23. D'après l'organisation plaignante, dans les années qui ont suivi l'examen, le gouvernement a continué de refuser de modifier la loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT et la détérioration des relations de travail entre les parties a atteint son paroxysme. La CTT et

Local 113 ont eu une convention collective qui leur a été imposée par un arbitre à chaque cycle de négociations qui a eu lieu (en 2018 et 2021). Lors du dernier cycle qui s'est achevé le 4 janvier 2022, les parties n'ont pas réussi à négocier la moindre disposition portant sur le fond.

24. Dans sa communication en date du 2 mai 2022, le gouvernement du Canada fait part des observations du gouvernement de l'Ontario dans lesquelles ce dernier avance que la loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT n'enfreint ni les dispositions de la convention n° 87, ni celles de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ni celles de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Le gouvernement déclare avoir fait appel à un expert indépendant neutre pour examiner la loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT, conformément aux recommandations du comité, et qu'il n'y a pas lieu de poursuivre les investigations. Le gouvernement déclare de surcroît que les principaux protagonistes et les partenaires sociaux comme Local 113 ont pris part à cet examen et livré une argumentation détaillée. La principale recommandation découlant de cet examen quinquennal consistait à conserver en l'état le texte de loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT, recommandation à laquelle le gouvernement s'est conformé. Le gouvernement de l'Ontario demande que cette affaire soit classée.
25. *Le comité note avec regret que la loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT n'a pas été modifiée conformément à la recommandation qu'il a formulée en 2016. Tout en prenant note de la déclaration du gouvernement de l'Ontario selon laquelle ladite loi respecte les dispositions des conventions nos 87, 98 et 154, le comité rappelle qu'il est mandaté pour déterminer si telle ou telle législation est conforme aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective énoncés dans les conventions portant sur ces sujets. Qui plus est, lorsqu'un État 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 **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 9 et 44.]*
26. *Le comité renvoie le gouvernement aux conclusions précédemment énoncées dans les paragraphes 240 à 243 de son 377^e rapport dans lequel il concluait que: 1) le transport métropolitain ne constituait pas un service essentiel au sens strict du terme, mais qu'il s'agissait toutefois d'un service public d'une importance primordiale où l'imposition d'un service minimum en cas de grève pouvait se justifier; et 2) que les dispositions législatives selon lesquelles, à défaut d'accord entre les parties, les points de la négociation collective restés en litige seraient réglés par arbitrage n'étaient pas conformes au principe de la négociation volontaire.*
27. *Le comité réitère ses conclusions précédentes et prie à nouveau instamment le gouvernement de réexaminer sans plus attendre les dispositions de la loi sur le règlement des conflits de travail à la CTT en consultation avec les partenaires sociaux concernés. Le comité renvoie l'aspect législatif de ce cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Dans ces conditions, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3093 (Espagne)

28. Le comité a examiné ce cas concernant des allégations de répression du droit de grève par l'application de l'article 315.3 du Code pénal lors de sa réunion de juin 2016. [Voir 380^e rapport, octobre 2016, paragr. 445-511.] À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes:
 - a) Le comité prie le gouvernement d'inviter l'autorité compétente à évaluer l'impact de la révision de 2015 de l'article 315.3 du Code pénal et d'informer les partenaires sociaux du résultat de cette évaluation. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- b) Le comité prie le gouvernement d'indiquer les motifs spécifiques qui ont conduit à la condamnation de M^{me} Bajo et de M. Cano à trois ans et un jour d'emprisonnement et, observant que ces deux personnes se trouvent actuellement en liberté en attendant qu'une décision soit prise sur leur recours en grâce, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de leur situation.
 - c) Observant que MM. Carlos Rivas Martínez et Serafin Rodríguez Martínez se trouvent actuellement en liberté en attendant qu'une décision soit prise sur leur recours en grâce, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de leur situation.
 - d) Le comité prie le gouvernement de lui communiquer ses observations en lien avec la situation de M^{me} María Jesús Cedrún Gutierrez, M. José Manuel Nogales Barroso, M. Rubén Sanz Martín, M. Juan Carlos Martínez Barros, M^{me} Rosario María et M. Alonso Rodríguez. Le comité veut croire que les procédures pénales relatives à l'exercice du droit de grève mentionnées dans la présente plainte seront menées à terme avec la diligence requise. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- 29.** Les organisations plaignantes ont fourni des informations supplémentaires par des communications datées des 11 avril et 23 mai 2022. Le gouvernement, pour sa part, a présenté des observations complémentaires dans des communications datées des 10 mai et 26 juillet 2021.
- 30.** Le comité note que, par des communications envoyées les 11 avril et 23 mai 2022, les organisations plaignantes font état de l'adoption de la loi organique 5/2021 du 22 avril 2021, qui abroge l'article 315.3 du Code pénal et dont la seule disposition transitoire établit que «les juges et les tribunaux procéderont à la révision des jugements définitifs rendus conformément à la législation abrogée».
- 31.** Dans sa communication du 11 avril 2022, la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) fait en outre référence à la situation de plusieurs personnes mentionnées dans les conclusions et recommandations émises par le comité dans le cadre du cas présent. L'organisation plaignante indique que, par le biais de décisions adoptées par le Conseil des ministres (décrets royaux 55/2019 et 56/2019 du 8 février 2019 et décrets royaux 137/2019 et 138/2019 du 8 mars 2019), une grâce a été accordée à M^{me} et M. Carlos Rivas Martínez, M. Serafin Rodríguez, M^{me} Carmen Bajo et M. Carlos Cano. La confédération syndicale affirme en outre qu'en vertu de la disposition transitoire unique de la loi organique 5/2021 susmentionnée, la révision judiciaire des cas susmentionnés est appropriée, étant donné que les conduites pour lesquelles les condamnations des personnes ultérieurement graciées ont été émises ont été dépénalisées.
- 32.** Dans sa communication du 23 mai 2022, l'Union générale des travailleurs (UGT) indique en outre que son travail a visé non seulement l'abrogation de l'article 315.3 du Code pénal, mais aussi l'exonération des infractions et des poursuites que tous les travailleurs poursuivis et condamnés pour avoir participé à une grève ont vu entamer et que la centrale syndicale a pris les mesures juridiques nécessaires, y compris la grâce, pour clore ces procédures. L'organisation plaignante se réfère ensuite à des cas particuliers, indiquant notamment que: i) l'infraction pour laquelle M^{me} María Jesús Cedrún, travailleuse et dirigeante syndicale, a été condamnée en vertu de l'article 315.3 du Code pénal, a été réduite à une faute de contrainte, qui était prescrite; ii) la condamnation infligée à M. Ruben Ranz Martín en vertu de l'article 315.3 du Code pénal a été réduite d'un délit à une faute mineure pour blessures; le travailleur a finalement dû payer une amende de 1 200 euros pour les dommages causés à un policier et à un serveur; et iii) la condamnation infligée à M. José Manuel Nogales Barroso sur la base de l'article 315.3 du Code pénal a été réduite d'un délit à une faute mineure pour blessures; le travailleur a finalement dû payer une amende d'environ 500 euros pour les dommages causés à un policier et à un serveur. Après avoir indiqué qu'elle considérait que

l'amende infligée à M. Ranz Martín était encore excessive au vu des faits (avoir frappé un policier anti-émeute avec un petit drapeau en plastique), l'organisation plaignante déclare que tous les dossiers sont clos.

33. Le comité prend également note des communications du gouvernement des 10 mai et 26 juillet 2021 par lesquelles ce dernier: i) fait état de l'abrogation de l'article 315.3 du Code pénal suite à l'adoption de la loi organique 5/2021; ii) souligne l'importance de l'unique disposition transitoire de la loi susmentionnée, qui établit que les juges et les tribunaux procéderont à la révision des jugements définitifs rendus conformément à la législation abrogée, révision qui sera effectuée par la chambre pénale de la Cour suprême; et iii) indique que le ministère de la Justice ne dispose pas d'informations sur les procédures judiciaires spécifiques qui pourraient être fournies à cet égard.
34. Le comité prend note des différents éléments fournis par les organisations plaignantes et le gouvernement. Le comité prend note en particulier de l'abrogation de l'article 315.3 du Code pénal concernant le délit de contrainte pour déclencher ou poursuivre une grève, qui prévoyait que «quiconque, agissant en groupe ou individuellement, mais en accord avec d'autres, contraint d'autres personnes à commencer ou à continuer une grève sera puni d'une peine d'emprisonnement allant d'un an et neuf mois à trois ans ou d'une peine pécuniaire de dix-huit à vingt-quatre mois». À la lumière de ces conclusions et de la recommandation *a)* du présent cas, et rappelant qu'il a considéré que des sanctions pénales ne devraient pouvoir être infligées pour faits de grève que dans les cas d'infraction à des interdictions de la grève conformes aux principes de la liberté syndicale et que toute sanction infligée en raison d'activités liées à des grèves illégitimes devrait être proportionnée au délit ou à la faute commis, et les autorités devraient exclure le recours à des mesures d'emprisonnement contre ceux qui organisent une grève pacifique ou y participent [voir *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition, 2018, paragr. 966], le comité note avec satisfaction l'abrogation de l'article 315.3 du Code pénal.
35. En ce qui concerne les recommandations *b)*, *c)* et *d)* du présent cas, le comité prend dûment note des informations fournies par les organisations plaignantes concernant la situation spécifique de sept personnes qui ont été condamnées sur la base de l'article 315.3 du Code pénal. Le comité note que, selon ces informations: i) quatre de ces personnes, en particulier M^{me} Bajo et M. Cano, qui avaient été condamnés à des peines de trois ans et un jour de prison, ont été graciées par le pouvoir exécutif; ii) sur la base de l'abrogation de l'article 315.3 du Code pénal, les tribunaux ont redéfini les infractions pénales sur la base desquelles trois autres personnes avaient été condamnées, les comportements faisant l'objet de la procédure pénale étant finalement qualifiés de fautes (infractions pénales moins graves) au lieu de délits; iii) en conséquence de ce qui précède, la peine applicable à une personne a été prescrite, tandis que dans les deux autres cas, les peines ont été réduites à des amendes de 500 et 1 200 euros, respectivement; et iv) sur la base de la disposition transitoire unique de la loi organique susmentionnée, les condamnations des quatre personnes ultérieurement graciées sont également susceptibles d'être réexaminées par les tribunaux compétents. Enfin, le comité observe que les deux cas individuels (Juan Carlos Martínez Barros et Rosario María Alonso Rodríguez) au sujet desquels il n'a pas reçu d'informations spécifiques ont donné lieu à l'imposition d'une amende pour la commission d'une faute.
36. *Prenant dûment note des diverses informations susmentionnées et voulant croire que les cas qui pourraient encore faire l'objet d'une révision judiciaire suite à l'abrogation de l'article 315.3 du Code pénal seront examinés dans les meilleurs délais, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2949 (Eswatini)

37. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois lors de sa réunion de mars 2019. [Voir 388^e rapport, paragr. 18-23.] À cette occasion, le comité a pris note d'une communication de septembre 2018 de la Confédération syndicale internationale (CSI) qui dénonçait une recrudescence des actes violents d'ingérence des forces de sécurité lors d'activités syndicales pacifiques. Le comité, tout en prenant note des nouvelles mesures adoptées par le gouvernement pour améliorer le traitement des rassemblements syndicaux dans les espaces publics, s'est déclaré profondément préoccupé par les graves allégations d'intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux et d'attaques violentes perpétrées par des forces de sécurité à l'occasion de rassemblements syndicaux pacifiques. Il a prié instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante en vue de déterminer le bien-fondé de l'action entreprise par la police et dénoncée par l'organisation plaignante ainsi que les responsabilités correspondantes.
38. Dans une communication en date du 30 novembre 2020, le gouvernement informe de la nomination, par le biais de l'avis juridique n° 183 de 2019, des membres de la «commission d'enquête en lien avec les recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail» avec pour mandat, entre autres, d'enquêter sur les allégations d'actes de violence, d'arrestations et de perturbation d'actions de protestation, en tenant compte des recommandations antérieures du comité. Le gouvernement indique en outre que la commission d'enquête, composée d'experts en droit du travail et dirigée par un haut magistrat, disposait initialement de six semaines pour mener à bien ses travaux. Toutefois, les enquêtes se sont avérées beaucoup plus complexes que prévu et ont été sérieusement entravées par l'apparition de la pandémie de COVID-19 et les fermetures et restrictions successives des déplacements et des réunions. La commission d'enquête s'est vu accorder un délai supplémentaire jusqu'en mars 2021 pour soumettre un rapport. *Le comité prie le gouvernement de fournir sans délai des informations sur les conclusions de la commission d'enquête, ainsi que sur toute mesure prise par le gouvernement pour y donner suite.*
39. Par ailleurs, le comité avait précédemment prié le gouvernement de fournir le jugement que rendra le tribunal dans les cas concernant MM. Mbongwa Earnest Dlamini et Mcolisi Ngcamphalala, deux membres de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (SNAT), arrêtés en février 2016 et poursuivis pour actes délictueux et malveillants commis au cours d'une manifestation, en infraction de la loi de 1963 relative à l'ordre public. À cet égard, le comité a rappelé que la loi de 1963 relative à l'ordre public avait été abrogée et remplacée en 2017, en raison en partie de son incompatibilité avec la liberté syndicale et a indiqué vouloir croire que l'autorité judiciaire gardera à l'esprit le fait que la loi n'est plus en vigueur ainsi que les précédentes recommandations du comité dans ce cas lors de l'examen des charges pesant contre MM. Mbongwa Earnest Dlamini et Mcolisi Ngcamphalala. *En l'absence d'informations, le comité prie à nouveau le gouvernement de lui communiquer la décision de justice dès qu'elle aura été rendue et d'indiquer toute suite qui lui aura été donnée.*

Cas n° 2934 (Pérou)

40. Le comité a examiné ce cas dans lequel l'organisation plaignante contestait la validité d'un arrêté ministériel en vertu duquel, dans le cadre d'une procédure d'arbitrage volontaire, des arbitres choisis et formés par l'État étaient imposés aux parties à la négociation collective engagée avec le secteur public, lors de sa session de novembre 2012. [Voir 365^e rapport, paragr. 1228-1258.] À cette occasion, le comité a observé que, si la loi n° 29812 relative au

budget du secteur public pour l'exercice 2012 prévoyait la création d'un conseil spécial aux fins de la désignation du président du tribunal arbitral dans le cas où les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix de celui-ci, elle n'indiquait pas qui devaient être les membres du conseil spécial. Le comité a prié le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les membres du conseil spécial qui nommeraient le président du tribunal arbitral dans le cas où les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord soient désignés en consultation avec les partenaires sociaux.

41. Le comité note que, dans des communications datées du 28 janvier et du 13 février 2013, la Confédération autonome des travailleurs du Pérou indique que, bien que le gouvernement ait publié le décret suprême n° 009-2012-TR portant création du conseil spécial prévu par la loi n° 29812, les membres du comité ont été nommés par les entités gouvernementales de manière unilatérale, sans consultation préalable des partenaires sociaux, au mépris de la recommandation du comité, et le fonctionnement du conseil et ses réunions se sont déroulés selon des directives ou des règles totalement arbitraires sans consultation des acteurs sociaux, et sans leur présence.
42. Le comité note que, dans une communication datée du 28 septembre 2017, le gouvernement indique que, suite à une série de recours en inconstitutionnalité introduits en 2013 contre la loi n° 29812, la Cour constitutionnelle a rendu des décisions qui ont eu pour effet de supprimer le conseil spécial. Le gouvernement indique également que, en 2016, le décret suprême n° 011 a été publié, qui modifie l'article 52 du Règlement de la loi relative aux relations collectives de travail, dont le libellé actuel prévoit que, si l'employeur est une entreprise relevant de l'activité économique de l'État, en l'absence d'accord sur la désignation du président du tribunal arbitral, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Direction générale du travail de procéder à cette désignation par tirage au sort public parmi les arbitres inscrits au Registre national des arbitres pour la négociation collective (RENANC) spécialisés dans la négociation collective dans le secteur public. Le gouvernement indique également que la cinquième disposition transitoire finale du règlement susmentionné de la loi relative aux relations collectives de travail prévoit que la nomination des présidents des tribunaux d'arbitrage, en l'absence d'accord des parties, sera effectuée conformément aux dispositions de l'article 52 jusqu'à ce que la Commission de soutien à la fonction publique, créée par le Règlement général de la loi n° 30057 relative à la fonction publique, soit mise en œuvre.
43. *Le comité prend note de ces informations et rappelle que lors de son dernier examen du cas, il avait noté que le RENANC était un registre ouvert avec des conditions d'éligibilité flexibles et raisonnables. Le comité observe que, selon les informations fournies par le gouvernement, la désignation par tirage au sort public du président du tribunal arbitral parmi les arbitres du RENANC continuerait d'avoir lieu jusqu'à ce que la Commission de soutien à la fonction publique soit créée. Compte tenu du fait que le comité n'a reçu aucune information de l'organisation plaignante concernant la désignation par tirage au sort public des présidents des tribunaux arbitraux parmi les personnes inscrites au RENANC et compte tenu également du fait que la création de la Commission de soutien à la fonction publique est une question en cours d'examen par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans le cadre de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra l'examen.*

Cas n^{os} 3065 et 3066 (Pérou)

44. Le comité a examiné conjointement ces deux cas, dans lesquels les allégations des organisations plaignantes portaient sur le licenciement illégal d'un dirigeant syndical et d'autres pratiques antisyndicales imputés à diverses entreprises du secteur du textile, lors de sa session de juin 2015. [Voir 375^e rapport, paragr. 460-482.] À cette occasion, il a formulé les recommandations suivantes:
- a) Le comité prie le gouvernement de communiquer les décisions administratives ou judiciaires qui seront prises à propos des réclamations des parties sur cette question en ce qui concerne l'entreprise INCA TOPS S.A.
 - b) Le comité prie le gouvernement de l'informer de l'issue du recours intenté devant la Cour suprême par le Syndicat des travailleurs de la Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C.
 - c) Le comité, soulignant l'importance des consultations entre entreprise et organisations syndicales sur les questions revêtant un intérêt commun, notamment sur les questions de travail et les relations professionnelles, et celle d'encourager et de promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation collective, encourage la Compañía Industrial Romosa S.A.C. et le syndicat à négocier de bonne foi sur toutes les réclamations en cours, dès que la situation financière se sera améliorée.
 - d) Le comité prie la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP) de fournir des informations détaillées supplémentaires sur les allégations selon lesquelles des caméras et des micros sont utilisés à des fins antisyndicales.
 - e) Rappelant que les contrats à durée déterminée ne devraient pas être utilisés délibérément à des fins antisyndicales et que, dans certaines circonstances, le renouvellement répété de contrats à durée déterminée pendant plusieurs années peut être un obstacle à l'exercice des droits syndicaux, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'examen législatif du projet visant à abroger les articles 32, 33 et 34 de la loi de promotion des exportations de produits non traditionnels et l'article 80 du décret législatif n° 728.
45. Dans des communications en date du 26 septembre 2016, du 21 juin 2017, des 23 août, 11 octobre et 19 novembre 2018, et du 4 mars 2019, le gouvernement a fourni les informations ci-dessous en réponse aux recommandations susmentionnées.
46. Concernant la recommandation a), le gouvernement fait savoir que: i) dans la décision qu'il a rendue en 2015, le septième tribunal civil s'est prononcé en faveur de M. López Motta dans le cadre du recours en *amparo* introduit par celui-ci; ii) M. López Motta a été réintégré à son poste le 19 octobre 2015.
47. Concernant la recommandation b), le gouvernement fait savoir que la Cour suprême de justice de la République a confirmé la décision de la Cour supérieure de justice d'Ica qui avait déclaré fondée la requête de l'entreprise tendant à contester les décisions administratives.
48. Concernant la recommandation c), le gouvernement fait savoir que, le 29 septembre 2014, l'entreprise et le syndicat ont conclu une convention collective qui a permis de résoudre les questions soulevées dans les cahiers de revendications 2012-13, 2013-14 et 2014-15. Il indique en outre que les parties ont conclu deux autres conventions collectives, en date du 24 juillet 2015 et du 13 décembre 2017.
49. Concernant la recommandation d), le gouvernement fait savoir qu'en 2016 la Direction générale nationale de l'inspection du travail a imposé deux amendes à l'entreprise pour des violations de la liberté syndicale. Il a également renvoyé au comité une copie d'un document que la FTTP lui avait transmis le 16 octobre 2018, contenant des informations sur le cas à

l'examen. Dans ce document, la FFTP indique que: i) l'utilisation de caméras vidéo et audio s'est intensifiée dans toutes les zones de production de l'entreprise, en particulier dans celles où travaillent les dirigeants et membres syndicaux; ii) l'entreprise a placé des agents de sécurité qui enregistrent en permanence les activités des travailleurs syndiqués avec leur téléphone portable, en conséquence de quoi ces derniers sont convoqués par le département des ressources humaines pour des motifs futiles et souvent sanctionnés; iii) ce traitement ne s'applique pas aux employés non syndiqués.

50. Concernant la recommandation e), le gouvernement fait savoir que le projet de loi n° 01635, qui vise à abroger les articles 32, 33 et 34 de la loi de promotion des exportations de produits non traditionnels et l'article 80 du décret législatif n° 728, est examiné par la Commission du travail et de la sécurité sociale et par la Commission du commerce extérieur et du tourisme.
51. *Le comité prend bonne note des informations communiquées par le gouvernement concernant les recommandations a), b) et c), et n'en poursuivra pas l'examen. S'agissant de la recommandation d), le comité observe que, bien que le gouvernement ait indiqué que l'entreprise s'est vu imposer des amendes en 2016 pour des violations de la liberté syndicale, la FFTP allègue dans le document qu'elle a transmis au gouvernement en 2018 que des actes de discrimination antisyndicale continuent de se produire. Rappelant de nouveau que nul ne doit faire l'objet d'une discrimination ou subir un préjudice dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes et que les responsables de tels actes doivent être punis [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, édition 2018, paragr. 1076], le comité veut croire que les mesures nécessaires seront prises pour garantir que les dirigeants et membres syndicaux puissent exercer sans entrave leurs activités syndicales au sein de l'entreprise.*
52. *S'agissant de la recommandation e), le comité prend note du fait que le projet de loi n° 01635, qui vise à abroger les articles 32, 33 et 34 de la loi de promotion des exportations de produits non traditionnels et l'article 80 du décret législatif n° 728, est examiné par la Commission du travail et de la sécurité sociale et par la Commission du commerce extérieur et du tourisme, et observe que la réforme de la loi de promotion des exportations de produits non traditionnels fait l'objet d'un suivi par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans le cadre de la mise en œuvre de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. À la lumière de ce qui précède, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3096 (Pérou)

53. Le comité a examiné ce cas, concernant des restrictions à l'exercice du droit de grève des infirmières de la part de l'assurance sociale en matière de santé, à sa réunion d'octobre 2015. [Voir 376^e rapport, paragr. 861-896.] À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes:
- a) Le comité prie de nouveau le gouvernement de prendre des mesures pour modifier la législation afin que la déclaration d'illégalité de la grève ne revienne pas au gouvernement mais à un organe impartial et indépendant des parties.
 - b) Le comité suggère que les divergences entre les parties sur le nombre et la fonction des travailleurs des services publics devraient elles aussi être réglées par un organe indépendant tel que, par exemple, l'autorité judiciaire.
 - c) Le comité prie le gouvernement de communiquer ses observations sur l'allégation relative au refus des congés syndicaux à la dirigeante syndicale M^{me} Marcela Guevara González.

54. Le gouvernement a présenté des informations supplémentaires dans des communications datées du 25 avril 2016, des 3 et 21 septembre et 5 novembre 2018 et du 8 juin 2021. En ce qui concerne la recommandation a), le gouvernement indique ce qui suit: i) l'organe chargé de statuer sur la légalité de la grève dans le secteur privé est l'autorité administrative du travail, à l'échelle nationale ou régionale, conformément aux dispositions du décret suprême n° 017-2012-TR; et ii) conformément aux dispositions des articles 86, 87 et 88 du règlement général de la loi sur la fonction publique n° 30057, la détermination de la légalité d'une grève dans le secteur privé incombe à la commission de soutien à la fonction publique qui, bien qu'elle soit censée être composée de professionnels indépendants, n'a pas encore été créée, et c'est donc la Direction générale du travail qui assume cette responsabilité. *Le comité prend note des indications du gouvernement et veut croire que la commission de soutien à la fonction publique sera mise en place dans les meilleurs délais.*
55. En ce qui concerne la recommandation b), le gouvernement indique que, en 2018, le pouvoir exécutif a promulgué le décret suprême n° 009-2018-TR établissant les dispositions relatives à l'exercice du droit de grève et réglementant la notification de la mise en place d'un service minimum et la procédure de règlement des différends, laquelle a pour objectif d'influer de manière positive sur la détermination du service minimum dans l'entreprise et, le cas échéant, sur l'exercice du droit de grève, offrant ainsi une plus grande sécurité juridique aux employeurs comme aux travailleurs. Le comité observe que le décret suprême n° 009 2018-TR modifie les articles 67 et 68 du règlement de la loi sur les relations collectives de travail et y intègre les articles 68-A et 68-B, qui portent sur la notification de la mise en place d'un service minimum en cas de grève et sur la procédure de règlement des différends. Le comité note également que ces articles du règlement de la loi sur les relations collectives de travail ont été modifiés ultérieurement par le décret suprême n° 014-2022-TR, publié le 24 juillet 2022, et que l'article 68, tel que modifié, prévoit notamment que: i) pour le règlement des différends concernant le service minimum dans les services publics essentiels, l'autorité administrative du travail peut compter sur le soutien d'un organe indépendant; et ii) l'autorité administrative du travail tranche les différends sur la base du rapport de l'organe indépendant, du rapport technique présenté par l'employeur et des observations ou rapports présentés par les travailleurs ou l'organisation syndicale, et peut solliciter l'appui de l'inspection du travail ou d'autres entités. *Tout en prenant bonne note des modifications introduites par le décret suprême n° 014-2022-TR, le comité rappelle une fois de plus que les divergences entre les parties sur le nombre et la fonction des travailleurs devraient non seulement être examinées mais aussi réglées par un organe indépendant tel que l'autorité judiciaire, et veut croire que toute modification ultérieure tiendra compte des éléments exposés ci-dessus.*
56. En ce qui concerne la recommandation c), le gouvernement indique ce qui suit: i) l'assurance sociale en matière de santé respecte la liberté syndicale et garantit le plein exercice des droits et prérogatives reconnus aux dirigeants syndicaux; et ii) le 18 octobre 2016, M^{me} Marcela Guevara González a quitté son poste de secrétaire à l'action sociale, aux sports et aux loisirs du Syndicat national des infirmières de l'assurance sociale en matière de santé et ne fait pas partie du comité exécutif actuel du syndicat. *Le comité prend bonne note de cette information. À la lumière de ce qui précède, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3072 (Portugal)

57. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa session d'octobre 2015. [Voir 376^e rapport, paragr. 897-927.] À cette occasion, le comité a encouragé le gouvernement à poursuivre le dialogue social au sujet des mesures prises pour faire face à la crise et de toutes autres questions relatives aux droits des travailleurs soulevées dans la plainte, afin de trouver dans la mesure du possible, des solutions partagées par les organisations les plus représentatives. Il a en outre invité le gouvernement à examiner avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives les conséquences des dispositions légales adoptées en matière salariale et de prestations et gratifications sur l'exercice des droits syndicaux et en particulier le droit à la négociation collective, afin de veiller à ce que les mesures exceptionnelles adoptées pour faire face à la crise ne perdurent pas.
58. Le gouvernement a envoyé des informations complémentaires dans des communications datées du 19 mai 2017 et du 29 octobre 2021. Le comité note que, dans sa communication de 2017, le gouvernement fait référence à un certain nombre de lois et règlements régissant le temps de travail, les salaires, les promotions et la régularisation des contrats précaires dans le secteur public qui ont été adoptés après le premier examen de la plainte. Le gouvernement indique que le temps de travail a été ramené à 7 heures par jour (35 heures par semaine) et que les réductions de salaire ont été progressivement annulées. En ce qui concerne la procédure établie dans le règlement régissant les régularisations, le gouvernement indique qu'elle est basée sur le dialogue social, étant donné que les comités d'évaluation qui seront établis conformément au règlement ont une composition bipartite qui inclut des membres des syndicats représentant les travailleurs du service public.
59. En ce qui concerne les mesures adoptées dans les lois sur le budget de l'État pour 2011-2013, le gouvernement indique une fois de plus qu'elles avaient un caractère transitoire et exceptionnel. Il ajoute que la loi n° 42/2016, du 28 décembre, qui a approuvé le budget de l'État pour 2017, a modifié le décret-loi n° 133/2013 du 3 octobre qui réglemente le régime juridique applicable au secteur des entreprises publiques, en abrogeant l'article 18, alinéa 4, du décret-loi, qui prévoyait le caractère obligatoire du régime fixé par la loi en ce qui concerne les indemnités de repas, les indemnités journalières de subsistance, les heures supplémentaires et le travail de nuit. Ainsi, la prééminence de la loi sur les conventions collectives a été supprimée et l'autonomie collective restaurée concernant ces questions. En ce qui concerne les travailleurs de l'administration publique régis par la loi générale sur le travail dans l'administration publique et ses règlements (tous deux approuvés par la loi n° 59/2008 du 11 décembre), le gouvernement indique que deux voies de négociation collective sont prévues en application de l'article 7 de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978: *a*) la négociation collective qui vise à parvenir à un accord sur les questions à incorporer dans les actes législatifs ou les règlements applicables aux travailleurs de l'administration publique; et *b*) la négociation collective qui vise à conclure une convention collective qui serait applicable aux travailleurs ayant un contrat de travail dans l'administration publique. Le gouvernement indique enfin les nombres suivants de conventions collectives conclues dans le secteur public régi par la loi générale sur le travail dans l'administration publique: 159 en 2014; 337 en 2015 et 424 en 2016. Selon le gouvernement, le principal objectif de ces conventions collectives était de réduire le temps de travail régulier (de 8 heures par jour (40 heures par semaine) prévues par la loi à 7 heures par jour (35 heures par semaine)).
60. Dans sa communication de 2021, le gouvernement fait référence à l'augmentation du salaire minimum national, à l'augmentation de la masse salariale de l'administration publique et à l'actualisation de la base salariale de l'administration publique qui se traduisent par une

augmentation des salaires les plus bas. Il indique en outre que, en 2020, le déroulement normal des carrières a repris après le dégel progressif qui a débuté en 2018. Le gouvernement ajoute que la loi sur le budget de l'État pour 2018, prévoit expressément dans son article 23 que, à partir du 1^{er} janvier 2018, dans le secteur des entreprises publiques, les dispositions des conventions collectives de travail, lorsqu'elles existent, sont pleinement applicables en ce qui concerne les droits acquis. Selon le gouvernement, ainsi la prééminence de la loi sur les conventions collectives est clairement abrogée et l'autonomie collective restaurée dans le secteur des entreprises publiques. En outre, en ce qui concerne les heures supplémentaires dans l'administration publique, la loi sur le budget de l'État pour 2018 a rétabli le régime juridique initial concernant l'augmentation du salaire horaire, abrogeant les restrictions prévues dans les lois budgétaires de 2015-17. Ainsi, en ce qui concerne cette question également, les dispositions des conventions collectives sont devenues applicables.

61. Le gouvernement ajoute que la loi sur le budget de l'État pour 2019, a levé les restrictions à l'applicabilité des conventions collectives applicables aux travailleurs des fondations publiques de droit public, des fondations publiques de droit privé et des établissements publics dans les questions concernant le régime des indemnités journalières, les heures supplémentaires et le travail de nuit. En la matière, le régime juridique ne s'appliquera qu'en l'absence de conventions collectives. Enfin, le gouvernement indique que la loi sur le budget de l'État pour 2019 a également rétabli la prééminence des conventions collectives, lorsqu'elles existent, en ce qui concerne la question de l'augmentation des salaires des employés des personnes morales de droit public dotées d'une indépendance résultant de leur intégration dans les domaines de la régulation, de la supervision ou du contrôle, ainsi qu'aux titulaires de charges et autres personnels intégrés dans le secteur des entreprises publiques.
62. Le comité note que, selon les informations soumises par le gouvernement, les restrictions imposées aux domaines pouvant être réglementés par les conventions collectives ont été progressivement supprimées. *Par conséquent, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 2994 (Tunisie)

63. Le comité a examiné le présent cas qui a trait à des actes d'ingérence des autorités dans les affaires de la Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), à son exclusion de toutes les consultations tripartites nationales et à des actes antisyndicaux de certaines entreprises à l'égard de ses dirigeants, pour la dernière fois lors de sa réunion de juin 2016. [Voir 378^e rapport, paragr. 758-774.] À cette occasion, le comité a prié le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour établir des critères clairs et préétablis de représentativité syndicale tout en privilégiant un dialogue social inclusif pour la détermination de ces critères en s'efforçant d'élargir le champ de consultation à toutes les organisations concernées du paysage syndical et patronal tunisien afin de prendre en considération les divers points de vue.
64. Le comité note que, dans ses communications datées du 20 août 2018, signées conjointement avec la Confédération des entreprises citoyennes de Tunisie (CONNECT) et le Syndicat des agriculteurs de Tunisie (SYNAGRI) les 4 avril 2019 et 24 septembre 2021, la CGTT dénonce son exclusion persistante du dialogue social et notamment du Conseil national du dialogue social en vertu des dispositions du décret gouvernemental n° 2018-676 du 7 août 2018 portant fixation du nombre des membres du Conseil national du dialogue social. Selon la CGTT, l'article 2 de ce décret, pris sans concertation avec les partenaires sociaux, prévoit expressément que les 35 membres travailleurs seront issus de l'organisation de travailleurs la plus représentative au détriment de la représentation proportionnelle. L'organisation plaignante ajoute

que cette logique de représentation exclusive est également appliquée à la représentation des membres employeurs dans les secteurs agricole (5 membres) et non agricole (30 membres). Ces dispositions conduisent nécessairement à limiter la représentation syndicale et patronale à trois entités, en excluant toutes les autres organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs. La CGTT ajoute que les dispositions du décret sont en contradiction avec les dispositions de la loi n° 2017-54 du 24 juillet 2017 portant création du Conseil national du dialogue social, dont l'article 8 soutient expressément la logique du pluralisme syndical dans la composition de l'assemblée du Conseil, qui est composée «de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs dans les secteurs agricole et non agricole».

65. Par ailleurs, la CGTT rappelle que la justice a confirmé dans un arrêt de la Cour administrative d'appel de Tunis en date du 5 février 2019, confirmant un jugement du Tribunal administratif en date du 26 juin 2015, son droit de bénéficier des droits et avantages liés à son statut d'organisation syndicale, notamment ceux relatifs à la retenue des cotisations syndicales, à la disponibilité des dirigeants syndicaux et au droit à la négociation collective.
66. Le comité prend note de l'indication du gouvernement contenue dans une communication du 21 décembre 2021 selon laquelle le ministre des Affaires sociales a pris le décret du 26 septembre 2018 établissant les critères adoptés pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative au niveau national aux fins de la détermination de la composition du Conseil national du dialogue social. Ces critères sont: i) le nombre d'adhérents au sein de l'organisation syndicale jusqu'au 31 décembre 2017; ii) la tenue du congrès électoral de l'organisation syndicale; iii) le nombre de structures sectorielles de l'organisation syndicale et la nature de son activité; et iv) le nombre de structures syndicales régionales et locales de l'organisation syndicale. Selon ces critères est considérée l'organisation syndicale des travailleurs et des employeurs la plus représentative l'organisation qui a tenu son congrès électoral et celle qui a le plus grand nombre d'adhérents et le plus grand nombre des structures sectorielles, régionales et locales. Il en va de même pour la représentation des employeurs.
67. Le gouvernement indique que, suite à la publication de l'arrêté, le ministère des Affaires sociales a envoyé une correspondance à cet effet aux organisations professionnelles afin qu'elles fournissent les informations requises. Toutefois, des réponses n'ont été reçues que de la part des organisations suivantes: l'Union générale des travailleurs tunisiens; l'Union syndicale des travailleurs tunisiens; et l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat. Sur cette base, le ministre des Affaires sociales a publié une décision le 6 novembre 2018 nommant les organisations susmentionnées membres du Conseil national du dialogue social.
68. *En ce qui concerne la représentation au Conseil national du dialogue social, le comité note que l'article 8 de la loi n° 2017-54 du 24 juillet 2017 portant création du conseil en question prévoit que l'assemblée générale du conseil se compose d'un nombre égal de représentants du gouvernement, de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs dans les secteurs agricole et non agricole, tandis que le décret n° 2018-676 établit des critères de représentativité clairs aux fins de déterminer la participation au conseil. Le comité regrette toutefois que le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations des organisations plaignantes selon lesquelles le dialogue social inclusif pour la détermination de ces critères que le comité avait demandé lors de son dernier examen de ce cas n'a pas eu lieu et prie le gouvernement de tenir compte des points de vue des autres organisations représentatives lorsqu'il discute de questions qui peuvent les concerner.*

69. *Par ailleurs, rappelant que les tribunaux reconnaissent depuis longtemps les droits et avantages conférés à la CGTT par son statut d'organisation syndicale, le comité veut croire que le gouvernement veillera au plein respect de ces décisions, notamment en ce qui concerne l'octroi des facilités visées.*
70. *Enfin, rappelant que, à l'origine, ce cas concernait la question de la représentativité syndicale aux fins de la négociation collective à tous les niveaux et que les lois susmentionnées semblent ne traiter que de la question de la représentativité au sein du Conseil national du dialogue social, le comité prie à nouveau le gouvernement d'engager des consultations inclusives avec toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées afin de garantir que la détermination des organisations représentatives au niveau des secteurs et des entreprises soit également fondée sur des critères clairs, préétablis et objectifs. Le comité porte à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs de ce cas. Dans ces conditions, le comité considère que le présent cas est clos et il n'en poursuivra pas l'examen.*

Cas n° 3314 (Zimbabwe)

71. Le comité a examiné pour la dernière fois ce cas, dans lequel l'organisation plaignante – le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) – allègue des violations des droits de négociation collective, des restrictions du droit de manifester, le licenciement illégal de dirigeants syndicaux et l'arrestation et la poursuite au pénal d'un dirigeant syndical après sa participation à une manifestation, à sa réunion d'octobre 2019. [Voir 391^e rapport, paragr. 545-577.] À cette occasion, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir paragr. 577]:
- a) Le comité exhorte le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que l'entreprise parapublique en question applique la convention collective ou qu'un accord soit entièrement négocié avec le syndicat sans plus tarder. Il prie le gouvernement de le tenir informé de toutes les mesures prises à cette fin.
 - b) Le comité demande au gouvernement de transmettre les éléments de considération de cette affaire aux autorités judiciaires compétentes et de lui transmettre une copie de la décision finale dès qu'elle aura été rendue.
 - c) Le comité exhorte le gouvernement à se pencher sur la question des salariés licenciés, conformément à l'engagement qu'il a pris lors de la réunion du 11 avril 2019, et à fournir d'urgence des informations à cet égard.
 - d) Le comité demande au gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les circonstances de l'arrestation de M. Masvingwe, les charges exactes retenues contre lui et l'issue du procès.
72. Dans ses communications en date du 12 avril 2019, des 23 mars et 17 mai 2021 et du 1^{er} février 2022, le gouvernement indique que la convention collective de travail de 2012 a été pleinement mise en œuvre par l'Autorité de fourniture d'électricité du Zimbabwe (ZESA), que les travailleurs ont perçu les montants qui leur étaient dus, conformément aux dispositions de ladite convention et qu'il n'y a pas d'arriérés de salaire pour les employés. Le gouvernement indique en outre que les parties ont également négocié plusieurs conventions collectives qui ont été enregistrées et mises en œuvre sans aucune difficulté. Il fait par ailleurs observer qu'à la suite de son intervention les travailleurs licenciés ont été réintégrés sans perte de salaire ni d'avantages.
73. Dans sa communication en date du 17 mai 2021, le gouvernement informe que le cas de M. Masvingwe reste soumis à l'examen du tribunal de première instance en attendant que la Haute Cour se prononce sur son recours.

74. Le comité prend bonne note des informations fournies par le gouvernement concernant la mise en œuvre de la convention collective par l'entreprise parapublique concernée. Il note également avec intérêt que les travailleurs ont été réintégrés.
75. *Le comité regrette que le gouvernement n'ait transmis aucune nouvelle information au sujet de la situation de M. Masvingwe depuis sa communication du 17 mai 2021. Il rappelle que M. Masvingwe a été arrêté lors d'une manifestation le 13 mars 2018, qu'il faisait selon l'organisation plaignante l'objet de poursuites pénales, sans cependant être détenu, et que le procès avait été initialement fixé au 25 avril 2018. Le comité fait observer que plus de quatre ans se sont écoulés depuis l'arrestation. Il prie instamment le gouvernement de fournir sans tarder des informations détaillées sur les circonstances de l'arrestation de M. Masvingwe, les charges exactes retenues contre lui et l'issue du procès. Le comité prie le ZCTU de fournir toute information utile sur l'évolution de la situation à cet égard.*

* * *

Situation des cas en suivi

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

Cas n°	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2096 (Pakistan)	Mars 2004	Octobre 2020
2603 (Argentine)	Novembre 2008	Novembre 2012
2715 (République démocratique du Congo)	Novembre 2011	Juin 2014
2749 (France)	Mars 2014	-
2756 (Mali)	Mars 2011	Mars 2022
2797 (République démocratique du Congo)	Mars 2014	-
2807 (République islamique d'Iran)	Mars 2014	Juin 2019
2869 (Guatemala)	Mars 2013	Octobre 2020
2871 (El Salvador)	Juin 2014	Juin 2015
2889 (Pakistan)	Mars 2016	Octobre 2020
2902 (Pakistan)	Mars 2019	Juin 2022
2925 (République démocratique du Congo)	Mars 2013	Mars 2014
3011 (Türkiye)	Juin 2014	Novembre 2015
3036 (République bolivarienne du Venezuela)	Novembre 2014	-
3046 (Argentine)	Novembre 2015	-
3054 (El Salvador)	Juin 2015	-
3078 (Argentine)	Mars 2018	-
3098 (Türkiye)	Juin 2016	Novembre 2017
3100 (Inde)	Mars 2016	-

Cas n°	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
3139 (Guatemala)	Novembre 2021	-
3167 (El Salvador)	Novembre 2017	-
3180 (Thaïlande)	Mars 2017	Mars 2021
3182 (Roumanie)	Novembre 2016	-
3202 (Libéria)	Mars 2018	-
3243 (Costa Rica)	Octobre 2019	-
3248 (Argentine)	Octobre 2018	-
3257 (Argentine)	Octobre 2018	-
3285 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	-
3288 (État plurinational de Bolivie)	Mars 2019	-
3289 (Pakistan)	Juin 2018	Octobre 2020
3313 (Fédération de Russie)	Novembre 2021	-
3319 (Panama)	Mars 2022	-
3323 (Roumanie)	Mars 2021	-
3331 (Argentine)	Novembre 2021	-
3339 (Zimbabwe)	Mars 2022	-
3364 (République dominicaine)	Mars 2022	-
3375 (Panama)	Juin 2022	-
3385 (République bolivarienne du Venezuela)	Mars 2022	-
3386 (Kirghizistan)	Novembre 2021	-
3393 (Bahamas)	Mars 2022	-
3399 (Hongrie)	Mars 2022	-
3412 (Sri Lanka)	Juin 2022	-

- 77.** Le comité veut croire que les gouvernements en question communiqueront rapidement les informations demandées.
- 78.** En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n^{os} 1787 (Colombie), 1865 (République de Corée), 2086 (Paraguay), 2341 (Guatemala), 2362 et 2434 (Colombie), 2445 (Guatemala), 2528 (Philippines), 2533 (Pérou), 2540 (Guatemala), 2566 (République islamique d'Iran), 2583 et 2595 (Colombie), 2637 (Malaisie), 2652 (Philippines), 2656 (Brésil), 2679 (Mexique), 2684 (Équateur), 2694 (Mexique), 2699 (Uruguay), 2706 (Panama), 2710 (Colombie), 2716 (Philippines), 2719 (Colombie), 2723 (Fidji), 2745 (Philippines), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panama), 2753 (Djibouti), 2755 (Équateur), 2758 (Fédération de Russie), 2763 (République bolivarienne du Venezuela), 2793 (Colombie), 2816 (Pérou), 2852 (Colombie), 2882 (Bahreïn), 2883 (Pérou), 2896 (El Salvador), 2924 et 2946 (Colombie), 2948 (Guatemala), 2952 (Liban), 2954 (Colombie), 2976 (Turkiye), 2979 (Argentine), 2980 (El Salvador), 2982

(Pérou), 2985 (El Salvador), 2987 (Argentine), 2995 (Colombie), 2998 (Pérou), 3006 (République bolivarienne du Venezuela), 3010 (Paraguay), 3016 (République bolivarienne du Venezuela), 3017 (Chili), 3019 (Paraguay), 3020 (Colombie), 3022 (Thaïlande), 3024 (Maroc), 3026 (Pérou), 3030 (Mali), 3032 (Honduras), 3033 (Pérou), 3040 (Guatemala), 3043 (Pérou), 3055 (Panama), 3056 (Pérou), 3059 (République bolivarienne du Venezuela), 3061 (Colombie), 3069 (Pérou), 3075 (Argentine), 3095 (Tunisie), 3097 (Colombie), 3102 (Chili), 3103 (Colombie), 3104 (Algérie), 3119 (Philippines), 3131 et 3137 (Colombie), 3146 (Paraguay), 3150 (Colombie), 3162 (Costa Rica), 3164 (Thaïlande), 3170 (Pérou), 3171 (Myanmar), 3172 (République bolivarienne du Venezuela), 3183 (Burundi), 3188 (Guatemala), 3191 (Chili), 3194 (El Salvador), 3220 (Argentine), 3236 (Philippines), 3240 (Tunisie), 3253 (Costa Rica), 3267 (Pérou), 3272 (Argentine), 3278 (Australie), 3279 (Équateur), 3283 (Kazakhstan), 3286 (Guatemala), 3287 (Honduras), 3297 (République dominicaine), 3316 (Colombie), 3317 (Panama), 3341 (Ukraine), 3343 (Myanmar), 3347 (Équateur), 3374 (République bolivarienne du Venezuela), 3378 (Équateur), 3401 (Malaisie) et 3410 (Türkiye) qu'il envisage d'examiner le plus rapidement possible.

Clôture des cas en suivi

- 79.** Dans son rapport de novembre 2018 (GB.334/INS/10), le comité a informé le Conseil d'administration que, à partir de cette date, tous les cas pour lesquels il examinerait la suite donnée à ses recommandations et pour lesquels aucune information n'aurait été fournie par le gouvernement ou l'organisation plaignante depuis dix-huit mois (ou dix-huit mois à compter du dernier examen de l'affaire) seraient considérés comme clos. Lors de la présente session, le comité a appliqué cette règle aux cas suivants: 3081 (Libéria), 3121 (Cambodge), 3320 (Argentine), 3330 et 3350 (El Salvador).

* * *

Cas n° 3263

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par

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

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent des violations graves des droits syndicaux par le gouvernement: arrestation et détention arbitraires de dirigeants syndicaux et de militants, recours à des menaces de mort et à des violences physiques au cours de la détention, accusations pénales infondées, surveillance, représailles, intimidation et ingérence dans les activités syndicales, recours excessif aux forces de police lors de manifestations pacifiques et absence d'enquête sur ces allégations

80. Le comité a examiné ce cas (présenté en février 2017) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre-novembre 2020 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 392^e rapport, paragr. 266-287, approuvé par le Conseil d'administration à sa 340^e session ¹.]
81. La Confédération syndicale internationale (CSI) a fourni des informations complémentaires dans une communication en date du 4 mars 2022.
82. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications du 24 mai 2021 et du 29 mai 2022.
83. Le Bangladesh a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

84. À sa réunion d'octobre-novembre 2020, le comité a formulé les recommandations ci-après sur les questions en suspens [voir 392^e rapport, paragr. 287]:
 - a) Le comité veut croire que les deux procédures en instance engagées contre des travailleurs à la suite de la grève d'Ashulia de 2016 seront menées à bien sans autre délai et prie le gouvernement de le tenir informé de leur issue.

¹ Lien vers l'examen antérieur du cas.

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

B. Informations complémentaires soumises par les organisations plaignantes

85. Dans sa communication datée du 4 mars 2022, la CSI fournit des informations complémentaires dans lesquelles elle dénonce le fait que le gouvernement n'a pas diligenté d'enquête indépendante sur les allégations précédemment rapportées d'agressions physiques et d'autres formes de violence contre des syndicalistes, des travailleurs et des militants, ainsi que le fait que le gouvernement n'a pas garanti l'accès à des voies de recours efficaces, ce qui, selon elle, a entraîné la poursuite des agressions contre les travailleurs qui veulent exercer leur droit à la liberté syndicale et a renforcé la culture de l'impunité au sein des forces de sécurité. En particulier, la CSI fait état d'attaques contre l'exercice du droit de constituer des syndicats et d'y adhérer perpétrées par les employeurs et ajoute que la répression policière et le système de justice pénale sont utilisés pour dissuader systématiquement l'exercice des droits syndicaux, notamment par l'ingérence de la police dans l'exercice du droit à la liberté syndicale, les attaques antisyndicales et la criminalisation des activités syndicales.
86. En ce qui concerne les attaques présumées contre l'exercice du droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, les organisations plaignantes présentent en particulier les allégations suivantes:
- Un travailleur d'une usine de production de vêtements – Romo Fashion Today Limited (usine A) – a été contraint de démissionner, a été inscrit sur la liste noire du site Internet de l'entreprise pour le punir d'avoir voulu former un syndicat et n'a été employé par aucune usine depuis lors. Il aurait essayé de former un syndicat pour faire évoluer les conditions de travail difficiles dans l'usine, notamment des journées de 16 à 18 heures et un environnement de travail tendu, les travailleurs qui protestaient étant invités à démissionner. Le travailleur et ses collègues ont déposé une plainte contre l'employeur auprès du tribunal du travail, mais elle a été rejetée en juillet 2021. Le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) n'a pas encore diligenté d'enquête sur cette question.
 - Lorsque, en 2016, un travailleur a tenté de former un syndicat dans une grande entreprise de construction navale – Crystal Ships Limited (Bilash Office) (entreprise B) – il a recueilli l'adhésion de 30 pour cent des travailleurs et a été invité par le ministère du Travail à informer la direction de sa décision de constituer un syndicat. Après avoir rempli cette formalité, l'initiateur du mouvement a été licencié, placé sur une liste noire et n'a plus été employé dans l'industrie de la construction navale depuis lors. Bien que ce cas ait été porté à l'attention du DIFE, il n'a fait l'objet d'aucune enquête.
 - Un représentant des travailleurs d'une usine d'exportation de cuir – Dhaka Hide and Skins Limited (usine C) – située dans le parc industriel de Lather à Hemayetpur (Savar), a été inscrit sur une liste noire et licencié sans préavis ni justification après 20 ans de service, en guise de sanction pour ses activités syndicales. Suite à son licenciement, les travailleurs de l'usine ont engagé une action de protestation et cessé le travail, ce qui a entraîné le licenciement de 25 autres travailleurs. Une plainte a été déposée auprès du tribunal du travail et du DIFE, mais elle n'a pas encore été examinée.
87. En ce qui concerne les allégations d'attaques antisyndicales et d'ingérence constante de la police dans l'exercice du droit à la liberté syndicale, les organisations plaignantes signalent les incidents ci-après et allèguent que le gouvernement n'a pas veillé à ce que les attaques contre des travailleurs manifestant pacifiquement fassent l'objet d'une enquête et que les officiers de police répondent de leurs actes:

- En avril 2021, au moins cinq personnes ont été tuées et des dizaines d'autres blessées lorsque la police a ouvert le feu sur une foule de travailleurs qui manifestaient et réclamaient le versement des salaires impayés et une augmentation de salaire dans une centrale électrique à Chittagong.
 - En mai 2021, une vingtaine d'ouvriers de l'industrie de la confection ont été blessés dans la zone industrielle de Tongi, à Gazipur, lorsque la police a ouvert le feu et les a chargés avec des matraques. Les manifestants réclamaient une extension des jours fériés religieux.
 - En juin 2021, un travailleur de l'industrie de la confection a été tué et de nombreux autres blessés lorsque la police a attaqué une manifestation de travailleurs d'une usine de production de vêtements – Lenny Fashions and Lenny Apparels (usine D) – dans la zone franche d'exportation de Dhaka, à Ashulia. Les travailleurs manifestaient pour exiger le paiement de leurs salaires après la fermeture de l'usine.
 - En septembre 2021, la police a interrompu une réunion de la Fédération syndicale indépendante des travailleurs de la confection du Bangladesh (BIGUF), affiliée à IndustriALL, à Chittagong; la fédération avait l'intention de créer un comité régional. Il est allégué que des policiers, dont certains étaient en civil, ont bloqué le portail et empêché les participants d'entrer dans les locaux pour vaquer à leurs occupations.
 - En février 2022, des travailleurs d'une usine de confection – Tivoli Apparels Ltd (usine E) – ont protesté contre un directeur de production qui aurait harcelé une travailleuse. En réponse, la direction a appelé la police, qui a tiré au moins 10 salves de grenades assourdissantes, 30 salves de fusil et 6 salves de grenades lacrymogènes pour disperser les travailleurs, faisant au moins 10 blessés.
 - En février 2022, la police industrielle de Gazipur a attaqué 500 travailleurs d'une usine de confection – Gooryang Fashion (usine F) – à coups de matraque et de grenade assourdissante, blessant au moins 20 personnes. Les travailleurs protestaient contre le licenciement de certains de leurs camarades et la fermeture de l'usine.
- 88.** En ce qui concerne les allégations de criminalisation des activités syndicales, les organisations plaignantes évoquent la situation dans deux usines de confection – Crossline Factory Pvt. Ltd et Crossline Knit Fabrics Ltd (usines G et H) – où, en août 2021, en réponse à la formation de deux syndicats et au dépôt de demandes d'enregistrement, la police industrielle a engagé des poursuites pénales contre le secrétaire général de la Fédération des travailleurs du textile et de l'industrie du Bangladesh (BGWIF), et contre 24 autres dirigeants et membres du syndicat, ainsi que contre plus de 100 travailleurs et environ 70 personnes dont les noms ne sont pas connus. Selon les organisations plaignantes, les allégations formulées contre le secrétaire général visaient à le harceler parce qu'il aurait aidé des travailleurs à former des syndicats dans les deux usines, et la criminalisation de la situation lui fait courir, ainsi qu'aux autres dirigeants et membres du syndicat, le risque d'être arrêté à tout moment et d'être poursuivi en justice. Les syndicalistes concernés devraient alors être libérés sous caution, les conditions de cette libération restreignant le libre exercice des droits syndicaux puisqu'ils seraient soumis à la menace d'une poursuite de la campagne de harcèlement et de poursuites judiciaires.
- 89.** En conclusion, les organisations plaignantes expriment leur profonde préoccupation quant à la non-application par le gouvernement des précédentes recommandations du comité concernant le présent cas et considèrent que la situation ne s'est pas améliorée depuis le dépôt de la plainte. Au contraire, elles allèguent que le gouvernement continue de recourir à la police et aux autres forces de sécurité, ainsi qu'au système de justice pénale, pour priver les travailleurs de l'exercice de leurs droits syndicaux et qu'il n'a donc pas réussi à créer un climat

de respect des libertés publiques, notamment de la liberté d'expression et de la liberté de réunion.

C. Réponse du gouvernement

90. Dans ses communications datées du 24 mai 2021 et du 29 mai 2022, le gouvernement présente ses observations sur les précédentes recommandations du comité, ainsi que sur les allégations complémentaires formulées par les organisations plaignantes.

Observations en réponse aux précédentes recommandations du comité

91. Le gouvernement indique que, en ce qui concerne les deux procédures en instance engagées contre des travailleurs à la suite de la grève d'Ashulia de 2016, elles sont toutes deux au stade du recueil de témoignages et qu'elles ont pris du retard en raison de la pandémie de COVID-19. Pour ce qui est de la demande du comité de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de menaces de mort, violences physiques et bastonnades dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia de 2016, le gouvernement indique que les mécanismes d'enquête existants prévoient systématiquement un examen indépendant de ce type d'allégations et qu'il est possible à tout moment de leur soumettre, à propos des allégations formulées, toute nouvelle information complémentaire étayée.
92. En ce qui concerne les manifestations pour le salaire minimum de 2018-19, le gouvernement réaffirme que des biens privés ont été endommagés dans la région de Dhaka, que la police n'a utilisé qu'une force minimale pour protéger la vie et les biens des civils et que 84 travailleurs ont été arrêtés avant d'être libérés sous caution. Il ajoute que 36 procédures ont été engagées contre des travailleurs par la police ou la direction au motif que des véhicules ont été vandalisés et des biens détruits, mais que 23 d'entre elles ont été ou sont en passe d'être abandonnées, que 3 n'étaient pas liées aux manifestations, que 4 n'ont pas été poursuivies par la direction, qu'une n'a plus d'objet puisque l'usine a fermé, et donc que 5 procédures seulement sont en cours. Le gouvernement réaffirme que dès que la police engage une procédure, des vérifications préliminaires sont effectuées, à la suite desquelles, soit l'affaire est classée sans suite, soit, si des motifs suffisants sont trouvés, l'auteur présumé est poursuivi. A l'heure actuelle, aucune charge n'a été retenue dans aucun des cas susmentionnés et aucun travailleur n'est en prison.
93. Le gouvernement fournit en outre des informations sur la formation des agents de police, indiquant que les policiers suivent des cours de base et une formation continue, portant notamment sur les droits de l'homme, les libertés publiques et les droits syndicaux, et que chaque policier reçoit par ailleurs une formation sur les droits de l'homme, les droits fondamentaux et les droits constitutionnels durant les cours de base. Le gouvernement se réfère également à la feuille de route des mesures à prendre dans le secteur du travail² élaborée en coopération avec le Bureau, qui prévoit l'organisation régulière de formations destinées à sensibiliser les agents de sécurité des usines, les policiers et les employeurs à la prévention de la violence, du harcèlement, des pratiques déloyales en matière de travail et des actes antisyndicaux; l'élaboration et la mise à jour régulière d'une base de données en ligne récapitulant les différents programmes de formation proposés et leurs caractéristiques, ainsi

² La [feuille de route](#) des mesures à prendre a été élaborée par le gouvernement en vue de traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT relative au non-respect par le gouvernement du Bangladesh de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 87) et de la convention (n° 98) conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 341^e session (mars 2021).

que le nombre de participants parmi les agents de sécurité des usines, les policiers, les employeurs et les travailleurs; l'élaboration d'un recueil en bangali de l'ensemble des lois, règles et règlements existants et pertinentes concernant le recours minimal à la force et les sanctions ou peines applicables en cas de violation avérée, afin de former et de sensibiliser la police industrielle et les autres organismes compétents chargés de faire respecter la loi; la poursuite de la fourniture, à la police industrielle et aux autres organismes compétents chargés de faire respecter la loi, d'une formation et d'instructions claires sur le recours minimal à la force, le respect des droits de l'homme et des droits au travail, notamment les droits syndicaux et les libertés publiques, pendant les manifestations syndicales.

Observations sur les informations complémentaires fournies par les organisations plaignantes

- 94.** Pour ce qui est des allégations d'attaques contre l'exercice du droit de former des syndicats et d'y adhérer, le gouvernement fournit les informations suivantes:
- Concernant la situation dans l'usine A (allégation de démission forcée et d'inscription sur une liste noire d'un travailleur en raison de ses activités syndicales), le gouvernement indique qu'en février 2019 le secrétaire général du syndicat de l'usine a déposé une plainte auprès du Bureau divisionnaire du travail à Dhaka, alléguant que lui-même et d'autres travailleurs avaient été contraints de démissionner en raison de leurs activités syndicales. Le ministère du Travail a répondu à la plainte en constituant une équipe d'enquête composée de deux membres (un directeur adjoint et un fonctionnaire chargé des questions de travail), qui a recommandé d'engager une procédure judiciaire pour pratiques de travail déloyales de la part de l'employeur. En janvier 2020, le ministère du Travail a engagé une procédure pénale au nom des travailleurs, mais en janvier 2021, les accusés ont été acquittés des charges retenues contre eux au motif que les travailleurs concernés avaient signé un protocole d'accord et reçu les salaires qui leur étaient dus.
 - En ce qui concerne la situation dans l'entreprise B (allégation de licenciement et d'inscription sur une liste noire d'un travailleur en raison de ses activités syndicales), le gouvernement indique que plusieurs travailleurs licenciés ont demandé le paiement des salaires qui leur étaient dus dans le cadre d'une procédure tripartite de règlement à l'amiable. Le DIFE a organisé une rencontre entre l'entreprise et les travailleurs mais, faute d'accord, il a été conseillé aux travailleurs de saisir le tribunal du travail. Toutefois, avant que le tribunal soit saisi, la direction s'est engagée à réintégrer les travailleurs, et il ressort d'une visite d'inspection effectuée par le DIFE en mars 2022 que les travailleurs concernés étaient à leur poste dans l'usine.
 - En ce qui concerne la situation dans l'usine C (allégation de licenciement d'un représentant des travailleurs et de 25 autres travailleurs en raison de leurs activités syndicales), le gouvernement indique qu'aucune plainte n'a été déposée contre l'usine auprès du DIFE et que, bien que la direction de l'usine, la police et le président et le secrétaire général du syndicat aient tenté de signer un accord, ils ne sont pas parvenus à un consensus. Les représentants syndicaux ont également confirmé qu'aucune plainte n'avait été déposée auprès du DIFE au nom du travailleur mais que le tribunal du travail avait été saisi et que ce dernier avait tenu sa dernière audience en mai 2022.
- 95.** Pour ce qui est des allégations d'attaques antisyndicales et d'ingérence constante de la police dans l'exercice du droit à la liberté syndicale, le gouvernement fournit les précisions suivantes:

- En ce qui concerne l'incident à l'usine D (allégation d'attaque de la police contre des travailleurs qui participaient à une manifestation, au cours de laquelle un travailleur de la confection a été tué et plusieurs autres blessés), le gouvernement indique que, le 13 juin 2021, de nombreux travailleurs se sont rassemblés sur un pont de l'autoroute Dhaka-Tangail pour réclamer le paiement d'arriérés de salaires et des indemnités, lorsqu'une travailleuse s'est sentie mal et a été transportée à l'hôpital. Le gouvernement indique qu'elle a été déclarée décédée des suites de blessures de nature à provoquer la mort. L'autorité de la zone franche d'exportation du Bangladesh a pris des mesures immédiates pour prendre en charge les frais médicaux de l'intéressée, ainsi que les frais d'ambulance et d'inhumation. Elle a également organisé une réunion entre la direction de l'usine et la famille de la travailleuse en présence de la police. La direction a versé à la famille les indemnités, les prestations d'assurance et les salaires dus, pour un montant total de 3 172 dollars des États-Unis. L'autorité de la zone franche a pris d'autres mesures pour résoudre les problèmes qui avaient conduit aux manifestations initiales et a offert des services de conseil aux travailleurs à plusieurs reprises. Selon le gouvernement, d'excellentes conditions de travail règnent dans toutes les zones d'exportation.
 - En ce qui concerne l'incident survenu en février 2022 à l'usine E (allégation de dispersion par la police de travailleurs qui manifestaient, qui a fait dix blessés), le gouvernement indique que pour protester contre le harcèlement d'une travailleuse par la direction, les travailleurs ont cessé le travail pendant trois jours. Après des négociations avec le gouvernement, l'Association bangladaise des fabricants et exportateurs de vêtements, les dirigeants des fédérations syndicales et les forces de l'ordre, tous les travailleurs, sauf ceux d'un étage de l'usine, ont repris le travail. Considérant cette action comme illégale, la direction a fermé l'usine sine die, conformément aux dispositions de la loi sur le travail du Bangladesh, ce qui a déclenché de nouvelles manifestations. Le conflit a finalement été réglé par la signature d'un accord tripartite; l'usine a rouvert ses portes quelques jours plus tard et fonctionne normalement depuis lors. Cependant, la direction de l'usine a porté plainte contre plusieurs travailleurs pour vandalisme.
 - En ce qui concerne l'incident de février 2022 à l'usine F (allégation d'attaque de la police contre 500 travailleurs protestataires, qui a fait 20 blessés), le gouvernement indique que certains travailleurs se sont rassemblés et ont manifesté pour revendiquer une augmentation de salaire, mais affirme que les travailleurs étaient scindés en deux groupes qui ont commencé à se battre. En réponse, la direction a déclaré l'usine fermée mais l'a rouverte cinq jours plus tard après des négociations avec l'administration locale. L'usine fonctionne maintenant normalement.
96. En ce qui concerne la criminalisation alléguée des activités syndicales dans les usines G et H, le gouvernement déclare que, lors d'un premier conflit en juillet et août 2021, la direction de l'usine a licencié 17 travailleurs pour faute, mais a ensuite payé les salaires qu'elle devait à tous les travailleurs licenciés, à l'exception d'une travailleuse, qui réclamait également des allocations de maternité mais n'avait pas fourni de certificat médical à l'appui de sa demande. Face au refus de la direction de payer les allocations de maternité, les esprits se sont échauffés et les travailleurs ont agressé un membre de la direction. La police industrielle a dispersé pacifiquement les travailleurs et transporté la victime à l'hôpital. Le lendemain, la direction a fermé l'usine, mais les travailleurs ont exigé l'ouverture des portes, ont commencé à s'exciter et ont essayé de pénétrer de force dans les locaux. La police leur a demandé de se disperser pacifiquement mais le secrétaire général de la BGIWF et d'autres personnes ont incité les travailleurs à la violence. En conséquence, entre 150 et 200 travailleurs ont commencé à lancer des briques en direction de l'usine, attaquant la police armés de bâtons. Pour protéger la vie

des civils et empêcher la destruction de l'usine, les policiers ont dispersé les travailleurs en utilisant des sifflets et des matraques légères, avec l'autorisation de leurs officiers supérieurs et d'un haut magistrat. Suite à l'incident, une plainte a été déposée auprès de la police contre le secrétaire général de la BGIWF et ses collègues pour tentative de pénétration par la force dans l'usine, attaques contre l'usine, obstruction au travail de la police et attaques contre son personnel, ainsi que pour incitation à la violence. L'enquête a déjà abouti et un acte d'accusation a été transmis au tribunal en février 2022.

D. Conclusions du comité

97. *Le comité rappelle que le présent cas concerne des allégations de violations graves des droits de liberté syndicale par le gouvernement, en particulier par l'action des forces de police à la suite d'une grève dans des usines de confection à Ashulia en décembre 2016, notamment l'arrestation et la détention arbitraires de dirigeants syndicaux et de militants, des menaces de mort proférées et des violences physiques infligées au cours de la détention, de fausses accusations pénales, la surveillance de syndicalistes, l'intimidation et l'ingérence dans les activités syndicales. Les organisations plaignantes ont également allégué un recours excessif aux forces de police lors de manifestations pacifiques qui se sont déroulées en décembre 2018 et janvier 2019 et des poursuites pénales qui seraient en cours contre des centaines de travailleurs qui avaient participé aux manifestations. Sont également alléguées la répression systématique des droits syndicaux, notamment par la commission d'actes antisyndicaux par les employeurs, des violences policières et la criminalisation des activités syndicales.*
98. *En ce qui concerne les allégations de poursuites pénales illégitimement engagées contre des centaines de travailleurs nommément désignés ou dont les noms ne sont pas connus à la suite de la grève d'Ashulia de 2016 (recommandation a)), le comité croit comprendre, d'après les informations fournies par le gouvernement, que sur les dix plaintes initialement déposées contre des travailleurs, deux sont toujours en instance devant les tribunaux et en sont au stade du recueil des témoignages, les procédures ayant été retardées en raison de la pandémie de COVID-19. Tout en reconnaissant les défis importants engendrés par la pandémie, y compris sur le système judiciaire du pays, le comité regrette de constater que, depuis son dernier examen du cas en octobre 2020, aucun progrès ne semble avoir été réalisé dans ces deux affaires, qui concernent 20 personnes nommément désignées et environ 110 personnes dont les noms ne sont pas connus. Rappelant une fois de plus qu'il a signalé le danger que représentent pour le libre exercice des droits syndicaux des inculpations prononcées à l'encontre de représentants de travailleurs dans le cadre d'activités liées à la défense des intérêts de leurs mandants [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 154], le comité veut croire que les deux procédures en instance seront réglées sans délai supplémentaire et prie le gouvernement de le tenir informé de leur issue.*
99. *En ce qui concerne la nécessité de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de menaces de mort, violences physiques et bastonnades dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia de 2016 (recommandation d)), le comité observe que d'après le gouvernement, les mécanismes d'enquête existants prévoient systématiquement un examen indépendant de ce type d'allégations et qu'il est possible à tout moment de leur soumettre, sur les allégations formulées, toute nouvelle information complémentaire étayée. Le comité croit comprendre, sur la base des éléments susmentionnés, qu'aucune enquête n'a à ce jour été menée sur ces allégations et observe que l'on ne sait pas très bien à quels mécanismes d'enquête le gouvernement se réfère. À cet égard, le comité note également la préoccupation des organisations plaignantes quant à l'absence d'enquêtes indépendantes et de voies de recours efficaces, qui aurait pour conséquence la poursuite des attaques contre les syndicalistes et le renforcement d'une culture de l'impunité au sein des forces de sécurité. Dans ces circonstances, tout en reconnaissant les*

avantages pour les autorités nationales de disposer d'informations complémentaires propres à faciliter les enquêtes, le comité se voit dans l'obligation de rappeler une fois de plus que dans les cas allégués de torture ou de mauvais traitements de prisonniers, les gouvernements devraient mener des enquêtes indépendantes sur les plaintes de cette nature pour que les mesures qui s'imposent, y compris la réparation des préjudices subis, soient prises et que des sanctions soient infligées aux responsables pour veiller à ce qu'aucun détenu ne subisse ce genre de traitement. [Voir **Compilation**, paragr. 112.] Soulignant la nécessité d'enquêter sur toutes les allégations de cette gravité, même en l'absence de dépôt d'une plainte formelle par la partie lésée, le comité invite une nouvelle fois les organisations plaignantes à fournir toutes informations pertinentes additionnelles à l'autorité nationale compétente afin qu'elle puisse diligenter une enquête en toute connaissance de cause. Le comité prie instamment le gouvernement d'ouvrir sans délai une enquête indépendante sur les allégations de mauvais traitements infligés à des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia de 2016, sur la base des informations dont il dispose déjà, ainsi que toutes informations supplémentaires fournies par les organisations plaignantes, et de le tenir informé des mesures prises à cet égard et de lui fournir des informations détaillées sur les mécanismes disponibles pour mener les enquêtes indépendantes susmentionnées et sur la procédure à suivre pour déclencher une telle enquête.

- 100.** En ce qui concerne les allégations de recours excessif à la force policière lors des manifestations de 2018-19 (recommandation e) et les procédures engagées contre des travailleurs à la suite de ces manifestations (recommandation f)), le comité note que le gouvernement rappelle les informations fournies précédemment, selon lesquelles, contrairement à ce qu'affirment les organisations plaignantes, les esprits s'étaient échauffés pendant les manifestations et des actes de vandalisme avaient été commis contre des biens privés et la police avait fait un usage minimal de la force pour faire face à ces actes. Le comité précise que cinq procédures sont toujours en cours contre des travailleurs, mais qu'aucune charge n'a été retenue contre eux et qu'à ce jour aucun travailleur n'est en prison. Il rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, il s'était dit préoccupé par les actes de violence commis des deux côtés, avait souligné que les principes de la liberté syndicale ne protégeaient pas des abus consistant en des actes de caractère délictueux dans l'exercice d'une action de protestation et avait demandé au gouvernement de l'informer de l'enquête en cours sur le décès d'un travailleur et de diligenter une enquête indépendante sur l'usage excessif de la force dont aurait fait preuve la police, faisant au moins 80 blessés parmi les travailleurs. Constatant avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information sur les mesures prises à cet égard, le comité doit rappeler une nouvelle fois que dans les cas où la dispersion d'assemblées publiques ou de manifestations par la police a entraîné la perte de vies humaines ou des blessures graves, il a attaché une importance spéciale à ce qu'on procède immédiatement à une enquête impartiale et approfondie des circonstances et à ce qu'une procédure légale régulière soit suivie pour déterminer le bien-fondé de l'action prise par la police et pour déterminer les responsabilités. [Voir **Compilation**, paragr. 104.] Par conséquent, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour enquêter sur l'usage prétendument excessif de la force lors des manifestations de 2018-19, qui a fait au moins 80 blessés parmi les travailleurs, et de l'informer de toute conclusion qui serait formulée à cet égard. Il prie également le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de l'enquête qui, d'après ce dernier, était en cours au sujet du meurtre d'un travailleur lors de ces manifestations. Le comité prie également le gouvernement de le tenir informé de l'état d'avancement des cinq procédures en instance contre des travailleurs, et d'indiquer en particulier si elles ont finalement abouti à l'engagement de poursuites pénales ou si elles ont été classées sans suite.
- 101.** En ce qui concerne les allégations supplémentaires présentées par les organisations plaignantes en février 2020 (recommandation h)), le comité rappelle qu'elles concernent la criminalisation des activités syndicales ainsi que les repréailles de masse, la surveillance et l'intimidation persistantes

dont ont fait l'objet les travailleurs à la suite des manifestations de 2018-19. Le comité note que, si le gouvernement a fourni des informations à jour concernant les procédures en cours contre des travailleurs en raison de leur participation à ces manifestations, il ne donne pas de précisions sur les autres allégations, en particulier sur: i) l'exercice de représailles massives contre des travailleurs à la suite des manifestations de 2018-19 qui, selon les organisations plaignantes, ont conduit à la dénonciation publique et à la diffamation de 7 000 à 12 000 travailleurs et à leur inscription sur une liste noire par les propriétaires d'usines dans un but d'intimidation et pour saper le mouvement syndical dans le secteur de l'habillement; et ii) le contrôle, la surveillance et l'intimidation persistants de syndicalistes par les employeurs, le gouvernement et des tiers travaillant en leur nom. Le comité rappelle à cet égard que nul ne doit être licencié ou faire l'objet d'autres mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et qu'il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. Le harcèlement et les manœuvres d'intimidation perpétrés à l'encontre de travailleurs au motif de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales légitimes peuvent, bien qu'ils ne portent pas nécessairement préjudice aux travailleurs dans leur emploi, les décourager de s'affilier aux organisations de leur choix et, par là même, violer leur droit d'organisation. Toutes les mesures appropriées doivent être prises pour garantir que, quelle que soit l'affiliation syndicale, les droits syndicaux peuvent être exercés dans des conditions normales, dans le respect des droits humains fondamentaux et dans un climat exempt de violence, de pression, de peur et de menaces de toute nature. [Voir **Compilation**, paragr. 1075, 1098 et 73.] Au vu de ce qui précède et compte tenu de la nature persistante des allégations et du grand nombre de travailleurs prétendument concernés par celles-ci, le comité prie le gouvernement de fournir ses observations sur ces allégations et de prendre les mesures nécessaires pour traiter et prévenir toutes les formes de représailles, d'intimidation, de harcèlement et de surveillance à l'encontre de travailleurs fondées sur l'appartenance à un syndicat ou sur l'exercice d'activités syndicales légitimes.

- 102.** En ce qui concerne l'offre de formations et la fourniture d'instructions aux agents de police et autres agents de l'État sur les libertés publiques, les droits humains et les droits syndicaux (recommandations b), c) et g)), le comité note que, d'après le gouvernement, les agents de police sont régulièrement formés sur ces questions, que ce soit dans le cadre de leurs cours de base ou de formations en cours d'emploi, et des formations supplémentaires de sensibilisation et d'autres mesures pertinentes (un recueil des lois et règlements applicables, des instructions sur l'usage de la force minimale, des bases de données en ligne sur les programmes de formation) sont également prévues dans la feuille de route des mesures à prendre dans le secteur du travail élaborée en coopération avec le Bureau. Prenant note de l'engagement du gouvernement à assurer une formation régulière aux agents de police et autres agents de l'État concernés, le comité encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts à cet égard afin de garantir le plein respect des libertés publiques fondamentales, des droits de l'homme et des droits syndicaux lors des manifestations de travailleurs, ainsi que l'obligation, pour les auteurs d'éventuelles violations, d'en rendre pleinement compte. Le comité prie en outre le gouvernement de fournir des détails sur ces formations, en particulier pour la police engagée dans les zones industrielles et d'exportation. Le comité prie également le gouvernement de fournir des copies du programme de formation en cours d'emploi des agents de police.
- 103.** En ce qui concerne les nouvelles allégations soumises par les organisations plaignantes en mars 2022, le comité note qu'elles font référence à des attaques incessantes et systématiques contre les travailleurs qui cherchent à exercer leur droit à la liberté syndicale: actes antisyndicaux de la part des employeurs, violences policières et répression, criminalisation des activités syndicales et absence d'enquêtes appropriées sur ces allégations.

104. Premièrement, le comité observe avec une profonde préoccupation que les organisations plaignantes allèguent que l'intervention de la police lors de manifestations de travailleurs à Chittagong, Gazipur et Ashulia depuis avril 2021 a fait 6 morts et plus de 60 blessés parmi les travailleurs. Le comité note que, tout en fournissant quelques précisions pertinentes, notamment sur les mesures d'indemnisation prises en réponse au meurtre d'une travailleuse à Ashulia en juin 2021 (usine D), le gouvernement ne donne aucun détail sur les mesures prises pour enquêter sur cet incident, mais a toutefois indiqué que les blessures subies par la victime étaient de nature à provoquer la mort. De même, tout en fournissant quelques informations sur les incidents survenus dans les usines E et F, le gouvernement ne donne pas de détails sur les allégations concrètes d'implication de la police dans les blessures subies par au moins 30 travailleurs de la confection dans ces usines en février 2022 et ne fournit aucune information sur l'implication présumée de la police dans le meurtre de 5 travailleurs et les blessures subies par des dizaines de travailleurs dans une centrale électrique à Chittagong en avril 2021 et par une vingtaine de travailleurs de la confection à Gazipur en mai 2021.
105. Tout en reconnaissant que les informations fournies par les organisations plaignantes ne permettent pas toujours de savoir si les travailleurs concernés étaient membres ou dirigeants d'organisations syndicales, le comité se voit dans l'obligation de rappeler que l'assassinat, la disparition ou des blessures graves de dirigeants syndicaux et de syndicalistes nécessitent l'ouverture d'enquêtes judiciaires indépendantes afin de faire toute la lumière, dans les meilleurs délais, sur les faits et les circonstances dans lesquelles ces actes se sont produits pour déterminer, dans la mesure du possible, les responsabilités, punir les coupables et empêcher la répétition de tels événements. Les actes d'intimidation et de violence physique à l'encontre de syndicalistes constituent une violation grave des principes de la liberté syndicale et l'absence de protection contre de tels actes équivaut à une impunité de fait qui ne saurait que renforcer un climat de crainte et d'incertitude très préjudiciable à l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, paragr. 94 et 90.] Le comité prie donc le gouvernement de fournir ses observations sur l'implication présumée de la police dans les incidents susmentionnés ayant fait 6 morts et de nombreux blessés parmi les travailleurs et, si tel n'est pas encore le cas, de veiller à ce que ces incidents fassent l'objet d'une enquête rapide et appropriée par un mécanisme indépendant afin de lutter contre l'impunité et d'empêcher la répétition de tels actes, et de fournir des informations détaillées sur les progrès réalisés à cet égard et sur les résultats obtenus.
106. Deuxièmement, le comité observe que les organisations plaignantes dénoncent également plusieurs cas de discrimination et d'ingérence antisyndicales, notamment la démission forcée, le licenciement et l'inscription sur une liste noire d'environ 28 travailleurs dans les secteurs de la confection et de la construction navale, l'ingérence de la police dans une réunion syndicale à Chittagong en septembre 2021, l'engagement de poursuites pénales contre 115 travailleurs et syndicalistes et 70 personnes dont les noms ne sont pas connus en réponse aux tentatives des travailleurs de former des syndicats et le fait que le DIFE n'a pas enquêté sur la plupart de ces allégations bien qu'il en ait été informé par les travailleurs concernés ou leurs représentants. Le comité note que le gouvernement présente des observations détaillées à cet égard, indiquant que nombre des incidents mentionnés ont été traités et résolus grâce à l'engagement du gouvernement et à un accord entre les parties, ce qui a conduit à la réouverture des usines, à la réintégration des travailleurs concernés ou au paiement des salaires et autres montants qui leur étaient dus (usines A, E et F et entreprise B); que dans un cas, les incidents antisyndicaux présumés n'ont pas été portés devant le DIFE mais soumis directement au tribunal qui examine les allégations (usine C); et que quelques procédures judiciaires pour vandalisme ou incitation à la violence visant des syndicalistes sont effectivement en cours (usines E, G et H).

- 107.** Prenant dûment note de ce qui précède, le comité souhaite rappeler que, en particulier lors des premières étapes de la syndicalisation d'un lieu de travail, le licenciement de représentants syndicaux peut mettre en péril les premières tentatives d'exercice du droit d'organisation, car cela a non seulement pour conséquence de priver les travailleurs de leurs représentants, mais aussi d'avoir un effet intimidant sur les autres travailleurs qui auraient pu envisager d'assumer des fonctions syndicales ou simplement d'adhérer à un syndicat. 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. 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 **Compilation**, paragr. 1131, 1159 et 84.] Au vu de ce qui précède, et rappelant le caractère systématique des allégations formulées par les organisations plaignantes et les conséquences graves qu'elles peuvent avoir sur l'exercice légitime des activités syndicales, le comité prie le gouvernement de rester vigilant face à tous types d'allégations de discrimination antisyndicale, notamment les licenciements et l'inscription de syndicalistes sur une liste noire et l'ingérence de la police dans les activités syndicales, afin d'être en mesure de prendre des mesures pour traiter rapidement et correctement ces allégations. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures en cours contre des dirigeants et membres syndicaux des usines E, G et H en rapport avec leur participation à des activités syndicales, ainsi que de l'issue de la procédure pour pratiques antisyndicales dans l'usine C. Enfin, le comité prie le gouvernement de communiquer ses observations sur les allégations d'ingérence de la police dans une réunion syndicale à Chittagong en septembre 2021.
- 108.** Au vu des informations parfois contradictoires soumises par les organisations plaignantes et le gouvernement en ce qui concerne les allégations supplémentaires de mars 2022, le comité invite les organisations plaignantes à fournir des renseignements complémentaires à cet égard.

Recommandations du comité

- 109.** Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a) Le comité veut croire que les deux procédures en instance engagées contre des travailleurs à la suite de la grève d'Ashulia de 2016 seront menées à bien sans autre délai et prie le gouvernement de le tenir informé de leur issue.
 - b) Soulignant la nécessité d'enquêter sur toutes les graves allégations de mauvais traitements contre des syndicalistes même en l'absence de dépôt d'une plainte formelle par la partie lésée, le comité invite une nouvelle fois les organisations plaignantes à fournir toutes informations pertinentes additionnelles à l'autorité nationale compétente afin qu'elle puisse diligenter une enquête en toute connaissance de cause. Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante concernant les allégations de mauvais traitements dont auraient été victimes des syndicalistes arrêtés et détenus à la suite de la grève d'Ashulia de 2016, sur la base des informations dont il dispose déjà, ainsi que toutes informations supplémentaires fournies par les organisations plaignantes, et de le tenir informé des mesures prises à ce sujet, notamment en lui fournissant des informations détaillées sur les mécanismes disponibles pour mener une telle enquête et sur la procédure à suivre pour engager l'examen de ces allégations.

- c) **Le comité prie de nouveau instamment le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour enquêter sur l'usage excessif de la force dont aurait fait preuve la police durant les manifestations de 2018-19, faisant au moins 80 blessés parmi les travailleurs, et de l'informer de toute conclusion formulée à cet égard. Il prie également le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de l'enquête qui, selon de précédentes indications du gouvernement, avait été menée sur le meurtre d'une travailleuse durant ces manifestations. Le comité prie en outre le gouvernement de le tenir informé de l'état d'avancement des 5 procédures en cours contre des travailleurs, et en particulier de lui indiquer si elles ont finalement abouti à des poursuites pénales ou si elles ont été classées sans suite.**
- d) **Le comité prie le gouvernement de communiquer ses observations sur les allégations supplémentaires présentées par les organisations plaignantes en février 2020 qui faisaient état de représailles massives contre des travailleurs à la suite des manifestations de 2018-19 (licenciements, humiliation publique, diffamation et inscription sur une liste noire) et du fait que des syndicalistes font régulièrement l'objet de mesures de contrôle et de surveillance et d'actes d'intimidation. Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour traiter et prévenir toutes les formes de représailles, d'intimidation, de harcèlement et de surveillance à l'encontre de travailleurs fondées sur l'appartenance syndicale ou l'exercice d'activités syndicales légitimes.**
- e) **Prenant note de l'engagement du gouvernement à assurer une formation régulière aux agents de police et aux autres agents de l'État concernés, le comité encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts à cet égard afin de garantir le plein respect des libertés publiques fondamentales, des droits de l'homme et des droits syndicaux pendant les manifestations de travailleurs, ainsi que l'obligation, pour les auteurs d'éventuelles violations, d'en rendre pleinement compte. Le comité prie en outre le gouvernement de fournir des détails sur ces formations, en particulier pour la police engagée dans les zones industrielles et d'exportation. Le comité prie également le gouvernement de fournir des copies du programme de formation en cours d'emploi des agents de police.**
- f) **Le comité prie le gouvernement de communiquer ses observations sur l'implication présumée de la police dans le meurtre de six personnes et l'infliction de blessures à plus de 60 travailleurs durant les manifestations qui se sont déroulées à Chittagong, Gazipur et Ashulia depuis avril 2021 et, s'il ne l'a pas encore fait, de veiller à ce que ces incidents fassent l'objet d'une enquête rapide et appropriée par un mécanisme indépendant afin de lutter contre l'impunité et d'empêcher la répétition de tels actes, et enfin de fournir des informations détaillées sur les progrès réalisés à cet égard et sur les résultats obtenus.**
- g) **Le comité prie le gouvernement de rester vigilant face à tous types d'allégations de discrimination antisyndicale, notamment les licenciements et l'inscription de syndicalistes sur une liste noire et l'ingérence de la police dans les activités syndicales, afin de pouvoir prendre des mesures permettant de répondre rapidement et correctement à ces allégations. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue des procédures en cours contre des dirigeants et membres syndicaux des usines E, G et H en raison de leur participation à des activités syndicales, ainsi que de l'issue de la procédure pour pratiques antisyndicales dans l'usine C. Enfin, le comité prie le gouvernement de communiquer ses observations sur l'ingérence présumée de la police dans une réunion syndicale à Chittagong en septembre 2021.**

- h) Au vu des informations parfois contradictoires soumises par les organisations plaignantes et le gouvernement en ce qui concerne les allégations supplémentaires présentées en mars 2022, le comité invite les organisations plaignantes à fournir des informations complémentaires à cet égard.**
- i) Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère grave et urgent du présent cas.**

Cas n° 3415

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

Plainte contre le gouvernement de la Belgique présentée par

- **la Confédération des syndicats chrétiens (CSC),**
- **la Fédération générale des travailleurs de Belgique (FGTB)**
- **la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017, a pour effet de restreindre drastiquement la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier librement les évolutions salariales des travailleurs du secteur privé

- 110.** La plainte figure dans une communication conjointe de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), de la Fédération générale des travailleurs de Belgique (FGTB) et de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) du 6 décembre 2021. Dans une communication en date du 14 janvier 2022, les organisations plaignantes ont fait parvenir des informations complémentaires.
- 111.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 24 février 2022.
- 112.** La Belgique a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 113.** Dans leur communication du 6 décembre 2021, les organisations plaignantes allèguent que la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017 (ci-après la loi), est contraire aux conventions n°s 98 et 154 ratifiées par la Belgique respectivement en 1953 et 1988. Les organisations indiquent que la loi en question vise à introduire un mécanisme de modération

salariale pour l'ensemble du secteur privé (ainsi que pour quelques entreprises publiques économiques) en Belgique, aboutissant à la définition d'une marge maximale disponible qui peut être définie comme le pourcentage maximum autorisé pour les augmentations salariales négociées à tous les niveaux de la concertation sociale (interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise). Elles précisent que la notion d'augmentations salariales comprend toutes les mesures qui présentent un coût pour l'employeur, à quelques exceptions près énumérées limitativement à l'article 10 de la loi, et que le mécanisme ainsi décrit ne couvre pas uniquement les hausses de salaires au sens strict, mais également l'augmentation des cotisations sociales qui sont la principale source de financement de la sécurité sociale en Belgique.

- 114.** Les organisations plaignantes affirment que les adaptations à la loi intervenues en 2017 ont considérablement durci le dispositif de modération salariale applicable en Belgique dans la mesure où, jusqu'à lors, les autorités n'intervenaient qu'à défaut d'accord entre les partenaires sociaux sur les évolutions salariales alors que, depuis la modification légale introduite en 2017, le mécanisme établi par la loi implique une intervention préalable, systématique et à durée indéterminée des autorités dans les négociations relatives aux évolutions salariales. Les organisations plaignantes allèguent que ce mécanisme porte ainsi gravement atteinte au droit à la négociation collective tel qu'il est consacré par les conventions n^{os} 98 et 154 dans la mesure où il restreint drastiquement les marges de négociation et a de ce fait également un impact négatif sur la promotion de la négociation collective libre et volontaire à tous les niveaux de la concertation sociale. Les organisations plaignantes se réfèrent également au processus législatif ayant conduit, en 2017, à la modification de la loi. Elles manifestent à cet égard que: i) le gouvernement de l'époque avait consulté les partenaires sociaux sur la modification de la loi en saisissant le Groupe des 10 qui est un organe de concertation sociale informel au niveau interprofessionnel réunissant les dirigeants des organisations syndicales et patronales, mais que cette consultation n'était pas formellement intervenue par l'intermédiaire du Conseil national du travail, compétent légalement pour remettre des avis aux autorités dans les matières sociales et du travail; ii) cette consultation des partenaires sociaux est intervenue en novembre 2016, au moment même où ces derniers devaient négocier la marge salariale pour les années 2017-18 et l'accord interprofessionnel (AIP) 2017-18, la consultation en question ayant fortement détérioré l'esprit des négociations; iii) les partenaires sociaux n'ont naturellement pas pu trouver de consensus autour de ces modifications législatives (qui étaient plus favorables au banc patronal) et n'ont dès lors pas pu formellement émettre d'avis; et iv) les organisations syndicales ont toutefois dès le départ émis de vives critiques à l'égard des projets du gouvernement, ce qui n'a pas empêché celui-ci de mettre à exécution son projet de modification de la loi. Les organisations plaignantes manifestent finalement à cet égard que les organisations d'employeurs, favorables au projet gouvernemental, avaient conditionné la conclusion de l'AIP 2017-18 (qui contenait des dispositions importantes dans d'autres matières sociales que les salaires) au vote parlementaire sur la loi modificative, raison pour laquelle l'AIP 2017-18 a été conclu le 21 mars 2017, soit deux jours après le vote au sein du Parlement. Les organisations plaignantes affirment que ces événements démontrent l'influence qu'exerce la loi, telle que modifiée en 2017, sur le processus de négociation collective et le déséquilibre qu'elle engendre à cet égard.
- 115.** Les organisations décrivent ensuite de manière détaillée le mécanisme établi par la loi telle que modifiée par la loi de 2017 et composé de quatre étapes successives.

Rapport sur l'évaluation de l'emploi et de la compétitivité

116. Les organisations plaignantes précisent que le mécanisme démarre en premier lieu par l'établissement tous les deux ans, dans les années paires, d'un rapport sur l'évolution de l'emploi et de la compétitivité établi, par le Conseil central de l'économie (CCE). Elles indiquent à cet égard que les partenaires sociaux sont membres du CCE. Elles manifestent que l'article 5, paragraphe 2, alinéa 1 de la loi précise toutefois que la première partie du rapport dont il est question au paragraphe 1 «est rédigée sous la responsabilité du secrétariat du CCE et concerne les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial [...]» et que si les partenaires sociaux sont membres du CCE, ils ne font en revanche aucunement partie de son secrétariat qui agit en toute indépendance. Elles indiquent ensuite que les alinéas suivants de l'article 5, paragraphe 2, énumèrent de manière exhaustive l'ensemble des paramètres que le secrétariat du CCE doit prendre en compte pour effectuer le calcul de la marge maximale disponible. Elles affirment à cet égard que: i) le secrétariat du CCE ne dispose ainsi d'aucune marge de manœuvre pour effectuer le calcul de la marge maximale disponible et est strictement lié par les dispositions de la loi; et ii) la loi ne consacre par ailleurs aucun rôle institutionnel pour les partenaires sociaux dans la rédaction de la première partie de ce rapport.

Négociations salariales collectives

117. Les organisations plaignantes indiquent qu'en second lieu l'article 6, paragraphe 1 de la loi dispose que «Tous les deux ans, dans les années impaires, avant le 15 janvier, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l'article 5, paragraphe 1, entre autres, des mesures pour l'emploi ainsi que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial des deux années de l'accord interprofessionnel» et que le paragraphe 2 de l'article 6 précise que «La marge maximale pour l'évolution du coût salarial, visée au paragraphe 1, est au maximum la marge maximale disponible, telle que visée à l'article 5, paragraphe 2». Les organisations plaignantes affirment à cet égard que les partenaires sociaux ne peuvent s'accorder sur une marge maximale d'évolution des salaires supérieure à la marge maximale disponible définie préalablement par le secrétariat du CCE sur la base des paramètres imposés par la loi et que la marge maximale d'évolution des salaires sur laquelle ils peuvent s'entendre ne peut donc être qu'inférieure ou égale à cette marge maximale disponible. Si les partenaires sociaux parviennent à un accord, «la marge [...] est [...] fixée dans une convention collective du travail conclue au sein du Conseil national du travail [...]». Elles indiquent ensuite que l'article 7 de la loi précise également que, si les partenaires sociaux décidaient d'un commun accord d'aller au-delà de la marge maximale disponible définie dans le rapport du secrétariat du CCE, les autorités fixeront la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, paragraphes 1 et 2, de la loi, autrement dit sans dépasser la marge maximale disponible telle que définie dans le rapport rédigé par le secrétariat du CCE. Les organisations plaignantes soulignent à cet égard que la marge maximale disponible revêt une portée générale en ce qu'elle s'impose à tous les niveaux de la concertation sociale (interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise).

Tentatives de conciliation en cas d'échec des négociations

118. Les organisations plaignantes indiquent que l'article 6, paragraphe 3, de la loi prévoit que, «à défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans un délai de deux mois à compter de la date du rapport [du CCE], le gouvernement invite les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans ledit rapport». Si un accord est trouvé à l'issue de cette tentative de conciliation, «la marge

maximale pour l'évolution des coûts salariaux est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail».

Fixation de la marge maximale d'évolution des salaires par arrêté royal

- 119.** Les organisations plaignantes signalent que, dans le cas où la tentative de conciliation décrite au point précédent échoue, l'article 7, paragraphe 1, alinéa 1, de la loi dispose que, «à défaut d'accord entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation visée à l'article 6, paragraphe 3, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, paragraphe 1, et paragraphe 2 [...]». Elles réitèrent que l'alinéa 2 de l'article 7 de la loi précise également que, si les partenaires sociaux décidaient d'un commun accord d'aller au-delà de la marge maximale disponible définie dans le rapport du secrétariat du CCE, les autorités fixeront la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, conformément à l'article 6, paragraphes 1 et 2 de la loi, autrement dit sans dépasser la marge maximale disponible telle que définie dans le rapport rédigé par le secrétariat du CCE.

Durée de validité du mécanisme

- 120.** Les organisations plaignantes concluent leur description du mécanisme en manifestant que, même s'il est mis en œuvre de manière périodique (tous les deux ans), le dispositif introduit par la révision de la loi en 2017 est un mécanisme à durée indéterminée qui s'appliquera donc de manière récurrente sans limite dans le temps.
- 121.** Les organisations plaignantes détaillent ensuite les motifs pour lesquels elles considèrent que le mécanisme décrit ci-dessus serait, suite aux amendements intervenus en 2017, contraire aux principes énoncés dans les conventions n^{os} 98 et 154. Elles affirment en particulier que: i) le dispositif en cause institue une ingérence préalable des autorités dans la négociation collective et que, si le Comité de la liberté syndicale a déjà admis que les autorités puissent intervenir après qu'un accord n'a pu être trouvé entre les partenaires sociaux, ces hypothèses ne concernent toutefois que les cas dans lesquels les autorités interviennent a posteriori; elles soulignent que, dans le cas présent, en fixant au préalable une marge maximale disponible pour l'évolution des salaires, l'ingérence des autorités dans le processus de négociation collective intervient avant même que la négociation collective n'ait débuté et restreint dès le départ de manière considérable le cadre des négociations au détriment des intérêts défendus par les organisations représentatives des travailleurs; ii) la fixation unilatérale par les autorités des paramètres pour déterminer l'évolution salariale maximale est contraire aux critères du Comité de la liberté syndicale pour qui «la détermination des critères à prendre en compte par les parties pour fixer les salaires est matière à négociation entre celles-ci»; les partenaires sociaux devraient en effet être mis en capacité de déterminer eux-mêmes les paramètres à prendre en compte pour déterminer l'évolution maximale des salaires; iii) ces paramètres et leur mise en œuvre induisent une marge maximale disponible tellement restreinte que les organisations représentatives des employeurs ont peu d'intérêt à négocier; iv) imposant unilatéralement les paramètres permettant le calcul de l'évolution salariale maximale, sans aucune possibilité de dérogation, et en déterminant au préalable de manière obligatoire une marge maximale disponible, les autorités nuisent gravement à l'autonomie des parties à la négociation collective, et ce de manière permanente; les organisations plaignantes ajoutent que l'article 7, alinéa 2, de la loi illustre particulièrement l'entrave de cette législation à l'autonomie des parties à la négociation dans la mesure où elle va jusqu'à permettre aux autorités d'annihiler un éventuel accord intervenu entre les partenaires sociaux qui

consacrerait une augmentation salariale maximale supérieure à la marge salariale maximale disponible calculée conformément à l'article 5, paragraphe 2, par le secrétariat du CCE; et v) dès lors que l'évolution des salaires est limitée par une loi, les organisations représentatives des employeurs ont peu d'intérêt à recourir à la négociation collective, ce qui crée un déséquilibre entre les parties et empêche que se forment des accords équilibrés et satisfaisants pour tous les acteurs concernés.

- 122.** Sur la base de ce qui précède, les organisations plaignantes affirment que le mécanisme objet de la présente plainte produit des effets néfastes sur la promotion de la négociation collective et se réfèrent à cet égard à la mise en œuvre pratique du mécanisme depuis 2017 et indiquent que: i) si un accord interprofessionnel – en ce compris concernant les augmentations salariales – est intervenu en 2017-18, cet accord (matérialisé par la conclusion de la convention collective de travail n° 119 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil national du travail) a été conclu dans un contexte de grande défiance des organisations syndicales à l'égard du nouveau dispositif de la loi du 26 juillet 1996; ii) les organisations plaignantes n'ont depuis lors cessé d'adresser ces critiques virulentes à l'égard du mécanisme en cause et aucun accord interprofessionnel en matière salariale n'a pu être engrangé pour la période 2019-20; le gouvernement a donc dû imposer lui-même la marge maximale pour l'évolution des salaires par l'adoption d'un arrêté royal; iii) de la même manière, les organisations syndicales n'ayant pu accepter de s'enfermer dans le carcan imposé par la loi mise en cause, aucun accord interprofessionnel en matière salariale n'a pu être engrangé pour la période 2021-22; le gouvernement a donc à nouveau dû imposer lui-même la marge maximale pour l'évolution des salaires par l'adoption d'un nouvel arrêté royal; et iv) il est à craindre que le prochain round de négociations interprofessionnelles prévues pour la période 2023-24 ne puisse lui non plus aboutir en ce qui concerne le volet relatif à l'évolution salariale si la loi du 26 juillet 1996 n'est pas modifiée afin, notamment, de respecter les principes contenus dans la convention n° 98.
- 123.** Afin d'illustrer les effets de la mise en œuvre du mécanisme législatif sur la faculté des partenaires sociaux de s'accorder sur des augmentations de salaires, les organisations plaignantes se réfèrent spécifiquement au secteur de l'horticulture. À cet égard, elles affirment que: i) l'accord sectoriel de l'horticulture pour les années 2017-18 prévoyait une augmentation plus large des salaires des travailleurs saisonniers et occasionnels, pour parvenir d'ici à 2025 à une harmonisation de ces salaires avec le salaire minimum de la catégorie la plus basse dans le sous-secteur concerné; ii) la marge salariale maximale fixée pour les années 2017-18 à une augmentation de 1,1 pour cent empêche l'exécution de cette harmonisation des salaires applicables; et iii) les partenaires sociaux qui concluraient des accords qui dépassent la marge salariale maximale imposée s'exposent à des sanctions en vertu de l'article 9, paragraphe 1, alinéas 4 à 6, de la loi qui prévoit en effet qu'«une amende administrative de 250 à 5 000 euros peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas l'obligation [de ne pas dépasser la marge salariale maximale autorisée]. [...] [Cette] amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.»
- 124.** Dans leur communication complémentaire du 14 janvier 2022, les organisations plaignantes se réfèrent en premier lieu à la situation d'une entreprise du secteur des titres-services (services à la personne rémunérés par le biais d'un bon reconnu par l'État) pour illustrer les effets restrictifs du mécanisme légal de sauvegarde de la compétitivité sur la mise en œuvre des accords collectifs aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. Les organisations plaignantes indiquent qu'il existe en Belgique un dispositif accordant des réductions temporaires de cotisations sociales pour les entreprises qui introduisent pour une durée indéterminée une réduction collective du temps de travail. Dans certaines conditions, les salaires des travailleurs à temps partiel doivent également faire l'objet d'une péréquation à la suite de l'introduction de

cette réduction collective du temps de travail. L'entreprise concernée a toutefois omis d'adapter les salaires de nombreux travailleurs à temps partiels, tout en bénéficiant par ailleurs des réductions de cotisations sociales. Les organisations plaignantes indiquent que l'entreprise n'étant pas disposée à apporter une solution à son niveau, les organisations syndicales ont, afin d'éliminer cette pratique déloyale, exigé et obtenu à l'occasion des négociations sectorielles 2019-20 dans le secteur des titres-services d'inclure dans la convention collective sectorielle l'obligation pour les entreprises qui procèdent à une réduction collective du temps de travail de procéder à une péréquation des salaires des travailleurs à temps partiel. Les organisations plaignantes affirment que l'entreprise en question refuse d'appliquer cette convention sectorielle, estimant qu'elle est contraire à la loi du 26 juillet 1996 et qu'elle est prête à faire valoir cette position devant les tribunaux dans l'hypothèse où les syndicats agiraient en justice pour obtenir l'application de la convention sectorielle librement négociée par les partenaires sociaux.

125. Les organisations plaignantes se réfèrent ensuite de nouveau aux paramètres établis par la loi pour le calcul de la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial. Après avoir réitéré que, en vertu de la loi, telle que modifiée en 2017, les partenaires sociaux n'ont pas la compétence de déterminer lesdits paramètres, ce qui serait contraire aux conventions n^{os} 98 et 154, elles allèguent le caractère inadapté des critères choisis, en soulignant en particulier que: i) la position relative du coût salaire horaire de la Belgique par rapport aux pays voisins est tronquée par l'absence de prise en compte de la réduction des cotisations patronales et des subsides salariaux versés par le biais de fonds publics; et ii) ne sont comparés que les coûts salariaux horaires absolus, sans tenir compte de la productivité du travail, plus élevée en Belgique que dans les pays voisins. Les organisations plaignantes ajoutent que, même si les partenaires sociaux ont réussi à se mettre d'accord sur une augmentation phasée du salaire minimum de 5 pour cent entre 2022 et 2026, cet accord ne suffira pas à rattraper le retard induit par la politique de modération salariale qui a eu pour effet que le salaire minimum interprofessionnel réel a baissé de 4 pour cent entre 2009 et 2019.
126. Les organisations plaignantes manifestent finalement que le mécanisme de fixation des salaires au niveau interprofessionnel devrait présenter un caractère indicatif et non impératif, tel que cela était le cas avant la réforme de 2017. Elles affirment que: i) la rigidité créée par la loi actuelle ne permet pas de répondre aux réalités économiques parfois très différentes selon les secteurs et qu'une norme salariale indicative permettrait de laisser un espace pour des rattrapages dans les secteurs à bas salaires, en particulier pour une augmentation des salaires minima et pour des opérations destinées à créer ou conserver des emplois grâce à la réduction de la durée du travail avec maintien du salaire; et ii) avant la réforme de 2017, de légers dépassements dans certains secteurs ou entreprises ont toujours été compensés par des accords salariaux plus limités dans d'autres secteurs, la norme salariale n'ayant jamais été dépassée de manière globale entre 1996 et 2017.

B. Réponse du gouvernement

127. Dans sa communication en date du 24 février 2022, le gouvernement fournit en premier lieu des éléments concernant l'histoire, les motifs et les mécanismes de la loi du 25 juillet 1996. Le gouvernement indique que, dans le cadre de l'intégration de la Belgique au sein de l'Union économique et monétaire et de la zone euro, le Parlement belge a voté en 1996 l'adoption, afin d'éviter les dérapages de compétitivité plutôt que de les corriger ex-post comme c'était le cas en vertu de la législation antérieure. Le gouvernement précise que chaque année impaire, avant le 15 janvier, sur la base du rapport visé à l'article 5, paragraphe 1, de la loi, l'accord paritaire des interlocuteurs sociaux détermine notamment les mesures en faveur de l'emploi

et la marge maximale d'évolution des coûts salariaux pour les deux années couvertes par ledit accord. Il précise que, dans ce cadre, il convient de distinguer entre la procédure de calcul de la marge maximale disponible, d'une part, et, d'autre part, la procédure de fixation de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

- 128.** Concernant le calcul de la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial, le gouvernement indique que: i) la procédure, sensiblement modifiée en 2017, prévoit l'intervention du secrétariat du CCE qui rédige tous les deux ans, dans les années paires, un rapport concernant les marges maximales disponibles pour l'évolution des coûts salariaux et le handicap des coûts salariaux de la Belgique vis-à-vis de trois pays voisins de référence (Allemagne, France, Pays-Bas); ii) le secrétariat du CCE doit, en calculant la marge maximale disponible, suivre les dispositions légales qui se trouvent dans l'article 5 précité, sans possibilités de dérogation; et iii) les modalités et calculs à effectuer par le CCE en vertu de ce nouvel article 5 incluent entre autres des mesures de prudence (marge de sécurité), des mesures pour réduire le handicap salarial accumulé depuis 1996 (terme de correction) et des mesures pour tenir compte non seulement des prévisions de l'évolution pour les deux années à venir, mais aussi de l'évolution des coûts salariaux qui a été constatée au cours des deux années écoulées, tout en comparant à chaque fois ces données avec les pays de référence. Le gouvernement précise que la réforme apportée en 2017 avait pour but, tel qu'indiqué dans le résumé introductif du projet de loi, de «faire disparaître le handicap des coûts salariaux par rapport à nos trois pays voisins avant la fin de la législature, en concertation avec les partenaires sociaux».
- 129.** Concernant la procédure de fixation de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, décrite dans les articles 6 et 7 de la loi, le gouvernement indique que: i) les partenaires sociaux sont à l'initiative de la négociation sur la base du rapport du CCE; ii) depuis la réforme de 2017, leur accord doit être concrétisé par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail; iii) le gouvernement fédéral n'intervient qu'en cas de l'échec de la négociation et de la médiation proposée par ce dernier et, à défaut d'un accord entre les interlocuteurs sociaux sur la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, cette marge est fixée par un arrêté royal (AR) délibéré en Conseil des ministres. Sur la base de ce qui précède, le gouvernement manifeste que: i) les partenaires sociaux sont toujours les premiers à garder la main des négociations, même si elles sont encadrées, en ce qui concerne la détermination de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial; ii) même si le gouvernement peut également intervenir lorsque l'accord conclu entre les partenaires sociaux n'est pas conforme à la marge maximale fixée par le CCE, il n'en reste pas moins qu'il est toujours possible d'établir un dialogue; et iii) il convient de souligner que le gouvernement lui-même s'engage à respecter la norme fixée par le CCE, ce qui signifie que si la norme est fixée à un certain pourcentage, ce pourcentage sera respecté, peu importe sa valeur. Le gouvernement manifeste également que les AR successifs adoptés depuis 2011 et fixant unilatéralement la norme salariale ont été pris de plus en plus tard au cours de leurs années respectives afin de laisser aux partenaires sociaux toutes les possibilités de trouver un accord (le 28 mars pour l'AR de 2011; le 28 avril pour l'AR de 2013; le 19 avril pour l'AR de 2019 et le 30 juillet pour l'AR de 2021).
- 130.** Le gouvernement précise ensuite que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial ne peut pas être dépassée par des conventions de travail au niveau intersectoriel, sectoriel, d'entreprise ou individuel. Le non-respect de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial peut être contrôlé par les services d'inspection sociale qui peuvent, en cas d'infraction, dresser un procès-verbal. Une sanction administrative est cependant uniquement prévue envers l'employeur individuel qui n'a pas respecté la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs qui concluent des conventions qui

dépassent la marge maximale pour l'évolution du coût salarial ne peuvent pas être sanctionnées.

131. Le gouvernement manifeste que, à partir de 1996, la loi a introduit une forme avancée de coordination des coûts salariaux dans le système belge de fixation des salaires et de négociation collective, en utilisant cet instrument pour équilibrer les objectifs macroéconomiques suivants: i) préserver la compétitivité fondée sur les coûts dans une économie mondialisée et dans l'euro-marché (où la dévaluation de la monnaie n'est plus possible); ii) stimuler l'emploi dans un pays fortement dépendant des exportations; et iii) l'obtention par le facteur travail d'une part équitable du revenu national croissant grâce à des négociations sectorielles (avec un impact positif sur la consommation intérieure).
132. Le gouvernement manifeste également que des études internationales récentes, menées notamment par l'Organisation de coopération et de développement économiques, ont souligné l'importance d'une telle coordination, en particulier en ce qui concerne les inégalités sociales. La Belgique est donc un pays où l'inégalité salariale est extrêmement faible, et cette inégalité est d'ailleurs restée très stable.
133. Le gouvernement indique que cette forme de coordination est utilisée dans un système institutionnel qui facilite fortement les négociations (salariales) collectives et sectorielles et qui dispose d'un système très développé de détermination des salaires de base sectoriels par des conventions collectives au moyen de barèmes salariaux sectoriels et d'une indexation conventionnellement garantie. Le gouvernement souhaite souligner qu'il est important de ne pas considérer l'instrument de manière isolée, mais de voir comment il s'intègre dans un ensemble plus large d'institutions et de réglementations qui encadrent et facilitent le système belge de négociation collective.
134. Le gouvernement se réfère ensuite aux incidences de la loi telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017 sur le droit de négociation collective libre et autonome. Il manifeste à cet égard que: i) la procédure légale instaure un équilibre entre l'objectif de sauvegarde préventive de la compétitivité et la promotion de l'emploi tout en veillant à l'inclusion des partenaires sociaux dans chacune des étapes du processus; ii) la procédure légale laisse aux interlocuteurs sociaux le soin de déterminer par la négociation collective quelle sera la marge maximale d'augmentation du coût salarial, et ce n'est qu'en l'absence de consensus entre les partenaires sociaux ou en cas de non-respect du cadre légal que le gouvernement est habilité à intervenir; iii) l'absence de consensus entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel peut éventuellement entraîner le blocage des négociations collectives aux niveaux inférieurs, le Comité de la liberté syndicale ayant à cet égard admis qu'il arrive un moment dans les négociations où, après des négociations prolongées et infructueuses, l'intervention des autorités peut être justifiée, lorsqu'il devient évident que l'impasse ne pourra pas être résolue sans une initiative de leur part; iv) malgré les critiques à l'encontre de la modification législative intervenue en 2017, les partenaires sociaux ont pu aboutir à un accord pour la période 2017-18 en conformité avec les nouvelles dispositions légales même s'il est vrai que, lors des deux cycles de négociation suivants, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à trouver un accord dans le cadre de la loi modifiée; et v) les données statistiques disponibles démontrent que le nombre de conventions collectives conclues au niveau sectoriel n'a pas diminué depuis 2017 et qu'il existe toujours au sein de celles-ci une grande diversité de thèmes traités.
135. Le gouvernement manifeste ensuite que le mécanisme légal de calcul de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial n'inclut pas l'ensemble des éléments relatifs au coût salarial dans la mesure où, en vertu de l'article 10 de la loi, ne sont pas pris en compte pour le calcul du coût salarial les éléments suivants: i) les participations bénéficiaires, telles que définies par

la loi; ii) les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents plein temps; iii) les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs; iii) les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires; iv) les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005; et v) la prime corona de soutien temporaire au pouvoir d'achat des travailleurs d'un montant maximal de 500 euros incluse dans l'AR du 21 juillet 2021 et qui peut être négociée au niveau sectoriel, de l'entreprise ou individuel.

- 136.** Le gouvernement rappelle ensuite que les indexations et les augmentations barémiques sont garanties dans la loi de 1996 et que l'augmentation salariale établie en vertu du mécanisme légal objet de la présente plainte viendra donc s'ajouter aux éventuelles indexations et augmentations barémiques. À cet égard, la Belgique est, contrairement à ses trois pays voisins de référence, le seul qui dispose d'un mécanisme d'indexation automatique conventionnellement garantie des salaires. La procédure mise en place par la loi depuis 1996 trouve à s'appliquer tous les deux ans. À chaque round de négociation, une nouvelle norme calculée sur la base d'éléments économiques objectifs sera à chaque fois dégagée, et cette norme présentera donc un caractère temporaire et variable.
- 137.** En guise de conclusions, le gouvernement manifeste finalement que: i) comme le reconnaissent les plaignants, le processus confère aux partenaires sociaux le soin de fixer la norme salariale, ces derniers conservant un rôle de premier plan dans la détermination de celle-ci; ii) bien que la négociation collective soit encadrée par la loi, de nombreuses mesures sont prises afin de préserver le niveau de vie des travailleurs; iii) s'avère d'une particulière importance le mécanisme d'indexation conventionnellement garantie des salaires dans le cadre de la protection du pouvoir d'achat des travailleurs belges; iv) les augmentations barémiques restent autorisées, et l'article 10 de la loi précitée prévoit que certains éléments ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial, les partenaires sociaux conservant ainsi leur liberté de négociations sur des éléments salariaux; et v) la concertation sociale se poursuit sur les autres thèmes, la négociation collective ne se limitant pas aux seules négociations relatives au salaire.

C. Conclusions du comité

- 138.** *Le comité observe que le présent cas concerne la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, telle que modifiée par la loi du 19 mars 2017, en vertu de laquelle, tous les deux ans, est adoptée au niveau intersectoriel, avec la participation des partenaires sociaux, une norme salariale consistant en la fixation d'une marge maximale pour l'évolution du coût salarial qui s'applique ensuite aux différents niveaux de négociation collective dans le pays. Le comité prend note des allégations des organisations plaignantes selon lesquelles cette loi aurait pour effet, particulièrement depuis sa révision en 2017, de restreindre drastiquement la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier librement les évolutions salariales des travailleurs du secteur privé et serait, de ce fait, contraire au principe de la négociation collective libre et volontaire consacré par les instruments de l'OIT ratifiés par la Belgique. Le comité constate que, pour sa part, le gouvernement soutient que le mécanisme, dont le but est de trouver un équilibre entre la sauvegarde préventive de la compétitivité et la promotion de l'emploi, continue d'attribuer un rôle significatif aux partenaires sociaux dans la détermination de l'évolution des salaires et que la loi en question ne peut pas être évaluée séparément de l'ensemble*

du système de relations collectives belge qui reconnaît une place de premier plan à la négociation et à la concertation entre les partenaires sociaux.

- 139.** *Le comité note que les organisations plaignantes allèguent que le mécanisme légal précité implique, en particulier depuis la réforme de 2017 que les organisations de travailleurs avaient rejetée, une intervention préalable, systématique et à durée indéterminée des autorités publiques dans les négociations relatives aux évolutions salariales du secteur privé. Le comité note que les organisations plaignantes affirment en particulier que: i) les négociations au niveau intersectoriel entre partenaires sociaux, instaurées depuis 1996 par la loi, sur la définition tous les deux ans d'une marge maximale pour l'évolution du coût salarial sont, depuis la réforme de 2017, précédées d'un rapport établi par le secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE) qui calcule, sur la base de critères limitativement énumérés par la loi et sans participation des partenaires sociaux, ladite marge maximale; ii) ces critères de calcul imposés unilatéralement par la loi sont tronqués par l'absence de prise en compte de la réduction des cotisations patronales et des subsides salariaux versés par le biais de fonds publics ainsi que de la productivité du travail et ne permettent ainsi pas de comparer de manière exacte le coût réel du travail entre la Belgique et ses pays voisins; iii) au cours des négociations intersectorielles qui suivent le calcul effectué par le secrétariat du CCE, les partenaires sociaux sont tenus de respecter la marge ainsi définie et ne peuvent s'accorder sur un niveau supérieur d'évolution maximale des coûts salariaux; iv) dans le cas où les partenaires sociaux décideraient de dépasser la marge maximale calculée par le secrétariat du CCE, leur accord sera annulé par les autorités qui définiront unilatéralement la marge maximale disponible dans le respect du calcul effectué par le secrétariat du CCE; et v) sous peine de sanctions, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial s'impose ensuite à tous les niveaux successifs de négociation (sectoriel et entreprise).*
- 140.** *Le comité note que les organisations plaignantes affirment que le mécanisme de modération salariale ainsi décrit: i) restreint dès le départ et de manière considérable le cadre des négociations au détriment des intérêts défendus par les organisations de travailleurs et réduit l'intérêt des organisations représentatives des employeurs à recourir à la négociation collective, ce qui crée un déséquilibre entre les parties; ii) nuit gravement et de manière permanente à l'autonomie des parties à la négociation collective en imposant unilatéralement les paramètres permettant le calcul de l'évolution salariale maximale, sans aucune possibilité de dérogation, et en permettant aux autorités de déterminer au préalable de manière obligatoire une marge maximale disponible; iii) produit des effets néfastes sur la promotion de la négociation collective comme le démontre l'absence d'accords interprofessionnels salariaux pour les périodes 2019-20 et 2021-22, la marge maximale pour l'évolution des salaires ayant été dans les deux cas imposée unilatéralement par les autorités par le biais d'arrêtés royaux, tel que le prévoit dans ce cas la législation; iv) empêche, par exemple dans le cas de l'horticulture, la mise en œuvre d'accords sectoriels ayant pour but de réévaluer les salaires de catégories de travailleurs particulièrement vulnérables comme les saisonniers ou les occasionnels; et v) de manière générale, ne permet pas aux différents secteurs d'activité de répondre aux réalités économiques parfois très différentes auxquelles ils font face et ne laisse pas suffisamment d'espace pour des rattrapages dans les secteurs à bas salaires, ce qui souligne qu'une norme indicative serait à cet égard préférable.*
- 141.** *Le comité prend note que, pour sa part, le gouvernement rappelle en premier lieu que le mécanisme légal de fixation de la marge maximale d'évolution des coûts salariaux a pour principales finalités de préserver la compétitivité fondée sur les coûts dans une économie mondialisée et dans l'euro-marché et de stimuler l'emploi dans un pays fortement dépendant des exportations et qui présente un handicap de coûts salariaux vis-à-vis de ses voisins directs. Le comité note que, après avoir décrit à son tour les différentes étapes du mécanisme légal, le gouvernement affirme que: i) même si celles-ci sont certes encadrées par la loi et basées sur le rapport du secrétariat du CCE, les*

partenaires sociaux gardent l'initiative des négociations de la norme salariale; ii) le gouvernement fédéral n'intervient pour fixer la norme salariale qu'en cas de l'échec de la négociation entre les partenaires sociaux et de la médiation proposée par ce dernier; iii) même si le gouvernement peut également intervenir lorsque l'accord conclu entre les partenaires sociaux n'est pas conforme à la marge maximale fixée par le CCE, il reste toujours possible d'établir un dialogue; iv) même si des accords n'ont pu être trouvés lors des deux rounds suivants de négociation, les partenaires sociaux ont réussi, dans le cadre du mécanisme réformé en 2017, à adopter de manière consensuelle la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période 2017-18; et v) la norme salariale adoptée soit par accord des partenaires sociaux, soit par un arrêté royal (AR) a une durée d'application de deux ans et ne présente donc pas un caractère permanent.

- 142.** *Le comité note que le gouvernement manifeste par ailleurs que le mécanisme légal de calcul de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial n'inclut pas l'ensemble des éléments relatifs au coût salarial dans la mesure où, en vertu de l'article 10 de la loi, ne sont pas pris en compte pour le calcul du coût salarial les éléments suivants: i) les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi; ii) les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents plein temps; iii) les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs; iii) les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires; iv) les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005; et v) la prime corona de soutien temporaire au pouvoir d'achat des travailleurs d'un montant maximal de 500 euros incluse dans l'AR du 21 juillet 2021.*
- 143.** *Le comité note que le gouvernement indique ensuite que les indexations des salaires et les augmentations barémiques (c'est-à-dire l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par une convention collective) sont garanties par la loi et que l'augmentation salariale établie en vertu du mécanisme légal objet de la présente plainte viendra donc s'ajouter aux éventuelles indexations et augmentations barémiques. Le gouvernement manifeste à cet égard que, parmi ses voisins, la Belgique est le seul pays à disposer d'un mécanisme automatique d'indexation des salaires conventionnellement garanti. Le comité note finalement que le gouvernement indique que: i) la coordination de la norme salariale au niveau intersectoriel objet du présent cas ne peut être examinée séparément du système institutionnel dans lequel elle s'insère, lequel facilite fortement les négociations (salariales) collectives et sectorielles et qui dispose d'un système très développé de détermination des salaires de base sectoriels par des conventions collectives; ii) les données statistiques disponibles démontrent que le nombre de conventions collectives conclues au niveau sectoriel n'a pas diminué depuis 2017 et qu'il existe toujours au sein de celles-ci une grande diversité de thèmes traités; et iii) la concertation sociale se poursuit sur les autres thèmes, la négociation collective ne se limitant pas aux seules négociations relatives aux salaires.*
- 144.** *Le comité prend bonne note des différents éléments fournis par les parties. Il relève qu'il ressort des descriptions concordantes des organisations plaignantes et du gouvernement que le mécanisme de fixation de la norme salariale au niveau intersectoriel, établi en 1996 et réformé en 2017 et qui a pour but d'établir pour une période de deux ans la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, est composé des étapes suivantes: i) chaque année paire, le secrétariat technique du CCE effectue un calcul de ladite marge maximale sur le fondement de critères limitativement énumérés par l'article 5 de la loi; ii) sur la base de ce calcul, les partenaires sociaux entament des négociations pour fixer la marge maximale, leur éventuel accord étant consacré dans une convention collective nationale (article 6, paragraphe 2, de la loi); iii) en cas d'absence de succès des négociations, le gouvernement facilite un processus de concertation et médiation entre les partenaires sociaux (article 6,*

paragraphe 3, de la loi); et iv) en cas d'échec de la médiation, il revient au gouvernement de fixer la marge maximale, sa décision donnant lieu à l'adoption en Conseil des ministres d'un AR (article 7, paragraphe 1, de la loi). Le comité relève que les parties coïncident également sur le fait que, aussi bien les partenaires sociaux dans l'hypothèse où elles concluent un accord que le gouvernement dans le cas de l'adoption d'un AR, ne peuvent aller au-delà de la marge calculée en début de processus par le secrétariat du CCE (article 7 de la loi) et que la marge finalement fixée est d'application générale aux différents niveaux de négociation sous peine de sanction des employeurs concernés.

145. Le comité relève que si le mécanisme ainsi décrit s'inscrit dans une pratique établie de concertation sur les salaires au niveau intersectoriel dont les résultats s'appliquent ensuite aux différents niveaux de négociation existants dans le pays, la réforme intervenue en 2017 a modifié de manière significative certains de ses aspects. À cet égard, le comité observe que le gouvernement reconnaît l'existence de limites à la liberté de négociation des partenaires sociaux en matière d'évolution des salaires, en particulier du fait de l'obligation de respecter la marge maximale calculée en début de processus par le secrétariat du CCE. Le comité constate que l'appréciation des parties diverge en revanche, d'une part, sur l'ampleur des restrictions apportées à l'autonomie des parties et, d'autre part, sur le caractère temporaire ou non de ces limites.
146. Concernant le premier point, le comité relève, tel qu'indiqué par les parties, qu'en vertu de la législation en vigueur les partenaires sociaux ne peuvent s'accorder sur une norme salariale prévoyant une hausse supérieure à la marge maximale d'évolution des coûts salariaux établie au préalable par le secrétariat technique du CCE, elle-même calculée sur la base de critères limitativement énumérés par la loi. À cet égard, le comité note que l'article 2 de la loi définit l'évolution du coût salarial comme «l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé» et que, dans ce cadre, le coût salarial est défini par la même disposition comme «l'ensemble des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence (...)». Tout en prenant bonne note que l'article 10 de la loi dispose que certaines augmentations de la masse salariale limitativement énumérées n'entrent pas dans le calcul de la marge maximale, le comité observe que les éléments décrits indiquent l'existence d'une restriction significative de la capacité des partenaires sociaux à négocier de manière autonome l'évolution du niveau des salaires du secteur privé. À cet égard, le comité rappelle qu'il a considéré qu'il revient aux parties de déterminer les questions à négocier et que la détermination des critères à prendre en compte par les parties pour fixer les salaires (hausse du coût de la vie, productivité, etc.) est matière à négociation entre celles-ci, et il ne revient pas au comité de se prononcer sur les critères à retenir en matière de réajustements salariaux. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1289 et 1465.] Rappelant que la Belgique a ratifié les conventions n^{os} 98 et 154, le comité souligne également qu'il a considéré que les mesures prises unilatéralement par les autorités pour restreindre l'étendue des sujets négociables sont souvent incompatibles avec la convention n^o 98; des discussions tripartites visant à élaborer sur une base volontaire des lignes directrices en matière de négociation collective constituent une méthode particulièrement appropriée pour y remédier. [Voir **Compilation**, paragr. 1290.]
147. Concernant le caractère temporaire ou non des limites à la libre négociation de la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux décrites précédemment, le comité observe que, si la norme salariale adoptée tous les deux ans n'a, par définition, pas de caractère permanent, le mécanisme qui permet de l'établir et qui fait l'objet de la présente plainte est en revanche d'application continue dans le temps dans la mesure où, en vertu de la législation en vigueur, il régit pour une durée indéterminée les exercices successifs de fixation de la marge maximale d'évolution des coûts salariaux. À cet égard, et tout en prenant dûment compte des caractéristiques du présent cas

*(participation des partenaires sociaux à la fixation de la marge maximale, possibilité de négocier certains aspects circonscrits des rémunérations en sus de celle-ci, mécanisme d'indexation des salaires), le comité rappelle qu'il a considéré 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 **Compilation**, paragr. 1456.]*

- 148.** *Sur la base de ce qui précède et prenant dûment compte de la tradition de concertation qui caractérise les relations collectives de travail en Belgique, le comité prie le gouvernement, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les partenaires sociaux peuvent décider librement des critères sur lesquels baser leurs négociations sur les évolutions de salaires au niveau intersectoriel et des résultats desdites négociations. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation.*

Recommandation du comité

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

Le comité prie le gouvernement, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les partenaires sociaux peuvent décider librement des critères sur lesquels baser leurs négociations sur les évolutions de salaires au niveau intersectoriel et des résultats desdites négociations. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation.

Cas n° 3413

Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie présentée par la Fédération départementale des travailleurs du pétrole de Santa Cruz (FDTPSC)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que le ministère du Travail a illégalement révoqué les résolutions de reconnaissance du conseil exécutif et la déclaration en commission (congés syndicaux) des dirigeants syndicaux de la FDTPSC et de ses syndicats affiliés, et que, après la révocation de ces résolutions, des actes de persécution et de discrimination antisyndicale ont été menés contre les membres et les dirigeants, tels que des licenciements et des procédures disciplinaires

150. La plainte figure dans des communications datées du 11 juillet et du 5 novembre 2021 de la Fédération départementale des travailleurs du pétrole de Santa Cruz (FDTPSC).
151. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication datée du 18 mai 2022.
152. L'État plurinational de Bolivie 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

153. Dans ses communications datées des 11 juillet et 5 novembre 2021, la FDTPSC indique qu'elle a été fondée le 22 juillet 2020 par les syndicats suivants: le Syndicat des travailleurs du pétrole de YPFB Transporte (syndicat I), le Syndicat des travailleurs du pétrole de YPFB Andina (syndicat II), le Syndicat des travailleurs du pétrole de Petrobras Bolivie (syndicat III), le Syndicat des travailleurs du pétrole de l'Orient (syndicat IV) et le Syndicat des travailleurs du pétrole de YPFB Raffinage Gualberto Villaroel (syndicat V). L'organisation plaignante indique que la FDTPSC a été créée en raison de l'abandon et du manque de protection de ces syndicats par la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie, affiliée à la Centrale ouvrière bolivienne (COB), et surtout en raison d'une mauvaise gestion économique. Elle indique également que, après la création de la FDTPSC, les cinq syndicats ont pris la décision commune de se désaffilier de la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie.
154. L'organisation plaignante déclare que: i) le 18 août 2020, conformément à la réglementation nationale en vigueur, notamment la résolution ministérielle 832/2016, qui établit les exigences et procédures pour l'octroi de la reconnaissance du conseil exécutif des organisations syndicales, la FDTPSC a demandé au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MTEPS) la reconnaissance de son conseil exécutif et la déclaration en commission (congés

syndicaux) des membres du comité exécutif; et ii) le 27 octobre 2020, le MTEPS a émis la résolution 603/20 qui établit la reconnaissance du conseil exécutif de la FDTPSC et la déclaration en commission de la FDTPSC. L'organisation plaignante a joint une copie de la résolution 603/20, qui indique que la Direction générale des affaires syndicales a conclu que le processus de reconnaissance du conseil exécutif et de la déclaration en commission de la FDTPSC pour le mandat 2020-2023 était techniquement approprié, étant donné qu'il respectait les exigences et les procédures approuvées par la résolution ministérielle 832/2016.

- 155.** Selon l'organisation plaignante, le 9 novembre 2020, la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie a déposé un recours en révocation contestant la résolution 603/20. L'organisation plaignante considère que la fédération n'avait pas d'intérêt légitime à introduire le recours en révocation et que seule la requérante, à savoir la FDTPSC, pouvait contester la résolution ministérielle qui la concernait. L'organisation plaignante allègue que la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie voulait empêcher la reconnaissance du conseil exécutif et la déclaration en commission du comité exécutif de la FDTPSC afin de nuire aux syndicats affiliés à la FDTPSC et de les obliger à rejoindre la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie, tout cela en violation flagrante des droits et des garanties afin de légitimer une prétendue dictature syndicale qui est contournée par le ministère lui-même, qui devrait protéger les intérêts des travailleurs, mais qui au contraire les viole, en favorisant un groupe de dirigeants. L'organisation plaignante indique que, suite au recours en révocation déposé par la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie, le 19 novembre 2020, avec le changement de gouvernement, les nouvelles autorités du MTEPS ont émis la résolution 647/20, qui révoque illégalement toutes les parties de la résolution 603/20. Elle indique également que le 24 novembre 2020, la FDTPSC a déposé un recours hiérarchique contre la résolution 647/20 et que le 4 décembre 2020, elle a demandé au MTEPS de suspendre l'exécution de la résolution faisant l'objet du recours.
- 156.** L'organisation plaignante indique également que, le 6 janvier 2021, usant à nouveau de son influence, le comité exécutif de la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie a demandé au MTEPS d'annuler les résolutions ministérielles émises pendant le gouvernement de transition concernant les syndicats affiliés et fondateurs de la FDTPSC, en déclarant que «Lors de la conférence nationale élargie des secrétaires généraux du pays, qui s'est tenue dans la ville de La Paz le 7 novembre 2020, au cours de laquelle les résolutions 02/20 et 04/20 ont été émises, la conférence nationale élargie, après un large débat, dans l'exercice de ses pouvoirs et compétences, a décidé à l'unanimité l'exclusion infamante du mouvement syndical national, avec suspension immédiate de la déclaration en commission des dirigeants syndicaux qui auraient participé à des actes condamnables de division et de parallélisme, laissant sans effet les résolutions résultant des actions inorganiques du coup d'État du gouvernement de facto et pour avoir irrévocablement démissionné de leur entité mère, raison pour laquelle la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie révoque l'aval correspondant». L'organisation plaignante indique que, en conséquence de ce qui précède, le 11 février 2021, le MTEPS a émis la résolution 144/21 révoquant dans toutes ses parties les résolutions ministérielles relatives aux cinq syndicats affiliés et fondateurs de la FDTPSC. Elle indique également que: i) le 22 février 2021, la FDTPSC a déposé un recours en révocation demandant l'annulation de la résolution 144/21 entachée de nullité et qui a violé les droits acquis en transgressant la sécurité juridique dans le cadre d'une procédure régulière; ii) le 26 février 2021, il a été demandé à la ministre du Travail de suspendre l'exécution de la résolution 144/21; et iii) en raison du silence administratif, le 12 mars 2021, la FDTPSC a déposé un recours en *amparo* demandant la suspension de l'exécution de la résolution 144/21, garantissant les droits de pétition et d'organisation prévus par la Constitution politique de l'État plurinational de Bolivie (CPE) et les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT.

- 157.** L'organisation plaignante indique que, avec la révocation des résolutions ministérielles et administratives concernant les cinq organisations syndicales, ces organisations traversent une mauvaise passe, les dirigeants syndicaux des cinq organisations syndicales sont persécutés, harcelés et dans certains cas ont été illégalement licenciés, bien qu'ils jouissent de l'immunité syndicale en leur qualité de dirigeants syndicaux, dans le cadre d'un plan visant à déstabiliser et à laisser les travailleurs sans défense. L'organisation plaignante a annexé des documents faisant référence au licenciement de membres des syndicats I et II et indiquant que MM. Dimar Céspedes Zardón et Freddy Vásquez Moreno, qui avaient été dirigeants syndicaux du syndicat I jusqu'au 11 février 2021, auraient été licenciés le 8 juillet 2021, sans le recours à une procédure judiciaire et en violation de l'article 51 de la CPE, qui établit que les dirigeants syndicaux jouissent de l'immunité syndicale et que jusqu'à un an après la fin de leur mandat ils ne peuvent être licenciés.
- 158.** L'organisation plaignante allègue également que le MTEPS s'est donné pour tâche d'empêcher ou d'entraver le fonctionnement des syndicats affiliés à la FDTPSC et a reconnu illégalement des comités exécutifs syndicaux parallèles. L'organisation plaignante a annexé des documents indiquant que par la résolution 45/2021, le MTEPS a rejeté un recours en révocation déposé par M. Ronald Medrano Heredia, ancien dirigeant du syndicat IV, qui contestait une résolution reconnaissant un faux syndicat de travailleurs du pétrole de l'Orient qui avait l'aval de la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie.
- 159.** L'organisation plaignante allègue en outre que des procédures pénales ont été engagées à l'encontre des dirigeants syndicaux du syndicat I pour des infractions présumées de comportement anti-économique, d'abus d'influence, de manquements aux obligations et contributions, et d'avantages illégitimes. L'organisation plaignante allègue que malgré le dépôt de plaintes et de recours administratifs contre les licenciements, ainsi que contre les transferts, les plaintes déposées auprès du MTEPS n'ont pas été traitées.

B. Réponse du gouvernement

- 160.** Dans sa communication du 18 mai 2022, le gouvernement indique que l'article 51 de la CPE du 7 février 2009 reconnaît le droit de tous les travailleurs et travailleuses de s'organiser en syndicats et établit que l'État respecte l'indépendance idéologique et organisationnelle des syndicats, qui jouissent de la personnalité juridique du simple fait d'être organisés et reconnus par leurs entités mères. Le gouvernement indique également que l'article 99 de la loi générale du travail régit les organisations d'employeurs et de travailleurs, en reconnaissant le droit d'association en syndicats, qui peuvent être patronaux, de corporation ou professionnels, mixtes ou de branche d'entreprise, et que, pour agir en tant que tel, le syndicat doit être permanent, avoir la personnalité juridique et être constitué conformément aux règles légales, une disposition qui coïncide avec les dispositions du décret réglementaire de la loi générale du travail, qui reconnaît le droit des travailleurs de constituer des syndicats.

Actes de reconnaissance et de révocation concernant la FDTPSC

- 161.** Le gouvernement indique que: i) le 12 août 2020, les membres de la FDTPSC ont demandé au MTEPS la reconnaissance du conseil exécutif et la déclaration en commission du comité exécutif, en joignant la documentation conformément aux exigences établies par la résolution 832/2016, qui prévoit qu'il est nécessaire, entre autres, de présenter l'aval ou la certification délivrée par l'entité mère, en précisant le type de procédure avalisée; ii) après avoir analysé les documents soumis par la FDTPSC, la Direction générale des affaires syndicales du MTEPS a estimé que la procédure de reconnaissance du conseil exécutif et de déclaration en commission était «techniquement appropriée»; iii) bien que la Direction générale des affaires

juridiques du MTEPS ait formulé quelques observations concernant les documents soumis, notamment qu'il n'y avait pas de liste de membres permettant de l'identifier comme une fédération, dans des rapports datés des 23 et 26 octobre 2020, la Direction générale des affaires juridiques du MTEPS a indiqué qu'il avait été remédié aux observations et a recommandé l'émission de la résolution correspondante; et iv) le 27 octobre 2020, le MTEPS a émis la résolution 603/20 reconnaissant le conseil exécutif de la FDTPSC pour la période du 31 juillet 2020 au 30 juillet 2023, déclarant dix dirigeants de la FDTPSC en commission.

- 162.** Le gouvernement indique que le 9 novembre 2020, la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie, affiliée à la COB, a déposé un recours en révocation contestant la résolution 603/20, en déclarant que: i) en vertu de l'article 51 de la CPE, il ne suffit pas qu'une organisation syndicale s'organise elle-même, mais il faut qu'elle ait une entité mère qui la reconnaisse et/ou l'avalise pour acquérir la personnalité juridique, à l'exception de la COB, puisque c'est l'entité mère la plus élevée; ii) la reconnaissance du conseil exécutif obtenue par la FDTPSC ne répondait pas à l'exigence principale d'être reconnue par son entité mère et, par conséquent, le MTEPS avait émis une résolution en violation de l'article 51 de la CPE, ainsi que de la résolution ministérielle 832/2016 qui fait référence à l'aval ou à la certification délivrée par son entité mère; et iii) cela démontre le manque d'analyse et d'expertise de la part des autorités du MTEPS et l'émission de la résolution 603/20 a conduit à une ingérence dans l'indépendance idéologique et organisationnelle du syndicat, ce à quoi s'oppose l'article 51.IV de la CPE; étant donné que la FDTPSC n'est approuvée par aucune entité mère du système syndical, il s'agit d'une entité extérieure au système, ce qui a conduit cette entité à mener des actions parallèles et de division au sein du système syndical, plaçant implicitement le MTEPS comme entité mère.
- 163.** Comme l'indiquent les documents annexés par le gouvernement, en publiant la résolution 603/20, le MTEPS a reflété le principe de bonne foi dans sa détermination, mais c'était au mépris de toutes les informations de base qui ont été présentées avec l'appel à la révocation, ce qui a conduit à la conclusion que la FDTPSC n'avait pas l'aval de l'entité mère, c'est-à-dire qu'elle n'avait pas d'exigence essentielle, de sorte que le MTEPS a émis la résolution 647/20 du 19 novembre 2020 révoquant toutes les parties de la résolution 603/20 du 27 octobre 2020.

Actes de révocation des résolutions concernant les cinq syndicats

- 164.** Le gouvernement indique que, par des résolutions émises en 2018, 2019 et 2020, la Direction départementale du travail de Santa Cruz a reconnu le conseil exécutif des cinq syndicats en question et que, dans des résolutions émises ces années-là par le MTEPS, les dirigeants syndicaux des cinq organisations syndicales ont été déclarés en commission «compte tenu de la justification et de la responsabilité assumées par la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie».
- 165.** Selon le gouvernement, le 8 janvier 2021, la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie a informé le MTEPS que la Conférence nationale élargie des secrétaires généraux du pays, qui s'est tenue le 7 novembre 2020, a émis les résolutions 2/20 et 4/20 dans lesquelles la conférence nationale a déterminé à l'unanimité l'exclusion infamante du mouvement syndical national, avec suspension immédiate de la déclaration en commission syndicale de MM. Ronald Medrano Heredia, Dimar Céspedes Zardón, José Nogales Mérida, Freddy Vásquez Moreno, et José Luis Franco Geiger pour leurs actes condamnables de division et de parallélisme syndical, qui se sont vus interdire de diriger un syndicat (dirigeants des cinq syndicats et de la FDTPSC). La fédération a informé le MTEPS que ces dirigeants avaient

démisionné de l'entité mère et que, par conséquent, la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie révoquait l'aval correspondant.

- 166.** Le gouvernement indique que, dans l'exercice de son droit de pétition en vertu de l'article 24 de la CPE et de son droit de contester les actes administratifs, le comité exécutif de la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie a demandé au MTEPS d'annuler les résolutions ministérielles et administratives des cinq syndicats. Le gouvernement indique que le MTEPS a analysé les informations de base et la documentation fournies par la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie et que, le 11 février 2021, il a émis la résolution 144/21 qui révoque totalement les résolutions ministérielles et les résolutions administratives de reconnaissance du conseil exécutif et la déclaration en commission des comités exécutifs des cinq syndicats. Le gouvernement indique que les résolutions administratives et les résolutions ministérielles de reconnaissance du conseil exécutif et la déclaration en commission des comités exécutifs des syndicats en question, en raison d'une circonstance aggravante non imputable à l'administration, ne respectaient plus l'une des exigences énoncées dans la résolution 832/2016, à savoir «l'aval ou la certification délivrée par l'entité mère, précisant le type de procédure avalisée»; ce document est indispensable pour accorder la reconnaissance du conseil exécutif et/ou la déclaration en commission des comités exécutifs des organisations syndicales et il convenait donc de révoquer les résolutions de reconnaissance du conseil exécutif et la déclaration en commission des dirigeants des cinq syndicats.
- 167.** Le gouvernement indique que les anciens dirigeants des cinq syndicats ont déposé un recours en révocation de la résolution 144/21 du 11 février 2021. À cet égard, le gouvernement souligne que, dès lors qu'il n'y a pas eu de violation manifeste des droits acquis tels qu'allégués par les requérants et que l'acte administratif attaqué n'a eu pour objet que de sauvegarder la notion d'ordre public, critère qui doit caractériser tous les actes de l'administration publique, il a été conclu que la résolution 144/21 du 11 février 2021 n'a restreint aucun droit des membres des syndicats et encore moins méconnu le caractère progressif des droits au travail. Le gouvernement indique que la résolution 244/21 du 22 mars 2021 a confirmé la résolution 144/21 dans son intégralité.
- 168.** Le gouvernement indique que les résolutions 647/20 et 144/21 n'ont pas été émises de manière arbitraire, mais dans le respect de la procédure prévue par la loi sur la procédure administrative, en particulier les articles 61 et 64, qui font référence au recours en révocation et aux formes de résolution des appels, et en réponse à une demande expresse et dûment motivée présentée par la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie. Le gouvernement souligne que l'État ne peut pas intervenir, car si l'État prenait des mesures telles que la suspension de la qualité de dirigeant syndical dans le cadre d'une procédure administrative (revendication de l'organisation plaignante), la remise en cause, la supervision ou l'annulation des processus d'élection de ces dirigeants, cela impliquerait de ne pas tenir compte de la volonté exprimée par les travailleurs à travers leurs instances, de porter atteinte à leur autonomie de fonctionnement et d'administration, ainsi que d'exercer une limitation inconstitutionnelle de leur droit d'organisation syndicale, ce qui impliquerait bien sûr de rompre avec le mandat de l'article 51 de la CPE. Le gouvernement souligne que les résolutions susmentionnées bénéficient du principe de légalité et de présomption de légitimité, établi dans la loi sur la procédure administrative, qui détermine que «les actions de l'administration publique, étant pleinement soumises à la loi, sont présumées légitimes, sauf déclaration contraire expresse des tribunaux».

169. Le gouvernement indique que la présente plainte a été déposée par une personne qui a été exclue du mouvement syndical et indique, en outre, que la procédure établie par la loi sur la procédure administrative n'a pas été épuisée, puisqu'une fois le recours hiérarchique résolu un recours judiciaire peut être introduit par la voie contentieuse-administrative devant la Cour suprême de justice. Le gouvernement indique que l'organisation plaignante aurait dû préalablement faire appel à l'autorité juridictionnelle par le biais de la procédure contentieuse-administrative.
170. Le gouvernement indique également que la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie est l'entité mère qui unifie tous les travailleurs syndiqués du pétrole de l'État, en plus d'être affiliée à la COB, qui est l'entité mère qui regroupe tous les travailleurs du pays, constituant l'unique entité mère représentative et participative des revendications sociales des travailleurs. Le gouvernement rappelle que ces entités mères fondent leur organisation, leur représentation et leurs activités sur les principes contenus dans la CPE, en particulier ceux établis par le paragraphe II de l'article 51, qui disposent que «l'État respectera les principes d'unité syndicale [...]», ce principe étant l'un des principes essentiels de l'activité syndicale des organisations syndicales du pays. Par conséquent, l'intention de créer une organisation syndicale parallèle, qui se constitue au détriment de l'organisation initiale légalement organisée, implique la violation des principes syndicaux établis et reconnus par le système juridique national en vigueur et par la principale entité mère des travailleurs du pays.
171. En ce qui concerne le recours constitutionnel en *amparo* introduit contre la résolution 144/21, alléguant un supposé silence administratif et demandant la suspension de l'exécution de ladite résolution, le gouvernement indique que: i) ledit recours a été observé par le MTEPS, car il comportait des vices de forme et de fond tendant à provoquer une erreur au sein du Tribunal des garanties constitutionnelles; ii) le recours constitutionnel en *amparo* n'est pas un instrument alternatif ou substitutif des recours ordinaires ou administratifs que la Constitution et la loi attribuent aux différentes juridictions pour la protection des droits considérés comme violés, mais au contraire il s'agit d'un mécanisme subsidiaire, car il ne peut être engagé que lorsque la partie lésée ne dispose d'aucun autre moyen de défense; par conséquent, lorsque d'autres moyens sont disponibles, ils doivent être utilisés en premier; iii) en l'espèce, l'organisation plaignante n'a pas épuisé un autre recours dont elle dispose en droit administratif, à savoir le recours hiérarchique prévu par la loi sur la procédure administrative, ce qui peut être corroboré par la référence de l'organisation plaignante à son recours en révocation déposé le 22 février 2021; iv) le délai pour traiter le recours en révocation est de 20 jours ouvrables, ce qui signifie que le délai pour émettre la résolution correspondante était le 22 mars 2021, délai au terme duquel la résolution ministérielle 244/21 a été émise confirmant la résolution 144/21 dans toutes ses parties et ayant été notifiée aux parties le 23 mars 2021; il n'est donc pas évident qu'un quelconque silence administratif ait opéré; et v) dans l'hypothèse où le prétendu silence administratif négatif auquel se réfère le recours en *amparo* se serait produit, l'organisation plaignante avait le droit de contester la décision par le biais d'un recours hiérarchique qui n'a pas été épuisé.
172. Le gouvernement indique que, dans l'action en *amparo*, le droit de pétition et le droit de se syndiquer ont été identifiés comme des droits violés. Concernant le droit de pétition, un supposé silence administratif négatif a été invoqué, en ce qu'aucune suite n'aurait été donnée au recours en révocation du 22 février 2021, ce qui n'est pas vrai, puisque la résolution 244/21 du 22 mars 2021, donnait une réponse au recours en révocation dans le délai légal. En ce qui concerne le droit de se syndiquer prétendument violé par l'émission de la résolution 144/21, ladite résolution a fait l'objet d'un recours en révocation, résolu par la résolution 244/21 du

22 mars 2021, qui pourrait être contestée par voie de recours hiérarchique; toutefois, le recours administratif n'a pas été épuisé.

- 173.** Le gouvernement signale que l'article 51 de la CPE établit que les syndicats jouissent de la personnalité juridique du seul fait d'être organisés et reconnus par leurs entités mères et que la reconnaissance et la personnalité juridique ne sont accordées aux syndicats que par les entités mères auxquelles ils sont organiquement rattachés. Il indique également que, en l'espèce, l'organisation plaignante a omis de signaler au Tribunal des garanties constitutionnelles et au Comité de la liberté syndicale que ce sont eux qui ont demandé leur désaffiliation de la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie et que, par conséquent, l'entité mère, par les résolutions 2/20 du 16 septembre 2020, 4/20 du 7 novembre 2020 et la note LP-FSTPB 1/21 du 6 janvier 2021, a décidé leur exclusion infamante, la suspension immédiate de leurs déclarations en commission et l'annulation des résolutions de reconnaissance du conseil exécutif et de la déclaration en commission. Le gouvernement indique que l'action du MTEPS consiste essentiellement à donner la formalité nécessaire aux actes ou aux déterminations organiques prises par ces organisations syndicales et leurs entités mères, dans la mesure où ce portefeuille d'État ne peut pas s'immiscer dans les affaires de ces organisations syndicales; en ce sens, le MTEPS n'a été chargé que de formaliser la décision prise par la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie, de sorte qu'il n'est pas possible d'établir une quelconque violation des droits de la part du MTEPS. Le gouvernement indique que tous ces éléments ont été portés à l'attention du Tribunal des garanties constitutionnelles, qui a émis la résolution 63/2021 du 24 mars 2021 refusant la tutelle demandée.
- 174.** Le gouvernement souligne que: i) l'État reconnaît et garantit le droit à la libre association des travailleuses et des travailleurs en syndicats et que les organisations syndicales jouissent de la personnalité juridique du simple fait d'être organisées et reconnues par leurs entités mères, comme l'établit expressément le paragraphe IV de l'article 51 de la CPE; ii) les organisations syndicales doivent également se conformer à l'obligation de légaliser cette personnalité juridique en s'inscrivant au MTEPS, ce pour quoi elles doivent remplir certaines conditions établies par l'article 99 de la loi générale sur le travail, à savoir «légaliser leur personnalité juridique et se constituer conformément aux règles légales», processus qui se conclura par l'émission de la résolution correspondante accréditant l'existence légale de l'organisation syndicale et permettant à celle-ci et à ses représentants d'exercer leurs droits, de remplir leur mission et de mener à bien leurs activités vis-à-vis des tiers; iii) toute organisation syndicale doit respecter les règles juridiques, notamment l'exigence essentielle d'être reconnue par ses entités mères; iv) la résolution 832/2016 de 2016 qui «approuve les exigences et les modalités des procédures réalisées par les organisations syndicales devant le MTEPS», parmi lesquelles la procédure de reconnaissance du conseil exécutif et/ou de déclaration en commission, pour laquelle sont établis les documents à présenter par l'organisation syndicale; et v) la reconnaissance des conseils exécutifs responsables des organisations syndicales est d'une importance vitale, afin de garantir par l'État l'exercice des droits reconnus en faveur des dirigeants et responsables syndicaux.

C. Conclusions du comité

- 175.** *Le comité note que, dans le cas présent, l'organisation plaignante allègue que le MTEPS a illégalement révoqué les résolutions ministérielles reconnaissant le conseil exécutif de la FDTPSC et déclarant en commission les dirigeants de la FDTPSC, ainsi que les cinq syndicats affiliés et fondateurs de la FDTPSC. Elle allègue également que, après la révocation de ces résolutions, des actes de persécution et de discrimination antisyndicale ont été perpétrés à l'encontre de membres et*

de dirigeants syndicaux de la FDTPSC et des cinq syndicats, tels que des licenciements et l'ouverture de procédures disciplinaires.

- 176.** Le comité note, d'après la plainte et la réponse du gouvernement, que: i) en 2020, cinq syndicats qui étaient affiliés à la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie ont pris la décision de se désaffilier de la fédération, ont créé la FDTPSC et ont demandé au MTEPS de reconnaître son conseil exécutif et de déclarer les membres du comité exécutif en commission; ii) le 27 octobre 2020, le MTEPS a émis la résolution 603/20 reconnaissant le conseil exécutif de la FDTPSC pour la période du 31 juillet 2020 au 30 juillet 2023, déclarant dix dirigeants de la FDTPSC en commission; iii) le 9 novembre 2020, la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie a contesté la résolution 603/20, arguant que l'exigence essentielle de la reconnaissance de l'entité mère avait été omise dans la procédure, en violation de l'article 51 de la CPE et de la résolution ministérielle 832/2016; iv) le 19 novembre 2020, le MTEPS a confirmé que la procédure de la FDTPSC n'avait pas l'aval de l'entité mère et a publié la résolution 647/20 révoquant la résolution 603/20; et v) le 24 novembre 2020, la FDTPSC a déposé un recours hiérarchique contre la résolution 647/20.
- 177.** Le comité note également que: i) le 8 janvier 2021, la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie a informé le MTEPS que la conférence nationale élargie des secrétaires généraux du pays, qui s'est tenue le 7 novembre 2020, a décidé d'exclure du mouvement syndical les dirigeants des cinq syndicats pour leurs actes condamnables de division et de parallélisme syndical, qui se sont vus interdire de diriger un syndicat; ii) la fédération a informé le MTEPS que les syndicats ayant démissionné de l'entité mère, ils n'avaient plus l'aval de cette dernière et a demandé au MTEPS d'annuler les résolutions reconnaissant le conseil exécutif et déclarant en commission les comités exécutifs des cinq syndicats, qui avaient été émises pendant le gouvernement de facto; iii) le 11 février 2021, le MTEPS a émis la résolution 144/21 révoquant les résolutions ministérielles concernant les cinq syndicats étant donné qu'ils n'avaient pas l'aval de l'entité mère; iv) les syndicats ont formé un recours en révocation et le 22 mars 2021 le MTEPS a confirmé la résolution 144/21; et v) le 12 mars 2021, la FDTPSC a formé un recours en amparo demandant la suspension de la résolution 144/21; et v) le Tribunal des garanties constitutionnelles a refusé la tutelle demandée.
- 178.** Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) la FDTPSC est née de l'abandon et du manque de protection des cinq syndicats par la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie et en raison d'une mauvaise gestion économique; ii) cette fédération n'avait pas d'intérêt légitime à contester la résolution 603/20 et son objectif était de nuire aux syndicats affiliés à la FDTPSC et de les obliger à retourner à la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie; iii) depuis que les résolutions ministérielles concernant les cinq organisations syndicales ont été révoquées, leurs dirigeants sont persécutés, harcelés et, dans certains cas, licenciés sans procédure judiciaire, alors qu'ils jouissent de l'immunité syndicale, comme c'est le cas de MM. Dimar Céspedes Zardón et Freddy Vásquez Moreno; et iv) le MTEPS s'est donné pour tâche d'empêcher ou d'entraver le fonctionnement des syndicats affiliés à la FDTPSC et a reconnu illégalement des conseils syndicaux parallèles qui ont le soutien de la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie et, bien que des plaintes aient été déposées à cet égard, elles n'ont pas été traitées.
- 179.** À cet égard, le comité note que le gouvernement indique que: i) les organisations syndicales jouissent de la personnalité juridique du simple fait d'être organisées et reconnues par leurs entités mères, comme le prévoit l'article 51 de la CPE; ii) la résolution ministérielle 832/2016 établissant les exigences et les procédures d'octroi de la reconnaissance du conseil exécutif des organisations syndicales établit qu'il est nécessaire de présenter l'aval ou la certification délivrée par l'entité mère; iii) toute organisation syndicale doit respecter les règles juridiques, notamment l'exigence essentielle d'être reconnue par ses entités mères; iv) bien que, lors de l'émission de la résolution 603/20, les autorités du MTEPS aient considéré que la procédure était conforme aux exigences, la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie a exercé son droit constitutionnel de pétition, a

contesté la résolution et a démontré qu'elle avait été émise sans l'aval de l'entité mère; v) les résolutions 647/20 et 144/21 n'ont pas été émises de manière arbitraire mais en conformité avec la procédure prévue par la loi sur la procédure administrative et bénéficient du principe de légalité et de la présomption de légitimité; vi) l'organisation plaignante n'a pas épuisé la procédure administrative établie par la loi sur la procédure administrative, étant donné que, une fois le recours hiérarchique résolu, un recours judiciaire peut être introduit par la voie contentieuse-administrative devant la Cour suprême de justice; vii) la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie est l'organisation mère qui unifie tous les travailleurs du pétrole syndiqués de l'État, et est également affiliée à la COB, qui unit tous les travailleurs du pays et est l'unique entité mère représentative des travailleurs; et viii) ces entités mères fondent leur organisation, leur représentation et leurs activités sur les principes contenus dans la CPE, en particulier le principe syndical d'unité et, par conséquent, l'intention de créer une organisation syndicale parallèle implique la violation des principes syndicaux établis par le système juridique national en vigueur.

- 180.** Le comité note que, si les faits de l'espèce font apparaître l'existence d'un conflit entre divers courants du mouvement syndical dans le secteur pétrolier (dans un contexte politique caractérisé par des changements de gouvernements), la présente plainte soulève la question du pouvoir des travailleurs de créer des organisations de leur choix sans avoir nécessairement l'autorisation d'une organisation de niveau supérieur.
- 181.** Le comité note en effet que la décision des cinq syndicats mentionnés dans le présent cas de se désaffilier de la Fédération syndicale des travailleurs du pétrole de Bolivie et de former une nouvelle fédération a eu pour conséquence qu'ils n'avaient plus l'aval de l'entité mère, ce qui a conduit le MTEPS à révoquer non seulement la résolution reconnaissant le conseil exécutif de la FDTSPSC mais aussi les résolutions reconnaissant le conseil exécutif des cinq syndicats, affectant ainsi de manière critique la capacité d'action de ces organisations, comme le reconnaît le gouvernement dans sa réponse.
- 182.** Le comité rappelle qu'il a souligné l'importance qu'il attache à ce que les travailleurs et les employeurs puissent effectivement former en toute liberté des organisations de leur choix et y adhérer librement. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 474.] Tout en prenant bonne note de l'indication du gouvernement selon laquelle toute organisation syndicale doit respecter la réglementation applicable, y compris l'obligation d'être reconnue par ses entités mères, 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. Le comité rappelle également que l'acquisition, par les organisations de travailleurs, leurs fédérations et leurs confédérations, de la personnalité juridique ne peut être soumise à des conditions de nature à limiter le droit de constituer et de s'affilier aux fédérations et confédérations de leur choix, et que la condition selon laquelle un syndicat est tenu d'obtenir la recommandation d'une centrale déterminée pour être reconnu empêche les travailleurs de créer librement l'organisation de leur choix et est donc contraire à la liberté syndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 424, 1015 et 497.]
- 183.** Tenant dûment compte du fait que le système syndical bolivien se caractérise par l'importance accordée à l'unité syndicale et rappelant que, si les travailleurs et les employeurs ont, en général, avantage à éviter une multiplication du nombre des organisations concurrentes, toute situation de monopole imposée par la loi est en contradiction avec le principe du libre choix des organisations de travailleurs et d'employeurs, et que, dans des cas précédents, le comité a signalé que l'obligation pour les organisations syndicales d'obtenir l'assentiment d'une centrale pour être enregistrées devrait être supprimée [voir **Compilation**, paragr. 486 et 454], le comité prie le gouvernement d'engager un dialogue constructif avec toutes les parties concernées, en vue d'identifier les réformes nécessaires, pour garantir que les travailleurs sont libres de créer les organisations de leur choix,

même en l'absence d'autorisation d'une organisation syndicale de niveau supérieur. Le comité renvoie les aspects législatifs du cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et rappelle au gouvernement qu'il peut, s'il le souhaite, se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

- 184.** *En ce qui concerne l'application de l'article 51 de la CPE aux organisations concernées dans le cas présent, le comité prie le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour qu'elles puissent enregistrer librement les instances dirigeantes de leur choix, même en l'absence de l'autorisation d'une organisation syndicale de niveau supérieur. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité prie en outre l'organisation plaignante de l'informer de l'issue du recours hiérarchique formé contre la résolution 647/20 et de lui indiquer si elle a contesté les résolutions ministérielles en cause dans le présent cas devant la Cour suprême de justice.*
- 185.** *Enfin, notant que la réponse du gouvernement ne mentionne pas spécifiquement les actes allégués de persécution et de discrimination antisyndicale, notamment le licenciement allégué de MM. Dimar Céspedes Zardón et Freddy Vásquez Moreno, anciens dirigeants du syndicat I, qui auraient été licenciés sans le recours à une procédure judiciaire, alors qu'ils jouissent de l'immunité syndicale, le comité prie instamment le gouvernement de répondre spécifiquement à ces allégations. Le comité rappelle à cet égard que nul ne devrait faire l'objet de discrimination dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes, présentes ou passées, et que la protection contre les actes de discrimination antisyndicale s'applique autant aux membres des syndicats et aux anciens responsables syndicaux qu'aux dirigeants syndicaux en place. Il rappelle également que, s'il apparaît que des licenciements ont eu lieu à la suite de la participation des travailleurs concernés à des activités syndicales, le gouvernement doit faire en sorte que ces travailleurs soient réintégrés dans leur emploi sans perte de rémunération. [Voir **Compilation**, paragr. 1074, 1080 et 1169.] Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la situation de toutes les plaintes déposées par l'organisation plaignante auprès du MTEPS à cet égard et prie l'organisation plaignante d'indiquer si une action en justice a été engagée en relation avec les licenciements allégués et les autres actes de persécution et de discrimination antisyndicale.*

Recommandations du comité

- 186. 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 d'engager un dialogue constructif avec toutes les parties concernées, en vue d'identifier les réformes nécessaires, pour garantir que les travailleurs sont libres de créer les organisations de leur choix, même en l'absence d'autorisation d'une organisation syndicale de niveau supérieur. Le comité renvoie les aspects législatifs du cas à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et rappelle au gouvernement qu'il peut, s'il le souhaite, se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.**
 - b) En ce qui concerne l'application de l'article 51 de la CPE aux organisations concernées dans le cas présent, le comité prie le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour que celles-ci puissent enregistrer librement les instances dirigeantes de leur choix, même en l'absence de l'autorisation d'une organisation syndicale de niveau supérieur. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

- c) Le comité prie l'organisation plaignante de l'informer de l'issue du recours hiérarchique formé contre la résolution 647/20 et de lui indiquer si elle a contesté les résolutions ministérielles en cause dans le présent cas devant la Cour suprême de justice.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de répondre spécifiquement aux allégations de persécution et de discrimination antisyndicale, notamment le licenciement allégué de MM. Dimar Céspedes Zardón et Freddy Vásquez Moreno, anciens dirigeants du syndicat I, qui auraient été licenciés sans le recours à une procédure judiciaire, alors qu'ils jouissent de l'immunité syndicale.
- e) Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la situation de toutes les plaintes déposées par l'organisation plaignante auprès du MTEPS à cet égard et prie l'organisation plaignante d'indiquer si une action en justice a été engagée en relation avec les licenciements allégués et les autres actes de persécution et de discrimination antisyndicale.

Cas n° 3219

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Brésil présentée par

- le Syndicat des travailleurs des hôtels, bars et établissements assimilés de São Paulo et sa région (SINTHORESP)
- la Confédération des travailleurs du tourisme et de l'hôtellerie (CONTRATUH)
et
- la Nouvelle centrale syndicale des travailleurs (NCST)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent l'exclusion injustifiée du SINTHORESP de la représentation des travailleurs des établissements de restauration rapide de la commune de São Paulo ainsi que la condamnation de cette organisation à une amende pour avoir demandé en justice le versement de cotisations syndicales

- 187.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mai-juin 2018 et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 386^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration, à sa 333^e session (juin 2018), paragr. 121 à 133 ³.]
- 188.** Les organisations plaignantes ont fait parvenir des informations complémentaires dans des communications reçues les 31 mai et 25 septembre 2018.

³ Lien vers les examens précédents.

- 189.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date des 25 mai et 23 octobre 2018, du 30 septembre 2019 et du 1^{er} février 2021.
- 190.** Le Brésil n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, mais il a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Examen antérieur du cas

- 191.** À sa réunion de juin 2018, le comité a formulé la recommandation intérimaire ci-après concernant les allégations présentées par les organisations plaignantes [voir 386^e rapport, paragr. 133]:

Tout en rappelant l'importance qu'il attache à ce que les travailleurs puissent choisir librement l'organisation qui les représente, le comité prie le gouvernement de lui communiquer dans les plus brefs délais ses observations sur les allégations de l'organisation plaignante relatives à son exclusion de la représentation des travailleurs des établissements de restauration rapide de l'État de São Paulo, y compris des informations sur les procédures et décisions ayant conduit à ladite exclusion; le comité demande également à l'organisation plaignante de fournir de plus amples informations sur son degré de représentativité dans l'État de São Paulo en général et dans les établissements de restauration rapide de cet État en particulier ainsi que des informations actualisées sur l'action en justice que le SINDIFAST aurait intentée contre le SINTHORESP.

B. Informations complémentaires

- 192.** Dans deux communications reçues les 31 mai et 25 septembre 2018, le SINTHORESP fournit une série d'informations complémentaires sur les différents aspects du présent cas. L'organisation plaignante souhaite en premier lieu préciser que: i) le conflit de représentation qui oppose le SINTHORESP au SINDIFAST ne concerne pas les établissements de restauration rapide de l'État de São Paulo mais ceux de la commune de São Paulo, zone dans laquelle on compte un grand nombre de restaurants de ce type; et ii) les cotisations syndicales prélevées sur le salaire des membres du SINTHORESP pour être reversées au SINDIFAST ne sont pas, comme l'indique à tort le gouvernement, des cotisations «obligatoires», qui portent atteinte aux principes de l'OIT et ont été de fait interdites par la réforme législative de 2017, mais des cotisations instituées par voie de convention collective et qui sont versées par les travailleurs qui ne sont pas membres du syndicat mais qui bénéficient de la convention collective (cotisations dites «de solidarité»).
- 193.** Le SINTHORESP évoque ensuite le litige qui l'oppose au SINDIFAST et allègue à cet égard que: i) les transferts de cotisations syndicales effectués par plusieurs établissements de restauration rapide de la commune de São Paulo au bénéfice du SINDIFAST et non du SINTHORESP sont frauduleux et ne résultent pas de la volonté des travailleurs concernés, critère fondamental en matière de liberté syndicale dont les instances judiciaires ne tiennent pas compte; ii) le SINTHORESP représente les travailleurs de la restauration rapide dans 35 autres communes; iii) la création du SINDIFAST a donné lieu à des ingérences extérieures de la part d'entreprises, ce qui est contraire à la convention n° 98 ratifiée par le Brésil; et iv) la convention collective signée par le SINDIFAST a entraîné une détérioration des conditions de travail et une réduction de 40 pour cent des salaires des travailleurs concernés, ce qui démontre le manque de représentativité de cette organisation syndicale.
- 194.** Enfin, l'organisation plaignante fait également référence au fait que le SINDIFAST a intenté une série d'actions en justice pour réclamer l'exclusion du SINTHORESP de la représentation des

travailleurs de plusieurs établissements de restauration rapide, les cotisations syndicales correspondant à ces établissements et la condamnation du SINTHORESP à une très lourde amende. L'organisation plaignante affirme que, dans ce contexte, les tribunaux du travail demandent au SINTHORESP de verser 22 millions de reais brésiliens, mettant ainsi en danger l'existence même de l'organisation syndicale.

C. Réponse du gouvernement

- 195.** Dans sa communication des 25 mai et 23 octobre 2018, le gouvernement répond à la recommandation formulée par le comité dans son premier examen du cas et aux informations complémentaires communiquées par le SINTHORESP. Le gouvernement se réfère en premier lieu aux allégations de l'organisation plaignante relatives à son exclusion de la représentation des travailleurs des établissements de restauration rapide de la commune de São Paulo, en fournissant des informations sur les procédures et décisions ayant conduit à ladite exclusion. Le gouvernement déclare à cet égard que: i) en vertu de l'article 8 de la Constitution de 1988, le ministère du Travail ne peut intervenir dans l'organisation et le fonctionnement des organisations syndicales, toute autorisation préalable à leur création étant interdite; ii) en même temps, en vertu du précédent (*súmula*) n° 677 de la Cour suprême fédérale, le ministère du Travail est chargé d'enregistrer les organisations syndicales et de veiller au respect du principe de l'unicité syndicale; iii) par contre, il n'appartient pas au ministère d'évaluer la représentativité des syndicats au-delà de ce qui est implicitement prévu par les dispositions légales; iv) la législation brésilienne ne contient pas de critères spécifiques de détermination de la représentativité des syndicats; v) la Constitution (article 8.2) consacre en revanche le principe de l'unicité syndicale interdisant la constitution de plus d'une organisation syndicale, quel que soit son niveau, pour représenter la même catégorie professionnelle ou économique, sur une même base territoriale; vi) conformément à ce principe, l'article 571 du Recueil des lois du travail établit le principe de spécificité autorisant la constitution d'une nouvelle organisation syndicale exerçant des activités plus spécifiques que l'organisation existante, ce qui peut conduire à une situation dans laquelle deux syndicats peuvent solliciter le droit de représenter la même catégorie de travailleurs; et vii) la doctrine et la jurisprudence dominante considèrent que le principe de spécificité doit prévaloir sur celui de territorialité.
- 196.** Après avoir décrit les règles et critères généraux applicables à la détermination de la représentativité syndicale, le gouvernement se réfère à l'arrêt du Tribunal suprême du travail, qui a décidé d'accorder au SINDIFAST le pouvoir de représenter les travailleurs de la restauration rapide dans la commune de São Paulo. Le gouvernement indique à cet égard que cette décision du 3 août 2016 était fondée sur le principe de spécificité susmentionné et que la haute juridiction a estimé que le SINDIFAST jouissait d'une plus grande légitimité pour représenter les travailleurs de cette catégorie du fait qu'il représentait exclusivement les salariés des établissements de restauration rapide.
- 197.** Se référant aux allégations des organisations plaignantes relatives aux amendes d'un montant excessif que les tribunaux ont infligées au SINTHORESP, le gouvernement indique que: i) il respecte pleinement l'indépendance du pouvoir judiciaire; ii) les tribunaux ont infligé des amendes au SINTHORESP au motif que l'organisation avait recouru de mauvaise foi à la justice en intentant de multiples actions identiques alors qu'elle en connaissait à l'avance l'issue; et iii) cela n'a pas empêché certaines de ces actions d'aboutir à la condamnation de l'entreprise au paiement des frais de justice.

D. Conclusions du comité

- 198.** *Le comité rappelle que le présent cas porte sur la situation d'un syndicat du secteur de la restauration – le SINTHORESP – qui dans le contexte du mécanisme légal d'«encadrement syndical» a perdu le droit de représenter les travailleurs des établissements de restauration rapide de la commune de São Paulo en faveur du SINDIFAST, décision que les organisations plaignantes estiment injustifiée car elles affirment que le SINDIFAST n'est pas suffisamment représentatif.*
- 199.** *Le comité prend note des informations complémentaires fournies par les organisations plaignantes, selon lesquelles: i) les travailleurs concernés n'ont pas fait part de leur volonté que leurs cotisations syndicales soient reversées au SINDIFAST; ii) le SINTHORESP représente les travailleurs de la restauration rapide dans 35 autres communes; iii) la création du SINDIFAST a entraîné des ingérences extérieures de la part d'entreprises, ce qui est contraire à la convention n° 98 ratifiée par le Brésil; et iv) la convention collective signée par le SINDIFAST a entraîné une détérioration considérable des conditions de travail et de rémunération des travailleurs concernés, ce qui démontre le manque de représentativité de cette organisation syndicale. Le comité note que, de son côté, le gouvernement déclare que: i) si c'est bien au ministère du Travail qu'il incombe d'enregistrer les organisations syndicales et de veiller au respect du principe de l'unicité syndicale (interdisant la constitution de plus d'une organisation syndicale, quel que soit son niveau, pour représenter la même catégorie professionnelle ou économique, sur une même base territoriale), il ne lui appartient pas en revanche de procéder à un examen de la représentativité des syndicats au-delà de ce qui est implicitement prévu par les dispositions légales; ii) la législation brésilienne ne comporte pas de critères spécifiques pour la détermination de la représentativité des syndicats; iii) conformément au principe de l'unicité syndicale consacré par la Constitution, l'article 571 du Recueil des lois du travail établit le principe de spécificité autorisant la constitution d'une nouvelle organisation syndicale exerçant des activités plus spécifiques que l'organisation existante; et iv) le Tribunal suprême du travail s'est fondé sur le principe de spécificité susmentionné pour accorder au SINDIFAST le pouvoir de représenter les travailleurs de la restauration rapide, estimant que cette organisation jouissait d'une plus grande légitimité du fait qu'il représentait exclusivement les salariés de ce type de restaurants.*
- 200.** *Le comité prend note de ces différents éléments. Il rappelle que le conflit de représentation entre le SINTHORESP et le SINDIFAST intervient dans le contexte du système brésilien de relations collectives du travail régi par le principe de l'unicité syndicale, selon lequel une seule organisation syndicale peut valablement représenter, sur une base territoriale correspondant au moins au niveau communal, une catégorie donnée de travailleurs. Le comité observe également que le principe de l'unicité syndicale, qui a fait l'objet de recommandations du comité dans des cas antérieurs en raison des restrictions qu'il impose au droit des travailleurs de constituer le syndicat de leur choix et d'y adhérer [voir, par exemple, 325^e rapport, cas n° 2099, paragr. 193], n'empêche pas la survenue de conflits de représentation lorsque deux organisations syndicales prétendent être les plus aptes à représenter une catégorie donnée de travailleurs. Le comité note également que ce type de conflit peut se produire en particulier lorsque, comme dans le présent cas, un nouveau syndicat est créé dont le champ d'action est plus limité que celui du syndicat existant.*
- 201.** *Le comité note que, dans le contexte du conflit de représentation entre le SINTHORESP et le SINDIFAST, ni les organisations plaignantes ni le gouvernement ne fournissent de données spécifiques permettant d'évaluer la représentativité respective de ces deux organisations et que, en particulier, ces dernières ne fournissent pas d'indications sur le nombre de leurs membres dans le secteur de la restauration rapide de la commune de São Paulo. Le comité observe également que, de la même manière, l'arrêt du Tribunal suprême du travail cité par le gouvernement, qui accorde*

le pouvoir de représentation au SINDIFAST, est fondé sur le principe de spécificité du fait de la concentration exclusive de cette organisation sur la restauration rapide.

202. Le comité rappelle à cet égard que les travailleurs et les employeurs devraient en pratique pouvoir choisir librement quelles organisations les représentent dans les négociations collectives. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1359.] Le comité rappelle également que: i) afin d'encourager le développement harmonieux des négociations collectives et d'éviter les conflits, on devrait toujours appliquer, lorsqu'elles existent, les procédures destinées à désigner les syndicats les plus représentatifs aux fins de négociation collective quand on ne sait pas clairement par quels syndicats les travailleurs désirent être représentés. Au cas où ces procédures feraient défaut, les autorités devraient, le cas échéant, examiner la possibilité d'instituer des règles objectives à cet égard; ii) la détermination des organisations susceptibles de signer seules des conventions collectives devrait être établie sur la base d'un double critère: celui de la représentativité et celui de l'indépendance; selon le comité, les organisations répondant à ces critères devraient être déterminées par un organisme présentant toutes garanties d'indépendance et d'objectivité; et iii) là où, selon les systèmes en vigueur, le syndicat le plus représentatif jouit de droits préférentiels ou exclusifs de négociation, il importe que ce syndicat soit déterminé d'après des critères objectifs et fixés d'avance, afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus. [Voir **Compilation**, paragr. 1382, 1374 et 1369.] À la lumière de ces critères, le comité espère que les conflits de représentation, y compris le présent cas, seront résolus en appliquant des critères de représentativité objectifs et fixés d'avance par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux, en tenant dûment compte de la volonté des travailleurs concernés.
203. Le comité note en outre l'indication du gouvernement selon laquelle la législation nationale n'établit pas de critères de représentativité qui permettraient de régler les conflits de représentation pouvant impliquer plusieurs organisations syndicales et observe que cette absence peut entraver le droit des travailleurs d'être représentés dans la négociation collective par le syndicat de leur choix. Le Brésil ayant ratifié les conventions n^{os} 98 et 154, le comité soumet les aspects législatifs du présent cas à la Commission d'experts pour l'applications des conventions et recommandations (CEACR).
204. En ce qui concerne la demande du comité adressée aux organisations plaignantes pour qu'elles fournissent des informations actualisées sur l'action en justice que le SINDIFAST aurait engagée contre le SINTHORESP, le comité note que les organisations plaignantes allèguent ce qui suit: i) dans le cadre des actions en justice engagées par le SINDIFAST pour exclure le SINTHORESP de la représentation de plusieurs autres établissements de restauration rapide, le SINDIFAST a demandé que les cotisations syndicales correspondant à ces établissements lui soient versées et que le SINTHORESP soit condamné à une très lourde amende; ii) dans ce contexte, les tribunaux du travail ont condamné le SINTHORESP à une amende de 22 millions de reais, mettant ainsi en péril l'existence même de l'organisation syndicale. Le comité note que, de son côté, le gouvernement ne fait pas référence aux poursuites engagées par le SINDIFAST contre le SINTHORESP, mais se contente de rappeler que la peine d'amende infligée au SINTHORESP par la justice était fondée sur le fait que l'organisation syndicale avait recouru de mauvaise foi aux procédures judiciaires. Tout en notant qu'il ne dispose pas des informations qui lui permettraient de se prononcer spécifiquement sur les procédures en cours entre les deux organisations, le comité veut croire que l'application de critères de représentativité clairs et fixés d'avance, dont il est question dans les paragraphes précédents, permettra de résoudre le conflit susmentionné dans le respect de la liberté syndicale.

Recommandations du comité

- 205.** Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a)** Compte tenu du fait que la législation nationale n'établit pas de critères de représentativité qui permettraient de régler les conflits de représentation pouvant impliquer plusieurs organisations syndicales, le comité espère que les conflits de représentation, y compris le présent cas, seront résolus en appliquant des critères de représentativité objectifs et fixés d'avance par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux, en tenant dûment compte des souhaits des travailleurs concernés.
 - b)** Le comité renvoie les aspects législatifs du présent cas à la CEACR.
 - c)** Le comité considère que le présent cas est clos et qu'il n'appelle pas un examen plus approfondi.

Cas n° 2318

Rapport intérimaire

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

**Allégations: Meurtre de trois syndicalistes
et répression permanente visant
des syndicalistes dans le pays**

- 206.** Le comité a déjà examiné ce cas (soumis en janvier 2004) quant au fond à de nombreuses reprises depuis juin 2005, et plus récemment lors de sa réunion d'octobre-novembre 2021 à l'occasion de laquelle il a présenté un rapport intérimaire approuvé par le Conseil d'administration à sa 343^e session. [Voir 396^e rapport, paragr. 158 à 172⁴.]
- 207.** Le gouvernement a transmis ses dernières observations dans une communication datée du 20 mai 2022.
- 208.** Le Cambodge 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

- 209.** Lors de son examen antérieur du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 396^e rapport, paragr. 172]:
- a)** Le comité exhorte le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour accélérer l'enquête sur les meurtres des dirigeants syndicaux Chea Vichea et Hy Vuthy, et

⁴ Lien vers l'examen antérieur du cas.

à le tenir dûment informé de toute mesure concrète prise à cet égard, y compris de toute mesure que la Commission nationale chargée d'examiner la mise en œuvre des conventions internationales du travail ratifiées par le Cambodge (NCRILC) pourrait avoir prise s'agissant du suivi de ces enquêtes afin que les auteurs et les instigateurs de ces crimes soient traduits en justice sans autre délai. Pour ce qui est du meurtre de Hy Vuthy, le comité prie instamment le gouvernement de préciser si l'ordre a été donné à la police judiciaire de procéder à une nouvelle enquête.

- b) Le comité prie instamment le gouvernement de lui fournir une copie de la décision de la cour d'appel condamnant Thach Saveth et de l'informer de tout fait nouveau intervenu à la suite de cette décision, et notamment de tout appel interjeté contre cette décision. Il prie à nouveau instamment le gouvernement d'indiquer si les circonstances du meurtre de Ros Sovannareth ont fait l'objet d'une enquête approfondie et indépendante afin que toutes les informations pertinentes soient portées à la connaissance de la justice et, si tel est le cas, de fournir une copie de ses résultats.
- c) En l'absence d'informations, le comité exhorte à nouveau le gouvernement à veiller à ce qu'une enquête approfondie soit menée sur les allégations de torture et de mauvais traitements de Born Samnang et Sok Sam Oeun pendant leur détention, sous la surveillance de la NCRILC. Il exhorte le gouvernement à lui fournir des informations tangibles sur les résultats de cette enquête et sur toute mesure de réparation prise en compensation de l'emprisonnement abusif de ces deux hommes.
- d) Le comité se doit d'exprimer une nouvelle fois sa profonde préoccupation face à l'absence de faits nouveaux tangibles concernant toutes les questions de longue date examinées dans le présent cas. Il se doit de rappeler qu'il s'attend fermement à ce que le gouvernement prenne action rapidement à cet égard et soit en mesure de faire état de progrès significatifs, car cette situation a inévitablement un impact sur le climat social et sur l'exercice des droits à la liberté syndicale de tous les travailleurs du pays.
- e) Le comité attire une nouvelle fois l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Réponse du gouvernement

- 210.** Dans une communication en date du 20 mai 2022, le gouvernement indique qu'une nouvelle enquête sur le meurtre du dirigeant syndical Chea Vichea est en cours sous l'autorité de la police de Phnom Penh. Il n'a pas été possible de l'achever en temps voulu compte tenu de sa complexité, mais aussi parce que les faits se sont produits il y a près de vingt ans. La police fait tout son possible pour progresser, ce qui nécessite l'étroite collaboration de la famille de la victime et de toutes les parties concernées.
- 211.** En ce qui concerne le meurtre du dirigeant syndical Ros Sovannareth, le gouvernement rappelle que la cour d'appel a rendu sa décision le 14 juillet 2019 et a condamné Thach Saveth à quinze ans de prison pour meurtre prémédité.
- 212.** Pour ce qui est du meurtre du dirigeant syndical Hy Vuthy, le gouvernement indique que le tribunal de première instance de Phnom Penh a condamné Chan Sophonn et Phal Vannak par contumace à dix-huit ans de prison et a délivré des mandats d'arrêt en 2017. Toutefois, Chan Sophonn ayant été arrêté et finalement libéré par une décision de justice en février 2014, seul Phal Vannak est encore sous le coup d'un mandat d'arrêt.

C. Conclusions du comité

- 213.** *Le comité rappelle qu'il a examiné à de nombreuses reprises ce cas grave qui concerne notamment les meurtres des dirigeants syndicaux Chea Vichea (janvier 2004), Ros Sovannareth (mai 2004) et Hy Vuthy (février 2007), de même que le climat d'impunité qui entoure les actes de violence dirigés contre des syndicalistes.*
- 214.** *Du rapport succinct du gouvernement, le comité retient les informations suivantes: i) la nouvelle enquête menée sous l'autorité de la police de Phnom Penh sur le meurtre de Chea Vichea est toujours en cours et n'a pu être close en temps voulu compte tenu de sa complexité, mais aussi parce que les faits se sont produits il y a près de vingt ans; ii) pour ce qui est du meurtre de Ros Sovannareth, la cour d'appel a rendu sa décision le 14 juillet 2019 et a condamné Thach Saveth à quinze ans de prison pour meurtre prémédité; et iii) en ce qui concerne le meurtre de Hy Vuthy, le tribunal de première instance de Phnom Penh a condamné Phal Vannak par contumace à dix-huit ans de prison et a émis un mandat d'arrêt en 2017.*
- 215.** *Le comité doit exprimer à nouveau sa profonde préoccupation face à l'absence de progrès dans l'enquête pénale menée sur le meurtre de Chea Vichea. Le comité s'attend fermement à ce que la nomination de la police de Phnom Penh à la tête de la commission chargée d'enquêter sur ce meurtre donne un nouvel élan à l'enquête en question et permette sa conclusion. Il rappelle la nécessité de traduire en justice les auteurs et les instigateurs de ce crime afin d'envoyer le message important que les actes de violence contre des syndicalistes seront punis et ainsi prévenir leur répétition. L'absence de véritable enquête ou de décision concrète de la part des autorités pourrait créer une situation d'impunité, ce qui pourrait renforcer le climat de méfiance et d'insécurité préjudiciable à l'exercice des activités syndicales. En conséquence, le comité doit une nouvelle fois exhorter le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour accélérer l'enquête sur le meurtre du dirigeant syndical Chea Vichea et à le tenir dûment informé de toute mesure concrète prise à cet égard.*
- 216.** *En ce qui concerne le meurtre de Hy Vuthy, le comité rappelle que, jusqu'à son dernier rapport, le gouvernement indiquait que le suspect, Chan Sophonn, avait été arrêté en septembre 2013 en exécution d'un mandat d'arrêt délivré par le tribunal municipal de Phnom Penh et avait été libéré en février 2014. Il indiquait aussi que l'affaire était toujours en instance devant le tribunal municipal de Phnom Penh et qu'aucun ordre n'avait été donné à la police judiciaire de procéder à une nouvelle enquête. Tout en prenant note des dernières informations fournies par le gouvernement selon lesquelles le tribunal de première instance de Phnom Penh avait en réalité condamné Phal Vannak par contumace à dix-huit ans de prison et délivré un mandat d'arrêt en 2017, le comité regrette que le gouvernement communique ces informations cinq ans après l'enquête et la condamnation. Il le prie donc de fournir une copie du jugement du tribunal de première instance, ainsi que de la décision de libérer Chan Sophonn afin d'examiner les liens entre les activités syndicales de Hy Vuthy, le climat de violence dans le pays à l'époque de son meurtre, les efforts consentis pour enquêter sur l'affaire et le degré d'impunité dans le pays. Le comité prie instamment le gouvernement de fournir toute autre information disponible concernant l'enquête sur les circonstances du meurtre de Hy Vuthy et ses conclusions qui ont conduit à la condamnation de Phal Vannak. Il le prie également de fournir toute information supplémentaire relative à la situation de Phal Vannak.*
- 217.** *En ce qui concerne le meurtre de Ros Sovannareth, le comité rappelle une fois encore que, depuis de nombreuses années, il fait référence à la situation de Thach Saveth, arrêté et condamné à quinze ans de prison en février 2005 à l'issue d'un procès où, de l'avis du comité, l'intéressé n'a pas bénéficié des garanties d'une procédure équitable indispensables pour lutter efficacement contre l'impunité entourant les actes de violence visant des dirigeants syndicaux. Après la libération sous caution de Thach Saveth, conformément à la décision de la Cour suprême ordonnant le réexamen de l'affaire, le comité a demandé que justice soit faite et que Thach Saveth puisse exercer son droit à un véritable*

recours devant l'autorité judiciaire. Tout en prenant note des informations du gouvernement relatives à l'arrêt de la cour d'appel du 14 juillet 2019, condamnant Thach Saveth par contumace à quinze ans de prison pour meurtre avec préméditation, le comité a prié le gouvernement de fournir une copie de la décision de justice et de l'informer de tout fait nouveau, notamment de tout appel éventuellement interjeté. En l'absence d'informations de la part du gouvernement, le comité doit à nouveau le prier instamment d'indiquer si les circonstances du meurtre de Ros Sovannareth ont fait l'objet d'une enquête approfondie et indépendante afin que toutes les informations pertinentes soient portées à la connaissance de la justice et, si tel est le cas, de fournir au comité une copie de ses conclusions.

- 218.** *En outre, en ce qui concerne les allégations d'actes de torture et de sévices de la part de la police pendant la détention de Born Samnang et de Sok Sam Oeun – condamnés à tort pour le meurtre de Chea Vichea et définitivement acquittés en septembre 2013 –, le comité rappelle qu'il a déjà exhorté le gouvernement à veiller à ce qu'une enquête approfondie soit menée sur ces allégations, sous la surveillance de la Commission nationale chargée d'examiner la mise en œuvre des conventions internationales du travail ratifiées par le Cambodge (NCRILC). Il l'a également prié de lui faire part des résultats de cette enquête ou de toute mesure de réparation prise en compensation de l'emprisonnement abusif de ces deux hommes. Compte tenu de l'absence d'informations de la part du gouvernement, le comité doit à nouveau exprimer le ferme espoir qu'il communiquera des informations sur des résultats tangibles à cet égard.*
- 219.** *En conclusion, tout en rappelant qu'il avait déjà pris note en 2018 de l'indication du gouvernement selon laquelle la NCRILC avait validé une feuille de route sur l'application des recommandations de l'OIT en matière de liberté syndicale, ainsi qu'un calendrier d'actions destinées à conclure les enquêtes en cours sur les affaires de meurtre, le comité doit une nouvelle fois exprimer sa profonde préoccupation devant le manque d'efforts de la part du gouvernement pour mener les enquêtes requises à leur terme d'une manière transparente et impartiale, et pour le tenir informé de façon satisfaisante. Le comité se voit obligé une nouvelle fois d'exprimer son ferme espoir que le gouvernement prendra des mesures concrètes à cet égard et souligne l'importance de faire toute la lumière sur les faits et les circonstances entourant les meurtres des dirigeants syndicaux, d'identifier les responsables et de punir les coupables, car cette situation a inévitablement un impact sur le climat social et sur l'exercice des droits syndicaux de tous les travailleurs du pays.*
- 220.** *Par conséquent, le comité se voit contraint d'attirer une nouvelle fois l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

Recommandations du comité

- 221. Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité doit une nouvelle fois exhorter le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour accélérer l'enquête sur le meurtre du dirigeant syndical Chea Vichea et à le tenir dûment informé de toute mesure concrète prise à cet égard.**
 - b) Le comité prie le gouvernement de fournir une copie du jugement du tribunal de première instance, ainsi que de la décision de libérer Chan Sophonn afin d'examiner les liens entre les activités syndicales de Hy Vuthy, le climat de violence dans le pays à l'époque de son meurtre, les efforts consentis pour enquêter sur l'affaire et le degré d'impunité dans le pays. Le comité prie instamment le gouvernement de fournir toute autre information disponible concernant l'enquête sur les circonstances du meurtre de Hy Vuthy et ses conclusions qui ont conduit à la condamnation de Phal Vannak. Il le prie également de fournir toute information supplémentaire relative à la situation de Phal Vannak.**

- c) En l'absence d'informations de la part du gouvernement, le comité doit à nouveau le prier instamment d'indiquer si les circonstances du meurtre de Ros Sovannareth ont fait l'objet d'une enquête approfondie et indépendante afin que toutes les informations pertinentes soient portées à la connaissance de la justice et, si tel est le cas, de lui fournir une copie de ses conclusions.**
- d) En l'absence d'informations, le comité exhorte à nouveau le gouvernement à veiller à ce qu'une enquête approfondie soit menée sur les allégations de torture et de sévices pendant la détention de Born Samnang et de Sok Sam Oeun, sous la surveillance de la Commission nationale chargée d'examiner la mise en œuvre des conventions internationales du travail ratifiées par le Cambodge (NCRILC). En outre, il l'exhorte à fournir des informations tangibles sur les résultats de l'enquête et sur toute mesure de réparation prise en compensation de l'emprisonnement abusif de ces deux hommes.**
- e) Le comité doit une nouvelle fois exprimer sa profonde préoccupation devant le manque d'efforts de la part du gouvernement pour mener les enquêtes requises à leur terme d'une manière transparente et impartiale, et pour le tenir informé de façon satisfaisante. Le comité se voit obligé une nouvelle fois d'exprimer son ferme espoir que le gouvernement prendra des mesures concrètes à cet égard et souligne l'importance de faire toute la lumière sur les faits et les circonstances entourant les meurtres des dirigeants syndicaux, d'identifier les responsables et de punir les coupables, car cette situation a inévitablement un impact sur le climat social et sur l'exercice des droits syndicaux de tous les travailleurs du pays.**
- f) Compte tenu de la gravité des questions soulevées dans le présent cas et du manque d'efforts du gouvernement pour mener les enquêtes demandées à leur terme de manière transparente et impartiale, le comité invite le gouvernement, en vertu de l'autorité que lui confère le paragraphe 69 de la procédure pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale, à se présenter devant lui au cours de sa réunion de mai-juin 2023 afin de lui permettre de recueillir des informations détaillées sur les mesures prises par le gouvernement sur les questions en suspens.**
- g) Le comité attire une nouvelle fois l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.**

Cas n° 3281

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie

présentée par

l'Association colombienne d'agents de la fonction publique et des services publics (ASTDEMP)

Allégations: L'organisation plaignante fait état de violations des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, notamment du non-respect de conventions collectives dans le secteur public et allègue que la municipalité de Bucaramanga a restreint la négociation collective

- 222. L'Association colombienne d'agents de la fonction publique et des services publics a fait connaître ses allégations dans des communications des 17 avril, 2 août et 2 octobre 2017, et des 12 février et 18 septembre 2018.
- 223. Le gouvernement a fait part de ses observations dans des communications des 24 mai et 12 décembre 2018, des 3 mai et 17 septembre 2019, et du 30 septembre 2022.
- 224. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 225. L'organisation plaignante allègue que la municipalité de Bucaramanga a porté atteinte aux droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, pour les raisons suivantes: non-respect de la convention collective en vigueur en 2014-2016, restrictions à la négociation collective en 2017 et 2018, et actes de persécution et menaces de mort à l'encontre de la présidente de l'ASTDEMP.
- 226. L'organisation plaignante indique que l'ASTDEMP est le syndicat majoritaire, comptant parmi ses membres 70 pour cent des travailleurs de la municipalité de Bucaramanga.
- 227. L'organisation plaignante affirme que la convention collective couvrant la période 2014-2016 (décret municipal n° 0068 de 2015), n'a pas été appliquée de bonne foi par la municipalité de Bucaramanga, dans différents domaines: i) le maire et ses adjoints prennent des décisions unilatérales, sans tenir compte de l'organisation plaignante représentante des travailleurs; ii) il n'a pas été créé de comité bipartite composé de cinq représentants de chacune des parties, devant servir de mécanisme direct et préventif chargé de contrôler l'application des conventions collectives; iii) certains agents permanents affiliés n'ont pas bénéficié de la stabilité prévue car ils ont été licenciés ou mutés sans que soient respectées les garanties minimales; et iv) des congés syndicaux ont été refusés, y compris à la présidente du syndicat.

- 228.** L'organisation plaignante indique qu'elle a déposé des plaintes administratives auprès du ministère du Travail: i) plainte n° 000858 du 27 janvier 2016 dénonçant les violations de la convention collective en vigueur en 2014-2016, du droit de négociation collective et de la liberté syndicale, le refus d'accorder des congés syndicaux, l'obligation faite par la municipalité de Bucaramanga à l'ASTDEMP de fournir des informations détaillées sur les tâches syndicales à effectuer, la mutation de travailleurs bénéficiant de privilèges syndicaux, des actes de persécution et de harcèlement au travail; cette plainte a fait l'objet d'une décision le 21 février 2018, décision contre laquelle l'organisation plaignante a interjeté un recours en révision et un recours en appel; ii) plainte n° 004951 du 29 avril 2016, pour violation des conventions collectives, à savoir mutation de personnel atteint de maladies professionnelles, ou bénéficiant de privilèges syndicaux, harcèlement au travail et licenciement de travailleurs affiliés à l'ASTDEMP; et iii) plainte n° 010792 du 13 septembre 2016, signalant des refus d'octroi de congé syndical à la présidente de l'ASTDEMP et à d'autres responsables syndicaux pour exercer des activités syndicales et la violation du droit de réunion, éléments négociés dans les conventions collectives et repris dans les arrêtés municipaux n° 203 de 2002, n° 166 de 2009 et n° 0068 de 2015. L'organisation plaignante allègue des retards excessifs dans le traitement de ces plaintes administratives.
- 229.** L'organisation plaignante a par ailleurs déposé trois plaintes auprès du bureau du Procureur général de la nation pour non-respect des conventions collectives et actes de harcèlement par le maire de Bucaramanga. Le 9 mars 2017, elle a déposé la plainte n° 1758/17 auprès du même bureau pour violation des droits de réunion et d'association, plainte qui a été classée. L'organisation plaignante a sollicité l'ouverture des enquêtes n°s 6461 et 6696 des 14 et 31 mars 2017 auprès du contrôleur municipal de Bucaramanga, concernant l'utilisation en 2016 de ressources qui devaient être allouées à la formation et au bien-être des fonctionnaires et le non-respect de la convention collective. L'organisation plaignante a également déposé les plaintes suivantes auprès des autorités municipales de Bucaramanga: i) plainte n° 6915 du 12 août 2016, demandant que soit réexaminée la délocalisation des postes d'inspecteurs de police membres de l'ASTDEMP et couverts par la convention collective de 2014-2016, qui travaillent dans l'administration centrale de Bucaramanga; ii) plainte n° 2513 du 3 novembre 2016, renvoyant les plaintes déposées contre la municipalité de Bucaramanga; et iii) plainte n° 1878 du 14 mars 2017, demandant l'ouverture d'une enquête contre la municipalité de Bucaramanga, pour non-respect de la convention collective 2014-2016 en vigueur, consacrée par le décret municipal n° 0068 du 14 mai 2015. L'organisation plaignante indique qu'aucune sanction n'a été appliquée contre la municipalité. En outre, elle allègue que le 29 juin 2017, celle-ci n'a pas reconnu la convention collective en vigueur entre elle et l'ASTDEMP.
- 230.** L'organisation plaignante déplore aussi que la municipalité de Bucaramanga ait restreint le droit à la négociation collective en édictant, alors qu'elle n'avait pas participé à la négociation collective, la résolution n° 0293 du 15 août 2017, qui «fixe les conditions applicables aux agents de la fonction publique pour l'année 2017». C'est pour cela que l'organisation plaignante a engagé les actions suivantes: i) recours en protection présenté le 30 août 2017 devant le quatrième Tribunal pénal municipal pour adolescents chargé du contrôle des garanties de Bucaramanga, procédure en appel dans laquelle l'ASTDEMP indique que, au nom de son autonomie syndicale, elle s'est séparée des autres syndicats de fonctionnaires de la municipalité et a décidé de ne pas présenter de revendications pour la convention collective de 2017, car son intérêt était de faire appliquer ce qui était convenu dans le décret municipal n° 0068 de 2015, et ii) dépôt de plainte administrative devant le ministère du Travail, direction territoriale de Santander, n° 008745 (30 août 2017).

- 231.** Dans sa communication du 12 février 2018, l'organisation plaignante fait aussi part d'actes de persécution par la municipalité de Bucaramanga et de menaces de mort à l'encontre de M^{me} Martha Cecilia Díaz Suárez, présidente de l'ASTDEMP, indiquant que: i) cette dernière a fait l'objet de menaces de mort à plusieurs reprises, notamment le 29 septembre 2017; ii) une procédure de levée de son privilège syndical a été engagée à son encontre, mais elle a été rejetée par les tribunaux de première et deuxième instance; iii) une caméra de surveillance qui était censée servir à assurer la protection de M^{me} Díaz Suárez a en réalité été utilisée pour surveiller les agissements de la présidente de l'ASTDEMP; et iv) ces actes de persécution et ces menaces ont gravement affecté la santé mentale de la présidente de l'ASTDEMP. Dans une communication du 18 septembre 2018, l'organisation plaignante ajoute que M^{me} Díaz Suárez a fait l'objet d'accusations ou de harcèlement de la part: i) d'un conseiller externe de la municipalité de Bucaramanga, ce qui est préoccupant, étant donné qu'elle a déjà été dénoncée pour rébellion, même si l'affaire a été classée sans suite faute de preuves; et ii) d'un représentant de la municipalité qui a semblé présumer qu'elle avait participé à une grève armée, alors qu'elle n'avait pu se rendre à son travail en raison d'une grève armée menée par des groupes illégaux.
- 232.** L'organisation plaignante, dans une communication du 18 septembre 2018, apporte des informations complémentaires au sujet des violations alléguées du droit de négociation collective pendant le processus de négociation de 2018, indiquant que: i) à l'issue des vingt premiers jours de négociation collective, la municipalité de Bucaramanga a mis fin aux négociations; ii) elle a refusé d'accéder à la demande des organisations syndicales de recourir à un médiateur, comme le prévoit le décret n° 160 de 2014; et iii) le 15 août 2018, la municipalité a édicté unilatéralement la résolution n° 198 qui «fixe les conditions applicables aux agents de la fonction publique pour l'année 2018».
- 233.** L'organisation plaignante rapporte enfin que le 12 décembre 2017, elle a été convoquée par la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT (CETCOIT) avec le maire de Bucaramanga, mais qu'aucun accord n'a été trouvé, les représentants de la municipalité n'ayant cherché qu'à imposer leur point de vue. Dans ces conditions, l'organisation plaignante a refusé de signer le procès-verbal de la réunion.

B. Réponse du gouvernement

- 234.** Dans sa communication du 24 mai 2018, le gouvernement fournit les informations présentées par la municipalité de Bucaramanga et indique que: i) le ministère du Travail est l'autorité compétente pour connaître de la violation présumée d'une convention collective ou d'un accord collectif; et que ii) dans le cadre de leurs compétences, les inspecteurs du travail confrontés à une violation du droit à la liberté syndicale peuvent engager une procédure de sanction administrative pour établir l'existence de la violation et, par conséquent, déterminer la sanction. En ce qui concerne les allégations de non-respect des conventions collectives et les procédures engagées par l'organisation plaignante, la municipalité de Bucaramanga indique qu'elle n'a été informée d'aucune procédure officielle menée auprès du ministère du Travail à ce sujet.

- 235.** Dans sa communication du 12 décembre 2018, le gouvernement transmet les informations que lui a communiquées la municipalité de Bucaramanga au sujet du refus présumé d'accorder des congés syndicaux et des allégations d'actes de persécution à l'encontre de la présidente de l'ASTDEMP, à savoir que: i) M^{me} Díaz Suárez n'avait pas demandé de congé syndical permanent depuis 2016 mais des congés ponctuels, qui lui ont été accordés conformément à la loi; et ii) la caméra de surveillance a été installée pour répondre aux besoins de sécurité de M^{me} Díaz Suárez et retirée face aux allégations selon lesquelles elle servait à persécuter cette dernière, après qu'une procédure a été engagée auprès des autorités municipales de Bucaramanga.
- 236.** Le gouvernement a communiqué des informations sur les plaintes administratives déposées par l'ASTDEMP auprès du ministère du Travail. Premièrement, un dossier regroupant les plaintes n^{os} 00858 et 010792 a été ouvert le 12 février 2016, donnant lieu à des investigations qui ont abouti à la décision n^o 000258 du 28 février 2017 ordonnant le classement de l'enquête préliminaire, aux motifs que: i) sur la base des éléments de preuve recueillis, le ministère du Travail a noté qu'il n'était pas compétent pour se prononcer sur des litiges nécessitant un jugement fondé sur des critères juridiques, comme dans le présent cas en ce qui concerne les allégations de violations de la convention en vigueur pour la période 2014-2016; ii) ayant examiné plusieurs décisions faisant jurisprudence en lien avec l'allégation de refus d'octroi de congés syndicaux, le ministère du Travail a fait savoir qu'il avait publié, en collaboration avec le Département administratif de la fonction publique, la circulaire n^o 0098 en date du 26 décembre 2007, qui dispose que «le droit d'association et l'exercice de la fonction publique revêtent tous deux une importance constitutionnelle [...] et que l'octroi d'un congé syndical doit par conséquent être le fruit d'une décision concertée et raisonnée, de sorte que l'organisation syndicale dispose du temps nécessaire pour mener à bien ses activités, sans que cela nuise à la fourniture du service public»; iii) les agents de la fonction publique désignés par les organisations syndicales ont droit à un congé syndical à titre temporaire – et non permanent –, ce qui ne les dispense pas de fournir le service qu'ils sont tenus d'assurer. Compte tenu de ce qui précède, le ministère du Travail a jugé opportun de clore l'enquête préliminaire, qui ne justifiait pas l'ouverture d'une procédure disciplinaire administrative, sans préjudice du droit de l'ASTDEMP de saisir la juridiction compétente pour faire valoir ses droits. Deuxièmement, s'agissant de la plainte administrative n^o 004951 du 29 avril 2016 concernant des allégations de violations de conventions collectives liées à la mutation de travailleurs souffrant de maladie professionnelle ou bénéficiant de l'immunité syndicale, à des faits de harcèlement au travail et au licenciement de travailleurs affiliés à l'ASTDEMP, le ministère du Travail: i) a ouvert, le 30 juin 2016, un dossier et une enquête qui a abouti à la décision n^o 001230 du 26 août 2016, par laquelle il a mis fin à l'enquête préliminaire, après examen de la jurisprudence, au motif que les faits allégués et les éléments de preuve recueillis lors de celle-ci ne relevaient pas de la persécution antisyndicale au regard de la réglementation en vigueur; ii) a noté, au sujet des allégations de licenciements, l'existence d'un différend juridique qui ne relevait pas de sa compétence, indiquant que l'ASTDEMP pouvait saisir la juridiction compétente pour faire valoir ses droits; et iii) a fait savoir que l'ASTDEMP avait intenté un recours en révision qui a été rejeté faute d'avoir été formé dans les délais (décision n^o 001802 du 30 novembre 2016).
- 237.** Dans sa communication du 3 mai 2019, le gouvernement réaffirme que la municipalité de Bucaramanga a fait savoir que le ministère du Travail avait ordonné le classement de la plainte administrative n^o 00858, dans la résolution n^o 000194 du 21 février 2018. Le gouvernement indique à cet égard que: i) l'enquête qui a donné lieu à la résolution n^o 000194 du ministère du Travail a été menée conformément aux dispositions légales et la décision a été prise sur la base des éléments du dossier et conformément à la loi; ii) l'organisation plaignante en a été notifiée et a interjeté un recours en révision et un recours en appel, qui ont été traités par les

fonctionnaires compétents; iii) pour le cas où il y aurait contestation, le législateur a établi des mécanismes permettant d'établir la légalité ou l'illégalité des actes administratifs, ce qui relève de la juridiction contentieuse administrative; et iv) il n'y a aucune preuve que l'organisation plaignante ait épuisé les mécanismes judiciaires internes. En ce qui concerne le classement de la plainte déposée auprès du procureur général, le gouvernement précise que celui-ci a répondu à l'ASTDEMP en indiquant la marche à suivre pour la réouverture de la procédure.

- 238.** Le gouvernement transmet des informations émanant du bureau médiateur municipal, auprès duquel l'organisation plaignante a déposé plusieurs plaintes, et il indique ce qui suit: i) plaintes n^{os} 1878 et 2513, où l'ASTDEMP demandait l'ouverture d'une enquête contre la municipalité de Bucaramanga pour non-respect de la convention collective 2014-2016 en vigueur, consacrée par le décret municipal n° 0068 du 14 mai 2015: le bureau du médiateur, par l'intermédiaire du délégué pour le contrôle administratif a engagé une procédure disciplinaire qui en est au stade de l'enquête; et ii) plainte n° 6915 de 2016, où l'ASTDEMP demandait qu'on revienne sur la délocalisation des postes d'inspecteurs de police travaillant dans l'administration centrale de Bucaramanga: le délégué aux droits de l'homme a réuni un groupe de travail composé de responsables des services de l'intérieur, administratif et juridique de la mairie de Bucaramanga, lesquels ont examiné les raisons et dispositions juridiques prises en compte par l'administration pour muter ces inspecteurs de police et ces éléments ont été communiqués à l'ASTDEMP.
- 239.** En ce qui concerne les violations alléguées de la liberté syndicale et de la négociation collective du fait de la publication de la résolution n° 0293 du 15 août 2017, qui «fixe les conditions applicables aux agents de la fonction publique pour l'année 2017», la municipalité de Bucaramanga et le gouvernement indiquent ce qui suit: i) l'organisation plaignante a présenté un recours en protection devant le quatrième Tribunal pénal municipal pour adolescents chargé du contrôle des garanties de Bucaramanga (n° 2017-00108); ii) elle a déclaré que de fait elle bénéficiait des conventions collectives en vigueur du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016; iii) la négociation collective pour 2017 a été menée avec d'autres organisations syndicales; iv) au vu de ce qui précède, étant donné que l'ASTDEMP a indiqué que, contrairement à d'autres organisations syndicales, elle s'abstenait de participer à la constitution de listes communes de revendications, et que la municipalité devait respecter le contenu de la convention collective en vigueur de 2014 à 2016, à laquelle elle avait participé, cette convention devait donc être prorogée indéfiniment et la résolution n° 0293 devait être déclarée nulle et non avenue; et v) le quatrième Tribunal pénal municipal pour adolescents chargé du contrôle des garanties de Bucaramanga (n° 2017-00108) a reconnu dans son jugement que l'ASTDEMP n'a pas présenté de cahier de revendications et n'a pas participé à la négociation; aussi a-t-il considéré que la municipalité n'avait pas porté atteinte à la négociation collective, que c'était l'ASTDEMP qui s'était retirée du processus et qu'elle n'avait pas été exclue par la municipalité. Plus précisément, le gouvernement déclare que ce jugement établit ce qui suit: i) l'ASTDEMP a demandé que la municipalité «modifie, révoque ou annule la résolution fixant les nouvelles conditions de travail pour l'année en cours, puisque, selon elle, cet acte supprime les garanties syndicales et professionnelles acquises et porte atteinte aux conquêtes obtenues dans ces domaines»; et ii) en édictant cet acte administratif «de nature particulière et concrète, l'autorité publique a cherché à maintenir cet atout que représentent des conditions de travail dignes, fruit de conquêtes sociales concertées avec les autres collectifs de travail qui y ont participé, l'organisation syndicale demanderesse en l'espèce s'étant désengagée du processus, s'abstenant d'accompagner les autres organisations de travailleurs au stade où elles pouvaient se réunir pour aplanir les divergences avec leur employeur [...]». De même, la municipalité de Bucaramanga précise que la convention collective en vigueur en 2014-2016 contenait 58 points qui ont été exécutés au cours de la période concernée et souligne qu'elle respecte les

14 organisations représentées sur son territoire. À cet égard, la municipalité de Bucaramanga indique qu'elle a saisi la CETCOIT avec l'organisation plaignante mais qu'aucun accord n'a pu être trouvé.

- 240.** En ce qui concerne la violation alléguée du droit de négociation collective par la publication unilatérale de la résolution n° 198 qui «fixe les conditions applicables aux agents de la fonction publique pour l'année 2018», la municipalité de Bucaramanga indique ce qui suit: i) les conditions de la négociation collective dans le secteur public sont réglementées par le décret n° 160 de 2014, qui prévoit que la période initiale de vingt jours peut être prolongée d'un commun accord et que, si à l'expiration du délai, aucun accord n'est trouvé, les parties peuvent convenir de recourir à un médiateur; ii) tant la prolongation que la nomination d'un médiateur sont facultatives et soumises à un accord mutuel; iii) la mairie a respecté la durée minimale requise par la loi dans les négociations et a décidé de ne pas recourir à un médiateur; iv) elle a donc satisfait aux conditions obligatoires et il n'y a pas eu violation de la procédure de négociation collective. Le gouvernement indique que, si elle n'était pas satisfaite de l'acte en question, l'organisation plaignante aurait pu saisir la juridiction contentieuse administrative, ce qui ne ressort pas de la documentation fournie.
- 241.** Dans sa communication du 3 mai 2019, le gouvernement transmet les informations fournies par la municipalité de Bucaramanga, au sujet des allégations de persécution syndicale à l'égard de M^{me} Díaz Suárez, présidente de l'ASTDEMP – notamment, signalement ou harcèlement, et procédure de levée de son privilège syndical, indiquant ce qui suit: i) la municipalité a déclenché la procédure de levée de ses privilèges syndicaux, pour défendre ses intérêts, dans l'exercice de ses pouvoirs, et cela ne peut être considéré comme portant atteinte aux droits syndicaux; ii) la cinquième chambre du Tribunal du travail de la circonscription de Bucaramanga a rejeté la demande en première instance, ce qui a été confirmé en deuxième instance; iii) la mairie de Bucaramanga s'est conformée à la décision; iv) d'après les déclarations du conseiller externe, il n'y a aucune indication d'un quelconque type de signalement à l'encontre de cette personne, et v) pour ce qui est de la prétendue déclaration d'un représentant de la municipalité de Bucaramanga concernant l'absence au travail de M^{me} Díaz Suárez, on ne peut pas déduire du texte de la lettre officielle correspondante qu'il y a eu un signalement à l'encontre cette personne, puisque la lettre se borne à indiquer que «compte tenu du contexte de grève armée du 13 février, motif invoqué pour justifier l'absence au travail, il semblerait que ce soit là un juste motif [...] même si l'on peut s'étonner qu'une personne bénéficiant d'une mesure de protection puisse effectuer un déplacement de ce type vu la situation».
- 242.** En ce qui concerne les menaces de mort proférées à l'encontre de M^{me} Díaz Suárez, présidente de l'ASTDEMP, le gouvernement, dans sa communication du 17 septembre 2019, indique ce qui suit: i) il a effectué une enquête auprès de l'Unité nationale de protection, qui a signalé qu'elle prenait en compte ces menaces en procédant à une réévaluation des risques; ii) depuis le 10 octobre 2018, diverses mesures de protection étendues à la famille proche ont été appliquées notamment: mise à disposition d'un véhicule blindé et de deux gardes du corps, d'un moyen de communication et d'un gilet blindé, mise en œuvre de mesures préventives; et iii) ces mesures ont été maintenues.
- 243.** Par la suite, dans une communication du 30 septembre 2022, le gouvernement a transmis des informations supplémentaires, fournies par la municipalité de Bucaramanga, concernant l'allégation de violation du droit de négociation collective, selon lesquelles: i) le quatrième Tribunal de la famille a rendu en première instance un jugement ordonnant à la mairie de Bucaramanga d'organiser sous quinzaine des négociations collectives avec les organisations syndicales (jugement du 26 juin 2019); ii) le maire de Bucaramanga a nommé, par deux actes

administratifs, les personnes chargées de représenter la municipalité lors des négociations sur les conditions de travail avec les syndicats des agents de la fonction publique (décisions n^{os} 228 et 338 du 16 juillet et du 2 octobre 2019, respectivement); iii) la concertation entre la municipalité et les organisations syndicales, dont l'ASTDEMP, a débuté le 23 septembre 2019 et donné lieu à des réunions visant à faire avancer les négociations sur l'ensemble des revendications (voir ci-joint les procès-verbaux des réunions des 3, 7, 10, 15, 17, 21, 24, 28 et 31 octobre 2019); iv) le 1^{er} novembre 2019, au terme des négociations et des discussions sur l'ensemble des revendications, la municipalité de Bucaramanga et la plupart des organisations syndicales, dont l'ASTDEMP, ont signé l'acte d'accord final (ci-joint); v) l'accord final issu de la négociation collective a été consacré par un acte administratif «fixant les conditions de travail des agents publics pour 2019 et 2020» (décision n^o 406 du 25 novembre 2019); et vi) en 2021, la municipalité de Bucaramanga et les membres de la commission chargée de mener les négociations pour les organisations syndicales, y compris l'ASTDEMP, ont organisé des négociations qui se sont tenues entre avril et mai et ont abouti à l'édiction de l'acte administratif «fixant les conditions de travail des agents publics pour la période 2021-2023» (décision n^o 786 du 8 juillet 2021). La municipalité affirme également s'être réunie à plusieurs reprises avec les organisations syndicales en 2022 afin de suivre l'application de la convention collective pour 2021-2023, et avoir tenu des consultations visant à répondre aux besoins des fonctionnaires et à leur redonner l'assurance qu'ils pouvaient solliciter la mairie sur toute question et que celle-ci apporterait des réponses efficaces.

- 244.** Dans la même communication, le gouvernement transmet des informations supplémentaires fournies par les autorités municipales de Bucaramanga, selon lesquelles: i) la plainte n^o 1878, qui a entraîné l'ouverture d'une procédure disciplinaire (n^o 066-17) par le délégué au contrôle administratif et aux affaires disciplinaires pour non-respect de la convention collective en vigueur pour 2014-2016, a été définitivement classée par décision en date du 21 janvier 2019; il a été considéré que les éléments de preuve recueillis dans le cadre de la procédure ont montré que la municipalité de Bucaramanga avait en grande partie respecté la convention collective pour 2014-2016; ii) la décision du 21 janvier 2019 a été notifiée à M^{me} Díaz Suárez, présidente de l'ASTDEMP, le 25 janvier 2019, lui indiquant que le recours était recevable si elle estimait nécessaire de l'introduire; et iii) le 7 février 2019, la décision rendue par le délégué au contrôle administratif et aux affaires disciplinaires est devenue définitive et exécutoire, le délai de recours ayant expiré sans qu'aucun recours en appel n'ait été formé.
- 245.** Le gouvernement réaffirme également que les plaintes administratives susmentionnées qui ont été traitées par la Direction territoriale du ministère du Travail de Bucaramanga ont déjà été réglées.

C. Conclusions du comité

- 246.** *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que la municipalité de Bucaramanga a porté atteinte aux droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, pour les raisons suivantes: non-respect de la convention collective en vigueur en 2014-2016, restrictions à la négociation collective en 2017 et 2018, actes de persécution et menaces de mort à l'encontre de la présidente de l'ASTDEMP. Le comité note que, pour sa part, le gouvernement indique qu'une convention collective a été négociée en 2019 pour la période 2019-20 et qu'une nouvelle convention est actuellement en vigueur pour 2021-2023, qui comptent toutes deux l'ASTDEMP parmi leurs signataires, que les plaintes administratives relatives au non-respect présumé de la convention collective pour 2014-2016 ont été réglées, et que des mesures de protection concernant la présidente de l'ASTDEMP ont été adoptées.*

247. Le comité prend note des allégations de l'organisation plaignante concernant le non-respect de la convention collective en vigueur de 2014 à 2016 selon lesquelles: i) le maire et ses adjoints prennent des décisions unilatérales, sans tenir compte de l'organisation plaignante représentante des travailleurs; ii) il n'a pas été créé de comité bipartite composé de cinq représentants de chacune des parties, devant servir de mécanisme direct et préventif chargé de contrôler l'application des conventions collectives; iii) certains agents permanents affiliés n'ont pas bénéficié de la stabilité prévue car ils ont été licenciés ou mutés sans que soient respectées les garanties minimales; et iv) des congés syndicaux ont été refusés, y compris à la présidente du syndicat.
248. Le comité prend note des informations fournies par l'organisation plaignante selon lesquelles elle a déposé auprès du ministère du Travail plusieurs plaintes administratives au sujet des faits allégués dans le cas présent, et de ses affirmations concernant les retards dans le traitement des dites plaintes.
249. Le comité note que la municipalité de Bucaramanga et le gouvernement déclarent que: i) la convention collective de 2014-2016 contenait 58 points qui ont été exécutés par la municipalité de Bucaramanga dans la période de validité de 2014 à 2016; ii) la plainte administrative n° 00858, a donné lieu à une enquête menée conformément aux dispositions légales puis elle a été classée, suite à quoi l'ASTDEMP a interjeté un recours en révision et un recours en appel, qui ont été traités par les fonctionnaires compétents, et iii) les plaintes n°s 1878 et 2513 ont été déposées auprès du médiateur municipal de Bucaramanga, et une procédure disciplinaire a été engagée par le délégué du médiateur pour le contrôle administratif, procédure qui en est au stade de l'enquête disciplinaire; et iv) en ce qui concerne la plainte n° 6915 de 2016, le délégué aux droits de l'homme a réuni un groupe de travail composé de responsables des services de l'intérieur, administratif et juridique de la mairie de Bucaramanga, lesquels ont examiné les raisons et dispositions juridiques prises en compte par l'administration pour muter ces inspecteurs de police affiliés à l'ASTDEMP et couverts par la convention collective de 2014-2016, qui travaillent dans l'administration centrale de la municipalité de Bucaramanga.
250. Le comité prend note des informations supplémentaires fournies par la municipalité de Bucaramanga et transmises par le gouvernement le 30 septembre 2022, selon lesquelles: i) la plainte n° 1878 déposée auprès des autorités municipales Bucaramanga a été définitivement classée par décision en date du 21 janvier 2019, les autorités ayant considéré que la municipalité avait prouvé qu'elle avait en grande partie respecté la convention collective en vigueur pour 2014-2016; et ii) le 7 février 2019, la décision susmentionnée est devenue définitive et exécutoire, le délai de recours ayant expiré sans qu'aucun recours en appel n'ait été formé.
251. Le comité prend bonne note de la déclaration du gouvernement selon laquelle toutes les plaintes administratives déposées auprès du ministère du Travail ont été réglées, l'ASTDEMP conservant la possibilité de saisir la juridiction compétente pour faire valoir ses droits en ce qui concerne les allégations dont le ministère du Travail a jugé qu'elles ne relevaient pas de sa compétence. D'autre part, il observe que le gouvernement n'a fourni aucune information sur les trois plaintes et les deux demandes d'enquête déposées respectivement auprès du bureau du Procureur général de la nation et du contrôleur municipal de Bucaramanga par l'organisation plaignante pour harcèlement présumé de la part de la municipalité de Bucaramanga et non-respect des conventions collectives. Il rappelle que les accords doivent être obligatoires pour les parties, et que le respect mutuel des engagements pris dans les accords collectifs est un élément important du droit de négociation collective et doit être sauvegardé pour fonder les relations professionnelles sur des bases solides et stables. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1334 et 1336.] Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour accélérer le règlement des procédures pendantes en lien avec les faits sur lesquels porte le présent cas.

- 252.** *Le comité prend note des allégations de l'organisation plaignante concernant les restrictions apportées à la négociation collective en 2017 et 2018 par la municipalité de Bucaramanga, à savoir: i) l'ASTDEMP est le syndicat majoritaire, comptant parmi ses membres 70 pour cent des travailleurs de la municipalité de Bucaramanga; ii) en 2017, la municipalité de Bucaramanga a édicté la résolution n° 0293 du 15 août 2017, qui fixe «les conditions applicables aux agents de la fonction publique pour l'année 2017», sans que l'ASTDEMP ait participé à la négociation collective; iii) en 2018, faute de parvenir à des accords dans le cadre de la négociation, la municipalité a refusé d'accéder à la demande des organisations syndicales de recourir à un médiateur pour résoudre le conflit; iv) la médiation est régie par le décret n° 160 de 2014; et v) le 15 août 2018, la municipalité a unilatéralement édicté la résolution n° 198, qui fixe «les conditions applicables aux agents de la fonction publique pour l'année 2018». Le comité note, d'après les informations fournies par l'organisation plaignante, que l'ASTDEMP s'est retirée du processus de négociation collective en 2017, car son intention était de maintenir en vigueur la convention collective négociée pour la période 2014-2016.*
- 253.** *En ce qui concerne cette allégation, le comité prend note des informations fournies par le gouvernement, à savoir que: i) l'ASTDEMP s'est abstenue de participer à la négociation pour 2017 car, contrairement aux autres organisations syndicales présentes dans la commune, elle n'a pas présenté de cahier de revendications; ii) le quatrième Tribunal pénal municipal pour adolescents chargé du contrôle des garanties de Bucaramanga a confirmé dans son jugement le refus de l'ASTDEMP de participer au processus, et n'a donc pas considéré que la municipalité de Bucaramanga avait porté atteinte à la négociation collective, et iii) lors de la négociation collective de 2018, la municipalité de Bucaramanga, a respecté la durée minimale de vingt jours requise par la loi et prolongeable d'un commun accord, et a décidé de ne pas prolonger la durée de la négociation et de ne pas recourir à un médiateur.*
- 254.** *Par ailleurs, le comité prend bonne note des informations supplémentaires fournies par la municipalité de Bucaramanga et transmises par le gouvernement dans une communication du 30 septembre 2022, à savoir que: i) le quatrième Tribunal de la famille a rendu en première instance un jugement ordonnant à la mairie de Bucaramanga d'organiser sous quinzaine des négociations collectives avec les organisations syndicales (jugement du 26 juin 2019); ii) le maire de Bucaramanga a nommé, par deux actes administratifs, les personnes chargées de représenter la municipalité lors des négociations sur les conditions de travail avec les syndicats des agents de la fonction publique (décisions n°s 228 et 338 du 16 juillet et du 2 octobre 2019, respectivement); iii) la concertation entre la municipalité et les organisations syndicales, dont l'ASTDEMP, a débuté le 23 septembre 2019 et donné lieu à des réunions visant à faire avancer les négociations sur l'ensemble des revendications (voir ci-joint les procès-verbaux des réunions des 3, 7, 10, 15, 17, 21, 24, 28 et 31 octobre 2019); iv) le 1^{er} novembre 2019, au terme des négociations et des discussions sur l'ensemble des revendications, la municipalité de Bucaramanga et la plupart des organisations syndicales, dont l'ASTDEMP, ont signé l'acte d'accord final (ci-joint); v) l'accord final issu de la négociation collective a été consacré par un acte administratif «fixant les conditions de travail des agents publics pour 2019 et 2020» (décision n° 406 du 25 novembre 2019); et vi) en 2021, la municipalité de Bucaramanga et les membres de la commission chargée de mener les négociations pour les organisations syndicales, y compris l'ASTDEMP, ont organisé des négociations qui se sont tenues entre avril et mai et ont abouti à l'édition de l'acte administratif «fixant les conditions de travail des agents publics pour la période 2021-2023» (décision n° 786 du 8 juillet 2021). Il prend bonne note également des déclarations de la municipalité selon lesquelles celle-ci s'est réunie à plusieurs reprises avec les organisations syndicales en 2022 afin de suivre l'application de la convention collective pour 2021-2023, et a tenu des consultations visant à répondre aux besoins des fonctionnaires.*
- 255.** *Le comité observe en outre qu'une convention collective a été négociée en 2019 pour la période 2019-20 et qu'une autre convention collective est actuellement en vigueur pour la période*

2021-2023, toutes deux signées par l'organisation plaignante. Il constate, au vu de ce qui précède, que les problèmes de négociation collective allégués dans le présent cas ont été réglés et, partant, ne poursuivra pas l'examen des allégations en question.

- 256.** *En ce qui concerne l'allégation d'actes de persécution à l'encontre de la présidente de l'ASTDEMP, en particulier la levée de ses privilèges syndicaux par la municipalité de Bucaramanga, le comité note que cette dernière indique que, tant en première qu'en deuxième instance, les tribunaux lui ont refusé l'autorisation de procéder à cette levée et qu'elle s'est conformée à cette décision et l'a respectée. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*
- 257.** *Le comité note enfin avec inquiétude l'allégation de menaces de mort proférées à l'encontre de M^{me} Martha Cecilia Díaz Suárez, présidente de l'ASTDEMP. Il prend note de l'indication donnée par le gouvernement des mesures de protection prises, qui s'étendent à la famille proche et qui sont toujours en vigueur. Rappelant que l'exercice des droits syndicaux est incompatible avec tout type de violence ou de menace et qu'il appartient aux autorités de diligenter une enquête dans les plus brefs délais et, le cas échéant, de sanctionner tout acte de cette nature [voir **Compilation**, paragr. 88], le comité demande au gouvernement de mener une enquête en vue d'établir les faits et de punir les auteurs des menaces de mort proférées à l'encontre de M^{me} Díaz Suárez, présidente de l'ASTDEMP, et de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa protection.*

Recommandations du comité

- 258.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour accélérer le règlement des procédures toujours pendantes en lien avec les faits sur lesquels porte le présent cas.**
 - b) Le comité prie le gouvernement d'enquêter pour faire la lumière sur les faits survenus et de punir les auteurs des menaces de mort proférées à l'encontre de M^{me} Díaz Suárez, présidente de l'ASTDEMP, et de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa protection.**
 - c) Le comité considère que ce cas est clos et son examen ne nécessite pas d'être davantage approfondi.**

Cas n° 3295

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par

- l'Association colombienne des travailleurs de l'industrie des services funéraires et des services connexes (ACTIFUN) et
- la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent toute une série d'actes antisyndicaux de la part d'une entreprise de services funéraires contre un syndicat d'industrie, dont le licenciement de cadres syndicaux et de syndicalistes, des actes d'ingérence aux fins de la désaffiliation de ses membres, l'interdiction de manifester, la présentation d'une demande judiciaire de radiation du registre syndical et des restrictions à la négociation collective

- 259.** La plainte figure dans une communication de l'Association colombienne des travailleurs de l'industrie des services funéraires et des services connexes (ACTIFUN) et de la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) datée du 26 mai 2017.
- 260.** Le gouvernement de la Colombie a fait part de ses observations concernant les allégations dans deux communications, en date du 23 mai 2018 et du 30 septembre 2022.
- 261.** La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 262.** Dans leur communication en date du 26 mai 2017, les organisations plaignantes allèguent que la Centrale coopérative des services funéraires de Carthagène (ci-après «l'entreprise») a commis des actes portant atteinte au droit de liberté syndicale et au droit de négociation collective des travailleurs membres de l'ACTIFUN, dont le licenciement de cadres syndicaux et de syndicalistes, une immixtion dans ses affaires aux fins de la désaffiliation de ses membres et de l'interdiction de manifester, la présentation d'une requête de la part de l'entreprise demandant à ce que l'ACTIFUN soit radiée du registre syndical et des restrictions au droit de négociation collective. Les organisations plaignantes affirment que ces actes, commis par l'entreprise, visent à démanteler l'ACTIFUN et, ultimement, à la faire disparaître.
- 263.** Les organisations plaignantes indiquent que l'ACTIFUN est un syndicat d'industrie créé le 2 février 2014.
- 264.** Les organisations plaignantes affirment que, en novembre 2014, l'entreprise a mis fin aux contrats de travail de tous les membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN, en particulier de Luis Alberto Cabarcas Taborda, président, Diana Castro Pérez, vice-présidente, Mariano

Ezequiel Diago Severiche, secrétaire général, Yajaira Rocío Posso Muñoz, comptable, Ana María Vázquez Prasca, Dora María Sharp, Berledys Barragán Barreto, Hernán Padilla Cervantes et Indira Mondol Pardo. Les organisations plaignantes ont joint à leur plainte une copie des lettres de licenciement exposant les motifs de licenciement: i) en octobre 2014, l'ACTIFUN a organisé une manifestation ou une réunion publique dans les locaux de l'entreprise, à l'emplacement du parking; ii) l'entreprise interdisait de tels actes dans son enceinte; et iii) la manifestation a perturbé une veillée funèbre organisée par l'entreprise, et des violences ont éclaté entre les personnes assistant à la veillée, la direction de l'entreprise et les manifestants. Elles indiquent également que le droit du travail ordinaire interdisait à l'entreprise de licencier MM. Cabarcas Taborda et Diago Severiche, respectivement président et secrétaire général du syndicat.

- 265.** Les organisations plaignantes affirment que l'entreprise continue de mener une politique systématique de persécution des syndicalistes et d'ingérence dans les activités syndicales puisque, en mai 2017, M. Diago Severiche, secrétaire général, a été licencié de nouveau sans que soit levée son immunité syndicale, l'entreprise ayant précisé dans la lettre de licenciement qu'elle ne tenait pas compte de l'immunité syndicale étant donné que la justice avait déjà ordonné la dissolution et la liquidation du syndicat qu'il représentait. De la même façon, en décembre 2016, M. Cabarcas Taborda, président, a reçu une communication dans laquelle il lui était notifié que, en application de l'article 140 du Code du travail, il lui était interdit de pénétrer dans l'enceinte de l'entreprise pour exercer ses activités professionnelles et syndicales, au motif que: i) il avait perpétré des actes irrespectueux, des attaques et des mauvais traitements sur la personne du directeur de l'entreprise; ii) l'entreprise n'était pas tenue de tolérer son «intention équivoque de systématiquement s'immiscer» dans les décisions de l'entreprise; et iii) l'entreprise le dispensait de se présenter à son poste, lui versera son salaire et lui garantira ses droits au travail pendant toute la durée des procédures judiciaire et administrative engagées contre lui.
- 266.** Les organisations plaignantes dénoncent également le licenciement de Arnaldo Álvarez Castellar, Sobeida Álvarez Jiménez, Said Bayte Zumaque, Martha García Acosta, Eglá Álvarez Muñoz et Ricardo Bellido Hurtado, protégés par l'immunité de circonstance, et de Heydys San Juan Florez, personne handicapée membre de l'ACTIFUN.
- 267.** Les organisations plaignantes affirment en outre que l'entreprise a mené des campagnes pour décourager l'affiliation syndicale, proposant aux travailleurs de prendre à sa charge certaines prestations s'ils renonçaient à être syndiqués, ce qui a convaincu 15 personnes de se désaffilier.
- 268.** Les organisations plaignantes affirment aussi que l'entreprise s'est immiscée dans les activités prévues par le syndicat afin d'en entraver le bon déroulement, notamment en interdisant les journées de protestation et les réunions publiques.
- 269.** Les organisations plaignantes arguent ensuite que l'entreprise a demandé que l'ACTIFUN soit radiée du registre syndical au motif que l'association n'avait pas le nombre de membres requis. De la même façon, elles indiquent que, même si la quatrième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Carthagène a ordonné l'annulation de la personnalité juridique de l'ACTIFUN, ladite décision a fait l'objet d'un recours qui est en cours d'examen.
- 270.** Les organisations plaignantes font valoir que leur droit de négociation collective a été mis à mal par diverses mesures, exposées ci-après: i) l'entreprise a refusé de valider les deux cahiers de revendications présentés qui n'ont abouti à aucun accord; et ii) deux ans après le dépôt du dossier en vue de la saisine d'un tribunal arbitral du ministère du Travail en raison de l'absence

d'accord au sujet du premier cahier de revendications daté de mars 2014, l'ACTIFUN a été informée que le dossier s'était perdu.

B. Réponse du gouvernement

- 271.** Dans sa communication en date du 23 mai 2018, le gouvernement transmet les observations de l'entreprise, ainsi que sa propre réponse, aux allégations des organisations plaignantes.
- 272.** Pour ce qui est du licenciement des membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN, l'entreprise indique que: i) toutes les personnes citées par les organisations plaignantes ont commis des fautes graves dans l'exercice de leurs fonctions; ii) les travailleurs concernés ont reçu une lettre de licenciement les informant que l'entreprise avait présenté des requêtes judiciaires de levée de l'immunité syndicale les concernant, dont certaines avaient abouti, et d'autres étaient encore en cours; iii) les lettres de licenciement ne seront effectives qu'une fois que le tribunal du travail les aura validées; et iv) les contrats de travail restent en vigueur. Pour ce qui est précisément du licenciement de MM. Cabarcas Taborda et Diago Severiche, président et secrétaire général du syndicat respectivement, l'entreprise indique que: i) dans le cas de M. Cabarcas Taborda, directeur de l'ACTIFUN, l'entreprise s'est fondée sur l'article 140 du Code du travail, tout en respectant son immunité syndicale, au motif que M. Cabarcas Taborda avait agressé, menacé et défié oralement le directeur de l'entreprise, raison pour laquelle l'entreprise avait engagé des poursuites pénales et des poursuites devant le tribunal du travail; et ii) pour ce qui est de M. Diago Severiche, secrétaire général de l'ACTIFUN, il a été licencié pour un motif valable et il ne jouissait pas de l'immunité, étant donné qu'à cette date la quatrième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Carthagène avait déjà ordonné la dissolution de l'ACTIFUN.
- 273.** L'entreprise indique que Arnaldo Álvarez Castellar, Sobeida Álvarez Jiménez, Said Bayte Zumaque, Martha García Acosta, Eglá Álvarez Muñoz et Ricardo Bellido Hurtado ont été licenciés pour des motifs valables, qu'ils ne bénéficiaient pas de l'immunité syndicale et qu'il y avait des plaintes en cours, exception faite de Bellido Hurtado, qui travaille toujours pour l'entreprise. Pour ce qui est de M^{me} San Juan Florez, l'entreprise indique qu'elle a été licenciée pour un motif valable, qu'elle ne bénéficiait pas de l'immunité syndicale et qu'elle n'était pas handicapée.
- 274.** L'entreprise affirme qu'elle n'a pas mené de campagnes visant à encourager les travailleurs à quitter le syndicat, et que ceux qui l'ont fait ont présenté leur demande de désinscription de l'ACTIFUN de leur plein gré. L'entreprise indique en outre que: i) elle a des droits en matière de propriété privée, en vertu desquels elle peut décider d'interdire les réunions publiques et les manifestations dans son enceinte, en particulier lors de services funéraires; et ii) l'ACTIFUN peut organiser à sa guise une réunion publique ou une marche de protestation en dehors de l'enceinte de l'entreprise, de sorte à ne pas gêner le bon déroulement des activités de celle-ci.
- 275.** L'entreprise explique ensuite avoir entamé une procédure de liquidation de l'ACTIFUN au motif que celle-ci n'avait pas le nombre de membres suffisant, et que la quatrième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Carthagène a rendu une décision en faveur de l'entreprise.
- 276.** Pour ce qui est de la procédure de négociation collective, l'entreprise dit qu'elle a répondu aux demandes figurant dans les cahiers de revendications présentés par l'ACTIFUN et que l'absence d'accord ne signifie pas qu'il y a eu violation de la loi, qui prévoit une solution à cette situation, à savoir la convocation d'un tribunal arbitral.

- 277.** Le gouvernement répond ensuite aux allégations des organisations plaignantes. Il communique les observations de la Direction territoriale du ministère du Travail de Bolívar au sujet des enquêtes administratives du travail visant l'entreprise sollicitées par l'ACTIFUN, indiquant que la Coordination chargée du règlement des différends, des conflits et de la conciliation, qui relève de la direction technique, est saisie de quatre plaintes administratives qui en sont à différents stades d'avancement.
- 278.** Pour ce qui est de l'allégation de licenciements pour motifs antisyndicaux des membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN, le gouvernement indique: i) que bien que l'entreprise ait affirmé que les contrats de travail de Luis Alberto Cabarcas Taborda, président, Diana Castro Pérez, vice-président, Mariano Ezequiel Diago Severiche, secrétaire général, Yajaira Rocío Posso Muñoz, comptable, Ana María Vázquez Prasca et Hernán Padilla Cervantes étaient toujours en vigueur, aucun élément ne permettait de dire si les deux dernières personnes étaient ou non membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN ni; ii) si Dora María Sharp avait démissionné de son plein gré. Le gouvernement dit ne pas approuver les méthodes de l'employeur, qui a envoyé les lettres de licenciement, tout en conditionnant leur validité à une décision de justice, alors que la législation prévoit que c'est à l'autorité judiciaire qu'il appartient de décider d'autoriser ou non l'employeur à mettre fin au contrat de travail de syndicalistes protégés par l'immunité syndicale, et que ce n'est qu'après cela que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail (articles 405 et 408 du Code du travail). En conséquence, le gouvernement ne comprend pas et juge préoccupant que les organisations plaignantes indiquent que les contrats de travail ont été résiliés en 2014, alors que l'entreprise affirme que les intéressés travaillent encore pour l'entreprise.
- 279.** Pour ce qui concerne M. Cabarcas Taborda, président de l'ACTIFUN, le gouvernement indique que: i) l'entreprise a appliqué l'article 140 du Code du travail qui dispose que le travailleur a le droit de percevoir son salaire, même si la prestation de services n'a pas été réalisée, et ce que ce soit à la demande de l'employeur ou par sa faute; et ii) l'entreprise fait état d'une agression qui aurait été portée à la connaissance du tribunal pénal et du tribunal du travail, dont il faut attendre la décision puis y donner suite. Pour ce qui est du licenciement présumé, en mai 2017, de M. Diago Severiche, secrétaire général, le gouvernement indique qu'il n'était pas opportun de la part de l'entreprise de mettre fin à son contrat de travail, étant donné que la procédure de dissolution et de liquidation engagée par l'entreprise faisait l'objet d'un recours et qu'il appartenait au tribunal du travail ordinaire de se prononcer.
- 280.** Pour ce qui est du licenciement d'Arnoldo Álvarez Castellar, de Sobeida Álvarez Jiménez, de Said Bayte Zumaque, de Martha García Acosta et de Eglá Álvarez Muñoz, le gouvernement indique qu'il appartient au tribunal du travail de décider si, au moment où l'employeur a mis fin aux contrats de travail, ces travailleurs bénéficiaient de l'immunité de circonstance, ce sur quoi la justice doit rendre un arrêt qu'il conviendra de respecter.
- 281.** Au sujet des allégations concernant les campagnes visant à décourager l'affiliation au syndicat, le gouvernement signale qu'il n'existe aucun élément de preuve permettant d'affirmer que l'entreprise mène une campagne hostile pour inciter les travailleurs membres de l'ACTIFUN à se désaffilier. De plus, pour ce qui est des allégations d'ingérence, le gouvernement fait valoir qu'il s'agit là d'une question complexe, mais que l'entreprise dit interdire les protestations au sein de l'entreprise du fait qu'elle dispense des services funéraires mais autoriser le syndicat à organiser de telles protestations en dehors de l'enceinte de l'entreprise. Le gouvernement indique ensuite que la procédure engagée par l'entreprise pour dissoudre et liquider l'ACTIFUN en est au stade de l'appel.

- 282.** Concernant la violation présumée du droit de négociation collective de l'ACTIFUN, le gouvernement dit qu'il n'est pas possible d'affirmer que le fait que les parties ne soient pas parvenues à un accord dans le cadre de la négociation collective est synonyme de refus de négocier, puisqu'il est encore possible qu'un accord soit conclu, la législation du travail prévoyant la possibilité de convoquer un tribunal arbitral si les travailleurs réunis en assemblée en décident ainsi. Le gouvernement affirme que, pour ce qui est de la demande de convocation d'un tribunal arbitral présentée par l'ACTIFUN en juin 2014, la Direction territoriale du ministère du Travail de Bolívar a demandé à l'ACTIFUN de produire divers documents qu'elle ne lui a pas communiqués et que, une fois passé le délai prescrit, il a été considéré que l'ACTIFUN retirait sa requête, et la clôture du dossier a été ordonnée (décision n° 2029 du 2 juin 2016).
- 283.** Dans sa communication du 30 septembre 2022, le gouvernement transmet un complément d'information fourni par l'entreprise concernant l'allégation de licenciement antisyndical des membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN, dans lequel celle-ci précise que: i) les demandes de levée de l'immunité syndicale de Luis Alberto Cabarcas Taborda, président, Diana Castro Pérez, vice-présidente, Mariano Ezequiel Diago Severiche, secrétaire général, Yajaira Rocío Posso Muñoz, comptable, Berledys Barragán Barreto, Indira Mondol Pardo, Ana María Vázquez Prasca et Hernán Padilla Cervantes ont été finalisées; ii) ces membres du conseil d'administration possèdent un contrat de travail valide; iii) s'agissant de M. Cabarcas Taborda, aucune demande judiciaire n'a été déposée; et iii) Dora María Sharp a démissionné volontairement.
- 284.** En ce qui concerne Said Bayte Zumaque, Ricardo Bellido Hurtado, Eglá Álvarez Muñoz et Martha García Acosta, l'entreprise fait savoir que les trois premiers ont conservé leur emploi et que M^{me} García Acosta a été licenciée pour un motif valable.
- 285.** S'agissant de l'allégation de restrictions à la négociation collective, l'entreprise précise en outre que, malgré l'absence de convention collective, un arbitrage engageant l'ACTIFUN et l'entreprise a été rendu par un tribunal arbitral et qu'il s'applique jusqu'au 31 mai 2023.
- 286.** Dans sa communication du 30 septembre 2022, le gouvernement fournit des informations supplémentaires sur la suite donnée aux plaintes administratives liées au cas présent: i) la plainte n° 05636 du 2 septembre 2016 concernant la retenue supposée des cotisations syndicales a été classée par le ministère du Travail, la violation du droit à la liberté syndicale n'ayant pu être établie dans la mesure où les cotisations syndicales ont été mises à la disposition de l'ACTIFUN par l'entreprise (décision n° 302 du 25 avril 2018); ii) à la suite de la plainte n° 07075 du 16 novembre 2016 concernant des faits présumés de persécution antisyndicale liés au non-respect supposé du processus de négociation, l'entreprise a d'abord été sanctionnée (décision n° 47 du 24 janvier 2019), puis, dans le cadre du recours intenté par cette dernière, le ministère du Travail a annulé la sanction, ayant considéré que l'entreprise n'avait pas refusé la négociation collective ni dérogé au délai prescrit pour engager cette négociation (décision n° 0549 du 17 mai 2019); iii) la plainte n° 07576 du 13 décembre 2016 concernant des faits présumés de persécution antisyndicale a conduit à l'ouverture d'une enquête préliminaire qui a été classée par le ministère du Travail, celui-ci ayant jugé inappropriée l'ouverture d'une procédure administrative de sanction étant donné que les demandes de l'ACTIFUN ne relevaient pas de sa compétence, et rappelé à cette dernière qu'elle pouvait saisir la justice ordinaire pour régler la question (décision n° 603 du 24 juillet 2018); et iv) la plainte n° 01757 du 27 mars 2017 concernant la violation présumée du droit d'association syndicale a été définitivement classée.

C. Conclusions du comité

- 287.** *Le comité fait observer en l'espèce que les organisations plaignantes allèguent qu'une entreprise de services funéraires a commis contre un syndicat d'entreprise tout un ensemble d'actes antisyndicaux, dont le licenciement de cadres syndicaux et de syndicalistes, des actes d'ingérence visant à encourager la désaffiliation des membres du syndicat, l'interdiction de manifester, la présentation d'une requête judiciaire en vue de radier le syndicat du registre syndical et l'imposition de restrictions au droit de négociation collective. Le comité constate que l'entreprise, quant à elle, nie l'existence d'actes antisyndicaux, et souligne qu'un arbitrage a été rendu afin de régler le conflit lié au processus de négociation collective, tandis que le gouvernement fait part de l'achèvement de plusieurs procédures administratives liées à la plainte.*
- 288.** *Le comité prend note des allégations des organisations plaignantes, qui affirment que les actes commis par l'entreprise ont pour objet de démanteler et faire disparaître l'ACTIFUN. Les organisations plaignantes dénoncent le licenciement antisyndical, en novembre 2014, des membres du Conseil d'administration de l'organisation syndicale ACTIFUN, à savoir Luis Alberto Cabarcas Taborda, président, Diana Castro Pérez, vice-présidente, Mariano Ezequiel Diago Severiche, secrétaire général, Yajaira Rocío Posso Muñoz, comptable, Ana María Vázquez Prasca, Dora María Sharp, Berledys Barragán Barreto, Hernán Padilla Cervantes et Indira Mondol Pardo. Le comité note également que les lettres de licenciement font référence à la participation de ces personnes à une manifestation ou à une réunion publique interdites dans l'enceinte de l'entreprise. Il prend note des informations communiquées par le gouvernement par l'intermédiaire desquelles celui-ci transmet la réponse de l'entreprise au sujet desdits licenciements, qui ont été motivés par des fautes graves et qui sont soumis à des autorisations judiciaires, garantissant ainsi l'immunité syndicale. Le comité prend note de la préoccupation exprimée par le gouvernement face aux divergences d'opinion entre l'ACTIFUN et l'entreprise au sujet de ces licenciements. Il relève que, d'après le gouvernement, les articles 405 et 408 du Code du travail prévoient que c'est à l'autorité judiciaire qu'il appartient d'octroyer ou non à l'employeur le droit de mettre fin au contrat de travail d'un syndicaliste bénéficiant de l'immunité syndicale, et que ce n'est qu'à partir de ce moment-là que l'employeur peut licencier la personne concernée. Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles le tribunal du travail ordinaire, dans le cas de ces procédures judiciaires, n'a pas autorisé l'entreprise à licencier MM. Cabarcas Taborda et Diago Severiche, respectivement président et secrétaire général du syndicat. Il prend note également des informations supplémentaires fournies par l'entreprise et transmises par le gouvernement dans sa communication du 30 septembre 2022, selon lesquelles tous les membres susmentionnés du conseil d'administration de l'ACTIFUN ont conservé leur emploi au sein de l'entreprise, à l'exception de M^{me} Sharp, qui a choisi de démissionner.*
- 289.** *De la même façon, le comité prend note des allégations des organisations plaignantes relatives au licenciement antisyndical d'Arnoldo Álvarez Castellar, de Sobeida Álvarez Jiménez, de Said Bayte Zumaque, de Martha García Acosta, d'Egla Álvarez Muñoz et de Ricardo Bellido Hurtado qui, d'après les organisations plaignantes, bénéficiaient de l'immunité de circonstance, ainsi que de Heydys San Juan Flores, membre de l'ACTIFUN. Le comité note que, d'après le gouvernement, il appartient au tribunal du travail de décider si, au moment où l'employeur a mis fin aux contrats de travail, les travailleurs concernés bénéficiaient de l'immunité de circonstance. Il prend note également des informations supplémentaires fournies par l'entreprise et transmises par le gouvernement le 30 septembre 2022, selon lesquelles: i) MM. Bayte Zumaque, Álvarez Muñoz et Bellido Hurtado ont conservé leur emploi au sein de l'entreprise; et ii) M^{mes} García Acosta et San Juan Flores ont été licenciées pour un motif valable.*

290. Le comité prend bonne note de ces divers éléments. En ce qui concerne les allégations de licenciement antisyndical des membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN et d'autres membres du syndicat, dont certains bénéficiaient de l'immunité de circonstance, le comité observe que: i) M^{mes} et MM. Cabarcas Taborda, président, Castro Pérez, vice-présidente, Diago Severiche, secrétaire général, Posso Muñoz, comptable, Vázquez Prasca, Barragán Barreto, Padilla Cervantes et Mondol Pardo, membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN, ainsi que MM. Bayte Zumaque, Álvarez Muñoz et Bellido Hurtado, membres du syndicat bénéficiant d'une immunité de circonstance, ont conservé leur emploi au sein de l'entreprise; ii) M^{me} Sharp a choisi de démissionner; et iii) M^{mes} García Acosta et San Juan Florez ont été licenciées pour un motif valable. Étant donné que les membres du conseil d'administration de l'ACTIFUN et les membres du syndicat bénéficiant d'une immunité syndicale de circonstance ont conservé leur emploi au sein de l'entreprise et s'agissant des autres membres, au vu du caractère volontaire de la démission et du fait que les licenciements prononcés reposent sur des motifs valables, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.
291. Le comité fait observer qu'il dispose de peu d'informations sur les cas de M. Álvarez Castellar et de M^{me} Álvarez Jiménez, qui, aux dires des organisations plaignantes, bénéficiaient de l'immunité syndicale de circonstance. Il rappelle que, en cas de licenciement de syndicalistes en raison de leur affiliation ou de leurs activités syndicales, il a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux dirigeants et aux membres du syndicat qui ont été licenciés en raison de leurs activités syndicales légitimes d'obtenir leur réintégration dans leur poste de travail et d'appliquer aux entreprises les sanctions légales pertinentes. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1167.] Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les procédures judiciaires concernant M. Álvarez Castellar et M^{me} Álvarez Jiménez aboutissent dans les meilleurs délais et qu'elles permettent de déterminer s'il y a eu ou non-discrimination antisyndicale de la part de l'entreprise lors du licenciement de ces affiliés bénéficiant de l'immunité de circonstance et, le cas échéant, que des sanctions et des mesures de réparation appropriées soient prises, y compris la réintégration des travailleurs concernés à leur poste.
292. Le comité note ensuite que, d'après les organisations plaignantes, pour interdire à M. Cabarcas Taborda, président de l'ACTIFUN, de pénétrer dans l'enceinte de l'entreprise et d'y exercer ses activités professionnelles et syndicales, l'article 140 du Code du travail lui a été appliqué, article qui dispose que le travailleur a le droit de percevoir son salaire même si la prestation de services n'a pas été réalisée, et ce que ce soit à la demande de l'employeur ou par sa faute. En outre, il prend note des informations fournies par les organisations plaignantes selon lesquelles l'entreprise a, dans la communication qu'elle a adressée le 16 décembre 2016 à M. Cabarcas Taborda, indiqué à celui-ci que: i) que l'application de l'article 140 du Code du travail est à mettre en lien avec les actes irrespectueux, les attaques et les mauvais traitements commis sur la personne du président de l'entreprise; et ii) l'entreprise n'est pas dans l'obligation de tolérer «son intention subversive qui consiste à systématiquement s'immiscer» dans les décisions de l'entreprise. Tout en prenant bonne note des informations supplémentaires communiquées par l'entreprise et transmises par le gouvernement dans sa communication du 30 septembre 2022, selon lesquelles le contrat de travail de M. Cabarcas Taborda est toujours valide et aucune demande judiciaire n'a été déposée le concernant, le comité observe que ni l'entreprise ni le gouvernement n'ont fourni d'informations supplémentaires sur la manière dont l'article 140 du Code du travail s'applique aujourd'hui à M. Cabarcas Taborda. Le comité rappelle, d'une part, que les représentants syndicaux devraient bénéficier du droit d'accès à l'entreprise et que nul ne doit être licencié ou faire l'objet d'autres mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. [Voir **Compilation**, paragr. 1075.] Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que M. Cabarcas Taborda, président de l'ACTIFUN, puisse exercer

pleinement ses activités syndicales au sein de l'entreprise, conformément aux critères de liberté syndicale énoncés ci-dessus.

- 293.** Le comité prend note des allégations des organisations plaignantes selon lesquelles l'entreprise a mené des campagnes visant à décourager l'affiliation syndicale, ce qui a conduit à la désaffiliation de 15 membres de l'ACTIFUN. Il relève également que l'entreprise affirme ne pas avoir mené de campagne visant à décourager l'affiliation syndicale et que le gouvernement dit qu'aucun élément de preuve ne permet d'affirmer que l'entreprise mène une campagne hostile pour inciter les travailleurs membres à se désaffilier.
- 294.** Le comité prend note également des informations fournies par le gouvernement concernant les quatre enquêtes administratives visant l'entreprise qui ont été sollicitées par l'ACTIFUN auprès de la Direction territoriale du ministère du Travail de Bolívar et qui se sont soldées comme suit: i) la plainte n° 05636 du 2 septembre 2016 concernant la retenue supposée des cotisations syndicales a été classée par le ministère du Travail, la violation du droit à la liberté syndicale n'ayant pu être établie dans la mesure où les cotisations syndicales ont été mises à la disposition de l'ACTIFUN par l'entreprise (décision n° 302 du 25 avril 2018); ii) à la suite de la plainte n° 07075 du 16 novembre 2016 concernant des faits présumés de persécution antisyndicale liés au non-respect supposé du processus de négociation, l'entreprise a d'abord été sanctionnée (décision n° 47 du 24 janvier 2019), puis, dans le cadre du recours intenté par cette dernière, le ministère du Travail a annulé la sanction, ayant considéré que l'entreprise n'avait pas refusé la négociation collective ni dérogé au délai prescrit pour engager cette négociation (décision n° 0549 du 17 mai 2019); iii) la plainte n° 07576 du 13 décembre 2016 concernant des faits présumés de persécution antisyndicale a conduit à l'ouverture d'une enquête préliminaire qui a été classée par le ministère du Travail, celui-ci ayant jugé inappropriée l'ouverture d'une procédure administrative de sanction étant donné que les demandes de l'ACTIFUN ne relevaient pas de sa compétence, et rappelé à cette dernière qu'elle pouvait saisir la justice ordinaire pour régler la question (décision n° 603 du 24 juillet 2018); et iv) la plainte n° 01757 du 27 mars 2017 concernant la violation présumée du droit d'association syndicale a été définitivement classée. Le comité observe que ces procédures administratives ont été engagées entre 2016 et 2017 et qu'elles se sont achevées un an ou deux après que le ministère du Travail a été saisi. À cet égard, il rappelle que, lorsqu'elles sont saisies de plaintes en discrimination antisyndicale, les instances compétentes doivent mener immédiatement une enquête et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences des actes de discrimination antisyndicale qui auront été constatés. [Voir **Compilation**, paragr. 1159.] Le comité prend bonne note du règlement des plaintes administratives susmentionnées et ne poursuivra pas l'examen de l'allégation y afférente.
- 295.** Pour ce qui est des allégations des organisations plaignantes au sujet de la procédure engagée par l'entreprise aux fins de la dissolution et de la liquidation de l'ACTIFUN au motif que celle-ci n'avait pas le nombre de membres requis par la loi, le comité fait observer que, d'après les informations publiques disponibles, le 5 septembre 2017, la chambre du travail du tribunal supérieur du district judiciaire de Carthagène a décidé d'annuler la décision datée du 5 avril 2017 de la quatrième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Carthagène à l'issue d'une procédure sommaire et a rejeté les revendications que l'entreprise a formulées dans sa requête. Le comité prend bonne note de ces informations. Tout en constatant que la demande de dissolution judiciaire de l'organisation est intervenue à un moment où de nombreux membres du Conseil d'administration de cette organisation étaient licenciés, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.
- 296.** Le comité prend note des allégations des organisations plaignantes relatives aux actes d'ingérence commis par l'entreprise pour entraver les protestations et les réunions publiques. Il prend également note des informations fournies par l'entreprise selon lesquelles celle-ci interdit l'organisation de réunions publiques dans son enceinte du fait qu'il s'y déroule des services funéraires, mais reconnaît

néanmoins que l'organisation syndicale est libre d'organiser des marches de protestation ou des réunions publiques en dehors de l'entreprise.

- 297.** *Le comité observe en outre que l'entreprise et les organisations plaignantes ont des points de vue opposés sur le point de savoir si l'activité syndicale donne lieu ou non à des représailles. À la lumière de ce qui précède, le comité rappelle que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. [Voir **Compilation**, paragr. 208.] Le comité rappelle également que le droit de réunion est un élément essentiel pour que les organisations syndicales puissent mener à bien leurs activités, et il appartient aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs de fixer, d'un commun accord, les modalités d'exercice de ce droit. [Voir **Compilation**, paragr. 1585.] Sur la base de ce qui précède, le comité invite le gouvernement à mettre les parties en présence, afin que celles-ci fixent d'un commun accord les modalités d'exercice des activités syndicales, garantissant à la fois une représentation effective des travailleurs et le fonctionnement efficace de l'entreprise.*
- 298.** *Pour ce qui est de la violation présumée du droit de négociation collective, le comité constate que, d'après les organisations plaignantes: i) l'entreprise a refusé de valider les deux cahiers de revendications présentés; et ii) l'ACTIFUN a donc saisi le ministère du Travail d'une requête en vue de la saisine d'un tribunal arbitral, mais le ministère du Travail a égaré le dossier. Le comité note que le gouvernement, quant à lui, indique que: i) l'absence d'accord entre les parties n'est pas synonyme de refus de négocier et n'écarte pas définitivement la possibilité de conclure un accord, la législation du travail prévoyant la possibilité de convoquer un tribunal arbitral si les travailleurs réunis en assemblée en décident ainsi; et ii) pour ce qui est de la demande de saisine d'un tribunal arbitral présentée par l'ACTIFUN, les documents demandés n'ont pas été communiqués et, une fois passé le délai prescrit, la clôture du dossier a été ordonnée. Le comité fait en outre observer que, d'après la décision n° 2029 du 2 juin 2016 du ministère du Travail, «[...] l'organisation syndicale n'a pas donné suite à la mise en demeure [...]. Il s'ensuit que le dossier va être classé. L'organisation syndicale pourra toutefois présenter une nouvelle demande [...]» Le comité note que cette résolution a préservé le droit de l'ACTIFUN de présenter d'autres demandes ultérieurement.*
- 299.** *Enfin, le comité prend bonne note des informations supplémentaires fournies par l'entreprise et transmises par le gouvernement le 30 septembre 2022, selon lesquelles, malgré l'absence de convention collective, un arbitrage engageant l'ACTIFUN et l'entreprise a été rendu par un tribunal arbitral et s'applique jusqu'au 31 mai 2023.*
- 300.** *Compte tenu des nombreuses allégations du présent cas, le comité invite pour finir le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour garantir le plein respect de la liberté syndicale au sein de l'entreprise et à encourager le dialogue et la négociation collective entre les parties concernées.*

Recommandations du comité

- 301.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a)** **Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les procédures judiciaires concernant M. Álvarez Castellar et M^{me} Álvarez Jiménez aboutissent dans les meilleurs délais et permettent de déterminer s'il y a eu ou non-discrimination antisyndicale de la part de l'entreprise lors du licenciement de ces affiliés bénéficiant de l'immunité syndicale de circonstance et, le cas échéant, que des sanctions et des mesures de réparation appropriées soient prises, y compris la réintégration des travailleurs concernés à leur poste.**

- b) Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que M. Cabarcas Taborda, président de l'ACTIFUN, puisse exercer pleinement ses activités syndicales au sein de l'entreprise, conformément aux critères de liberté syndicale énoncés dans ses conclusions.**
- c) Le comité invite le gouvernement à s'acquitter, dans le respect des critères applicables à la liberté syndicale exposés dans ses conclusions, des tâches suivantes:**
 - i) mettre les parties en présence afin que celles-ci fixent d'un commun accord les modalités d'exercice des activités syndicales, garantissant à la fois une représentation effective des travailleurs et le fonctionnement efficace de l'entreprise;**
 - ii) prendre les mesures qui s'imposent pour garantir le plein respect de la liberté syndicale au sein de l'entreprise et promouvoir le dialogue et la négociation collective entre les parties concernées.**
- d) Le comité considère que le présent cas est clos et n'appelle pas un examen plus approfondi.**

Cas n° 3309

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par l'Association syndicale nationale des travailleurs de la surveillance et de la sécurité privée et industrie similaire (ANASTRIVISEP)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce le refus d'un groupe d'entreprises de négocier un cahier de revendications avec une organisation syndicale du secteur de la sécurité et de la surveillance privée présente dans le groupe et l'absence de sanction de ce refus par le ministère du Travail au motif que l'objet social principal du groupe est extérieur au secteur de la surveillance et de la sécurité

- 302.** La plainte figure dans une communication de l'Association syndicale nationale des travailleurs de la surveillance et de la sécurité privée et industrie similaire (ANASTRIVISEP) datée du 29 août 2017.
- 303.** Le gouvernement a envoyé ses observations sur les allégations dans des communications datées du 28 septembre 2018 et du 28 février 2019.
- 304.** La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

305. Dans sa communication du 29 août 2017, l'organisation plaignante allègue que le 3 mars 2014, en tant qu'organisation syndicale minoritaire et conformément aux exigences légales et documentaires, elle a soumis au département de la sécurité du groupe d'entreprises de la société de médicaments prépayés Colsanitas (ci-après le «groupe d'entreprises») un cahier de revendications applicable, selon le critère organisationnel des entreprises, à plusieurs sociétés qui composent ce groupe (Farmasanitas, EPS Sanitas, Servicios industriales de lavado, Clínica Colsanitas, Iberocaribe, Heymocol, Soluciones logísticas Organización Sanitas Internacional, Clínica Campo Organización Sanitas Internacional, Libcom de Colombia, Óptica Colsanitas, Soprinsa, Club deportivo OSI et Fundación universitaria Sanitas). Face au refus de négocier par l'intermédiaire du représentant légal du groupe d'entreprises, l'organisation plaignante a déposé, le 17 mars 2014, une plainte administrative du travail auprès de la direction territoriale de Bogota du ministère du Travail, en soulignant l'existence d'un département de la sécurité et d'un département de la formation à la surveillance et à la sécurité privée au sein des entreprises précitées du groupe d'entreprises. L'organisation plaignante allègue à cet égard que, en juillet 2014, l'inspectrice du travail compétente a procédé à des entretiens individuels séparés qui ont confirmé que les personnes interrogées sont des travailleurs du département de la sécurité dirigé par le groupe d'entreprises, sont affiliées à l'organisation plaignante, reçoivent une formation du département de la formation du groupe d'entreprises comme toute autre entreprise de sécurité et agissent pour le compte du groupe d'entreprises. L'organisation plaignante allègue que, par la résolution n° 001355 du 28 août 2014, la coordination du groupe de résolution des litiges et de conciliation du ministère du Travail (direction territoriale de Bogota) a statué en faveur du groupe d'entreprises en violation de l'article 433 du Code du travail et de la convention n° 154. De plus, elle indique avoir fait appel de cette décision mais que celle-ci a été confirmée par la direction territoriale de Bogota, par la résolution n° 001715 du 20 octobre 2014, qui a privé les agents de sécurité de leur droit de négociation collective. Enfin, l'organisation plaignante souligne que les sociétés appartenant au groupe qu'elle a approchées séparément le 13 octobre 2015 ont également refusé de procéder à la négociation demandée.

B. Réponse du gouvernement

306. Dans sa communication du 28 septembre 2018, le gouvernement indique que, la direction territoriale de Bogota, en réponse à la demande de l'ANASTRIVISEP de sanctionner le groupe d'entreprises pour avoir refusé de négocier son cahier de revendications, a effectué, par l'intermédiaire de ses inspecteurs du travail, les enquêtes administratives du travail correspondantes, conformément à la réglementation applicable. Elle précise que les inspecteurs du travail ne sont pas habilités, selon l'article 486, paragraphe 1, du Code du travail, «à déclarer des droits individuels ou à trancher des différends, ce qui relève de la compétence des tribunaux». Il ajoute que, dans le cas où les parties intéressées ne sont pas satisfaites de la décision, il existe des mécanismes permettant de statuer sur la légalité ou l'illégalité des actes administratifs émis par les fonctionnaires. À cet égard, le gouvernement indique qu'il n'y a pas de preuve que l'organisation syndicale plaignante ait épuisé les mécanismes judiciaires internes, c'est-à-dire qu'elle ait eu recours à la juridiction contentieuse administrative.

307. Dans sa communication du 28 février 2019, le gouvernement explique les raisons pour lesquelles l'administration du travail a rejeté à deux reprises les demandes de l'organisation syndicale. Elle indique que les décisions administratives sont fondées sur le fait que le groupe d'entreprises n'exerce pas d'activités de surveillance et de sécurité privée, connexes ou

complémentaires au secteur, et qu'il n'était donc pas tenu de négocier le cahier de revendications. Le gouvernement fournit à cet égard la résolution n° 001355 du 28 août 2014 émise par la coordination du groupe de résolution des litiges et de conciliation de la direction territoriale de Bogota, ainsi que la résolution n° 001715 du 20 octobre 2014 émise par la direction territoriale de Bogota qui a tranché le recours.

C. Conclusions du comité

- 308.** *Le comité note que le présent cas concerne le refus, de la part d'un groupe d'entreprises, de négocier un cahier de revendications avec une organisation syndicale de branche minoritaire au sein du groupe et le fait que le ministère du Travail n'a pas sanctionné ce refus au motif que le champ d'activité de cette organisation ne correspond pas à l'objet social principal du groupe, à savoir la gestion et la sous-traitance de services de santé, alors que l'organisation plaignante est une organisation du secteur de la surveillance et de la sécurité privée.*
- 309.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue à cet égard que: i) le 3 mars 2014, elle a présenté un cahier de revendications au département de la sécurité du groupe d'entreprises, cahier qui s'étendait à plusieurs entreprises qui composent le groupe susmentionné; ii) devant le refus du représentant légal du groupe d'entreprises de négocier le cahier de revendications, l'organisation plaignante a déposé le 17 mars 2014 une plainte administrative du travail auprès de la direction territoriale de Bogota, soulignant l'existence d'un département de la sécurité et d'un département de la formation à la surveillance et à la sécurité privée au sein du groupe d'entreprises; et iii) par la résolution n° 001355 du 28 août 2014, la coordination du groupe de résolution des litiges et de conciliation du ministère du Travail (direction territoriale de Bogota) a statué en faveur du groupe d'entreprises, décision confirmée par la direction territoriale de Bogota, à laquelle l'organisation syndicale avait fait appel, par la résolution n° 001715 du 20 octobre 2014.*
- 310.** *Le comité note que le gouvernement pour sa part se réfère aux deux résolutions susmentionnées, en soulignant que la raison du rejet des revendications de l'organisation syndicale est que le groupe d'entreprises n'exerce pas d'activités de surveillance et de sécurité privée liées, connexes ou complémentaires au secteur, et que le représentant du groupe n'était donc pas tenu de négocier le cahier de revendications. Le comité note également que le gouvernement, après avoir rappelé que l'inspection du travail n'est pas habilitée à trancher les différends, ce qui relève de la compétence des tribunaux, souligne que l'organisation plaignante ne démontre pas qu'elle a eu recours à la justice contentieuse administrative pour contester les décisions administratives susmentionnées. Le comité note à cet égard qu'il ressort des annexes à la plainte et des informations publiquement disponibles que l'ANASTRIVISEP a formé une série de recours en amparo pour violation du droit constitutionnel à la négociation collective, qui n'ont pas été admis par les tribunaux de tutelle au motif que les recours devaient être portés devant la juridiction contentieuse administrative.*
- 311.** *Le comité observe qu'il ressort des documents et annexes fournis par les parties, et en particulier, du contenu des deux résolutions de l'administration du travail susmentionnées que: i) le groupe d'entreprises et les entreprises qui le composent ont pour objet social la sous-traitance et la prestation de services de santé et que, pour sa part, l'ANASTRIVISEP, en vertu de ses statuts, regroupe «les travailleurs qui travaillent dans le secteur de la surveillance et de la sécurité privée et dans les industries similaires, conformément à leur nature ou dans des entreprises qui se consacrent à la prestation de ce service: agents de sécurité, vigiles, agents de contre-surveillance, huissiers, portiers, maîtres-chiens, opérateurs de moyens technologiques de transport de valeurs, gardiens, opérateurs radio, accompagnants bilingues, chauffeurs, spécialistes de la sécurité, réceptionnistes»; ii) le groupe d'entreprises dispose d'un service interne de sécurité qui a une licence d'exploitation délivrée par la Surintendance de la surveillance et de la sécurité privée (Résolution n° 513 du 4 février 2010); iii) en vertu de cette autorisation, le service interne est habilité à assurer des services de sécurité au sein du groupe*

d'entreprises, en interdisant la fourniture de services de sécurité à des personnes autres que celles liées à l'entreprise ou au groupe d'entreprises; iv) l'ANASTRIVISEP a indiqué à l'administration du travail qu'elle comptait parmi ses membres 20 travailleurs employés par ledit département interne de la sécurité; et v) selon l'administration du travail, l'existence d'une relation de travail entre les travailleurs syndiqués et le groupe d'entreprises n'a pas été remise en question, mais le litige a plutôt porté sur le pouvoir du syndicat de négocier collectivement avec le groupe susmentionné.

- 312.** *Le comité prend bonne note de ces éléments. Le comité note que, sur la base de ces éléments, l'administration du travail, se référant d'une part à l'article 356 du Code du travail, qui établit une classification de quatre types d'organisations syndicales (d'entreprise, d'industrie ou de branche d'activité économique, de profession et de métiers divers) et, d'autre part, aux statuts de l'ANASTRIVISEP, a considéré que: i) l'existence d'un département interne de la sécurité au sein du groupe d'entreprises n'implique pas que celui-ci fasse partie du secteur de la sécurité et de la surveillance privées; et ii) l'ANASTRIVISEP, qui est constituée en tant que syndicat dans le secteur susmentionné, ne peut prétendre négocier collectivement avec un groupe d'entreprises dont l'activité principale est sans rapport avec elle.*
- 313.** *Le comité rappelle que le libre exercice du droit de constituer des syndicats et de s'y affilier implique la libre détermination de la structure et de la composition de ces syndicats et que les travailleurs et les employeurs devraient en pratique pouvoir choisir librement quelles organisations les représentent dans les négociations collectives. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 502 et 1359.] Le comité considère que, dans la mesure où l'administration du travail a constaté que le groupe d'entreprises emploie des salariés en tant qu'agents de sécurité dans son service de sécurité interne, ces travailleurs devraient pouvoir être représentés par un syndicat de leur choix, y compris un syndicat de branche dédié à la protection des activités et tâches spécifiques que ces travailleurs exercent effectivement au sein du groupe.*
- 314.** *Notant que, dans le système actuel de négociation collective du pays, le pouvoir de négocier collectivement est étendu aux syndicats minoritaires, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que l'ANASTRIVISEP puisse valablement soumettre des cahiers de revendications au nom de ses membres qui sont employés par le groupe d'entreprises en question.*

Recommandations du comité

- 315.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que l'ANASTRIVISEP puisse valablement soumettre des cahiers de revendications au nom de ses membres qui sont employés par le groupe d'entreprises en question.**
 - b) Le comité considère que ce cas est clos et n'appelle pas un examen plus approfondi.**

Cas n° 3251

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

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG)

Allégations: L'organisation plaignante allègue le refus de négocier collectivement et diverses mesures antisyndicales, notamment des licenciements, des transferts et des actes d'intimidation et d'ingérence, de la part de diverses institutions publiques en leur qualité d'employeurs

- 316.** La plainte figure dans 12 communications datées des 27 et 29 avril et 2, 3 et 4 mai 2016, ainsi que des 31 janvier, 10 et 20 février, 23, 25 et 30 mai et 2 juin 2017, présentées par le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG).
- 317.** Le gouvernement du Guatemala a fait parvenir ses observations sur les allégations dans 15 communications datées du 30 octobre 2017, des 15 mai, 21 août et 13 et 17 septembre 2019, ainsi que des 29 janvier, 1^{er} et 17 février, 29 mars, 12, 23 et 26 avril, 5 et 7 mai 2021 et 30 septembre 2022.
- 318.** 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, mais n'a pas ratifié la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

Ministère de la Culture et des Sports

- 319.** Dans ses communications du 27 avril 2016 et du 25 mai 2017, l'organisation plaignante allègue que l'État du Guatemala continue d'appliquer une politique antisyndicale de licenciements massifs des travailleurs qui tentent de mettre en place des organisations syndicales ou d'exercer leur droit à la négociation collective. En ce qui concerne le ministère de la Culture et des Sports, l'organisation plaignante allègue spécifiquement que: i) à la suite de la constitution du Syndicat des travailleurs de la Direction générale du sport et des loisirs du ministère de la Culture et des Sports (SINTRADEPORTES) le 24 juin 2015, l'employeur a licencié les travailleurs qui avaient participé à sa création; ii) les demandes de réintégration introduites par les travailleurs licenciés sont actuellement examinées par les tribunaux du travail et de la prévoyance sociale du département du Guatemala; iii) les décisions de réintégration rendues en première instance n'ont pas été appliquées; et iv) le ministère de la Culture et des Sports a commencé à transférer d'autres membres du syndicat vers différents endroits, a modifié considérablement leurs conditions de travail et les a maltraités afin de les pousser à renoncer à leur emploi.

- 320.** L'organisation plaignante allègue également que le ministère de la Culture et des Sports a formé un recours en révision contre l'enregistrement du SINTRADEPORTES et qu'il est dès lors impossible de procéder à l'enregistrement des dirigeants du syndicat. Elle indique qu'en février 2016 le SINTRADEPORTES a porté plainte auprès de la Direction générale du travail mais, à ce jour, aucune décision n'a été notifiée. L'organisation plaignante affirme que le refus d'enregistrer les dirigeants syndicaux est donc maintenu de manière illégale et empêche le syndicat de fonctionner en dépit du fait qu'il a la personnalité juridique.

Secrétariat des œuvres sociales de l'épouse du Président de la République du Guatemala

- 321.** Dans ses communications datées des 29 avril 2016 et 10 février 2017, l'organisation plaignante affirme que: i) le 5 novembre 2015, le Syndicat des travailleurs du secrétariat des œuvres sociales de l'épouse du Président de la République du Guatemala (SITRASEC) a déposé une déclaration de conflit collectif de nature économique et sociale face au refus de l'employeur de négocier directement le cahier de revendications qu'il lui avait soumis; ii) le premier juge du Tribunal du travail et de la prévoyance sociale saisi des demandes a prévenu les parties de s'abstenir de tout acte de représailles et a ordonné qu'aucun licenciement n'ait lieu sans une ordonnance du juge compétent dans le cadre de la procédure prévue par la loi; iii) en dépit de ces mesures préventives, le secrétariat des œuvres sociales de l'épouse du Président de la République du Guatemala a procédé illégalement au licenciement des travailleurs affiliés au SITRASEC en décembre 2015 et janvier 2016, dans un acte de représailles antisyndicales afin d'atténuer la force du syndicat dans le cadre du conflit collectif; iv) au cours de la procédure de réintégration lancée devant les tribunaux du travail et de la prévoyance sociale, 14 travailleurs ont obtenu des décisions favorables en première instance, lesquelles ont été confirmées par la Cour d'appel; et v) l'employeur a refusé d'appliquer les décisions de réintégration et a engagé des recours en *amparo* constitutionnels devant la Cour suprême de justice.

Ministère de l'Éducation

- 322.** Dans ses communications des 27 et 29 avril 2016, l'organisation plaignante allègue que, pour décourager l'affiliation des travailleurs aux syndicats et les persuader de ne pas s'impliquer dans les processus de négociation collective, le gouvernement a appliqué comme politique de recrutement la simulation des relations de travail soit en cachant la relation de travail sous des conditions d'emploi non professionnelles, soit en simulant le caractère temporaire des contrats, en ajustant les contrats à une durée déterminée en dépit de la continuité et de la permanence des services pour lesquels les travailleurs sont engagés. Dans sa communication du 20 février 2017, l'organisation plaignante dénonce le recours du ministère de l'Éducation à cette stratégie pour les techniciens spécialisés en enseignement à distance, qui auraient été victimes de conditions d'emploi précaires.
- 323.** L'organisation plaignante dénonce également les liens étroits entre le ministère de l'Éducation et le Syndicat des travailleurs de l'éducation du Guatemala (STEG), qui imposent un dialogue entre les techniciens spécialisés en enseignement à distance et ce syndicat. Elle affirme à cet égard que: i) des commissions paritaires ont été créées entre l'employeur et les délégués du STEG, un syndicat contrôlé par l'employeur; ii) ces délégués peuvent intervenir dans la sélection du personnel pour l'octroi de postes à plein temps et ont la faculté de transférer des travailleurs vers d'autres lieux de travail; iii) cette situation confère au STEG un avantage organisationnel manifeste par rapport aux autres syndicats et lui permet d'exercer des pressions sur les travailleurs afin qu'ils adhèrent au STEG et s'abstiennent de militer aux côtés des organisations syndicales qu'ils préfèrent; et iv) le STEG a fait usage de ces pouvoirs pour réprimer les travailleurs qui se sont opposés à sa volonté.

Municipalité de Mixco

- 324.** Dans sa communication datée du 2 mai 2016, l'organisation plaignante allègue que: i) le Syndicat des travailleurs et des employés de la municipalité de Mixco a présenté un cahier de revendications à son employeur, la municipalité de Mixco; ii) face au refus de l'employeur d'engager la négociation, le syndicat a déclaré un conflit collectif d'ordre économique et social le 13 janvier 2016 auprès de la première chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale, qui a imposé aux parties de s'abstenir de tout acte de représailles l'une envers l'autre; iii) le maire de la municipalité de Mixco a demandé au syndicat de renoncer au conflit collectif afin de le laisser libre de licencier des travailleurs municipaux pour disposer de places en vue de recruter des personnes ayant soutenu les autorités actuelles lors des dernières élections; et iv) devant le refus du syndicat, l'employeur a lancé une campagne de stigmatisation à l'encontre de l'exercice d'activités syndicales légitimes.
- 325.** Selon l'organisation plaignante, dans le cadre de la campagne précitée, le maire de la municipalité de Mixco a appelé la population, dans des publications sur sa page Facebook officielle, à agir et à réagir contre les actions légitimes du syndicat, qualifiant ouvertement l'exercice des droits syndicaux d'actes d'opposition au développement de la municipalité. L'organisation plaignante dénonce également des publications dans d'autres médias, dans lesquelles le maire a incité la population à croire que le syndicat était responsable des actes de violence qui surviennent dans la municipalité. Elle indique que, face au refus des médias de publier sa version, le syndicat a introduit des recours devant les tribunaux compétents afin de faire valoir son droit constitutionnel d'explication et de réponse. Elle précise en outre que les actes du maire ont fait l'objet d'une plainte au pénal, déposée auprès de l'unité des délits commis contre des syndicalistes du ministère public.
- 326.** L'organisation plaignante indique que le syndicat a déposé plainte pour un incident relatif à des représailles devant la cinquième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale et que, malgré le fait que cette plainte aurait dû être traitée dans un délai de quinze jours, aucun jugement n'avait encore été rendu. Elle affirme qu'en réponse au recours du syndicat à des moyens légaux l'employeur a engagé plusieurs procédures administratives en vue de licencier les dirigeants du syndicat. L'organisation plaignante soutient en outre que, après la dénonciation par le syndicat des représailles dont il a été victime devant l'Inspection générale du travail et après que l'employeur eut expressément reconnu que les publications étaient la conséquence de la déclaration de conflit collectif, l'employeur a procédé de façon unilatérale et sans préavis à des retenues sur la quasi-totalité du salaire des dirigeants syndicaux, en effectuant en outre des retenues plus importantes sur le salaire du secrétaire général du syndicat.

Municipalité de San Lucas Tolimán

- 327.** Dans sa communication datée du 3 mai 2016, l'organisation plaignante soutient que: i) le 5 janvier 2016, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la municipalité de San Lucas Tolimán du département de Sololá (SITRAMSALT) a été constitué; ii) informé de la création imminente du syndicat, l'employeur a intimidé les travailleurs afin qu'ils se retirent du processus et, devant l'échec de ces mesures, il a licencié les 13 travailleurs qui participaient à la formation du syndicat en janvier et février 2016; iii) des plaintes et des demandes de réintégration ont été déposées devant le Tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale de la municipalité de Santiago Atitlán dans le département de Sololá; iv) le 21 avril 2016, le juge a rendu effective la réintégration de la plupart des travailleurs licenciés; et v) le 22 avril 2016, ces travailleurs se sont présentés sur leur lieu de travail mais n'ont pas pu

prendre leurs fonctions parce que le personnel que le maire avait recruté pour les remplacer a fermé les bureaux.

- 328.** L'organisation plaignante affirme que, alors que les travailleurs tentaient de retourner sur leur lieu de travail: i) l'un d'eux, M. Gilberto Cosigua Panjoj, a été agressé physiquement par le maire et insulté et menacé de mort par les personnes qui accompagnaient ce dernier; ii) M. Panjoj a été enfermé à clé dans les bureaux de la trésorerie municipale par le maire et une autre personne, et y a été détenu illégalement pendant plus de trente minutes; et iii) pendant ce temps, le maire a tenu des propos menaçants envers les travailleurs et le tribunal qui avait décidé leur réintégration. L'organisation plaignante allègue également que le maire a convoqué la population devant la mairie de la municipalité afin de stigmatiser et de faire passer les travailleurs pour des criminels et d'inciter la population à les agresser. L'organisation plaignante indique que, compte tenu des faits rapportés, elle a déposé plainte auprès du ministère public afin de demander des mesures de protection.

Municipalité de Tiquisate

- 329.** Dans sa communication datée du 4 mai 2016, l'organisation plaignante soutient que: i) les travailleurs de la municipalité de Tiquisate ont constitué le Syndicat des employés organisés de Tiquisate du département d'Escuintla (SEMOT) le 20 octobre 2015 en réponse aux violations systématiques de leurs droits du travail, et ce syndicat a été enregistré par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale le 22 janvier 2016; ii) afin de faire pression pour que les travailleurs renoncent à s'y affilier, l'employeur a suspendu complètement le paiement de leurs salaires à compter de novembre 2015; iii) le maire et les membres du conseil municipal ont également harcelé et menacé les travailleurs en exigeant qu'ils quittent le syndicat; iv) après que 29 travailleurs ont quitté le syndicat, l'employeur a procédé au paiement de leurs salaires; v) les salaires de 102 travailleurs sont toujours retenus illégalement, au motif qu'ils ont refusé de quitter le syndicat; et vi) le maire a recruté d'autres travailleurs pour qu'ils exécutent les tâches des travailleurs syndiqués, en recourant à plusieurs reprises à la violence pour que ces derniers quittent leur poste de travail.
- 330.** Dans sa communication datée du 31 janvier 2017, l'organisation plaignante indique qu'en mai 2016 des procédures judiciaires ordinaires en matière de travail ont été engagées devant le Tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département d'Escuintla afin de réclamer le paiement des salaires et d'autres prestations que les travailleurs syndiqués avaient cessé de percevoir. Sur ce point, elle fait valoir que bien qu'à ce jour aucun jugement n'ait encore été rendu, chaque fois que les travailleurs se présentent au tribunal, deux juges leur demandent de renoncer à leurs requêtes en leur disant que, de toute façon, ils perdront leur procès.
- 331.** Par ailleurs, l'organisation plaignante soutient qu'en juin 2016 l'employeur a mis à exécution ses menaces antérieures et licencié 81 travailleurs syndiqués. Elle indique que les travailleurs licenciés ont introduit un recours en *amparo* constitutionnel devant le Tribunal pluripersonnel de première instance du travail et de la prévoyance sociale d'Escuintla, mais ce recours a été rejeté par arrêt du 22 décembre 2016. Elle précise que les travailleurs concernés ont interjeté appel de cet arrêt devant la Cour constitutionnelle.

Ministère public

- 332.** Dans sa communication datée du 23 mai 2017, l'organisation plaignante affirme que, lors de sa prise de fonction, la nouvelle procureure générale et cheffe du ministère public a obtenu l'autorisation légale nécessaire et a licencié trois dirigeants du Syndicat des travailleurs de la

Direction des enquêtes criminelles du ministère public (SITRADICMP), notamment son secrétaire chargé des conflits, M. José Reyes Canales, pour ne pas avoir accepté des transferts vers des zones éloignées du pays après avoir constitué le syndicat le 29 mars 2007. Elle rapporte que ces dirigeants ont introduit des recours en *amparo* constitutionnel devant la Cour constitutionnelle et ont été réintégrés après que cette dernière eut rendu des décisions de réintégration.

- 333.** L'organisation plaignante allègue également que: i) l'employeur a introduit du matériel pornographique dans les ordinateurs à usage commun sur lesquels travaillaient les dirigeants et différents membres du SITRADICMP; ii) deux affiliés du SITRADICMP ont été licenciés à la suite de ce mensonge; iii) ces affiliés ont contesté leur licenciement devant les tribunaux et ont été réintégrés après que la Cour constitutionnelle se fut prononcée en leur faveur; iv) à l'issue d'une longue procédure judiciaire visant à obtenir l'autorisation nécessaire, M. Reyes Canales a également été licencié; v) M. Reyes Canales a formé un recours en révision devant la procureure générale, mais ce recours a été déclaré irrecevable par décision du 26 avril 2017; et vi) M. Reyes Canales a également formé un recours en *amparo* constitutionnel devant la Cour suprême de justice, qui est en cours d'examen.
- 334.** En outre, l'organisation plaignante affirme que la procureure générale a lancé, par l'intermédiaire de ses agents et de diverses ONG, une campagne de stigmatisation du MSICG et du SITRADICMP, en les associant, eux et leurs dirigeants, au crime organisé. Elle soutient que la procureure générale a tenté de prendre le contrôle du SITRADICMP, incitant pour ce faire un groupe d'affiliés au syndicat, avec l'accord préalable des autorités du ministère public, à simuler la tenue d'une assemblée syndicale et à élaborer des documents contenant de faux éléments factuels. Elle indique qu'une procédure pénale a été engagée à cet effet et que, le 12 mai 2015, la troisième chambre du tribunal pénal de première instance chargé du trafic de stupéfiants et des délits contre l'environnement a conclu à un délit de mensonge idéologique continu contre les anciens membres du syndicat qui ont élaboré les faux documents, décision qui a été confirmée par la chambre juridictionnelle. Selon l'organisation plaignante, l'enquête pénale aurait également dû porter sur la procureure générale, son avocat et son secrétaire privé, mais l'agent du ministère public a catégoriquement refusé de mener l'enquête correspondante et a fait obstruction aux poursuites pénales contre ces personnes.

Bureau du Procureur général de la nation

- 335.** Dans sa communication datée du 30 mai 2017, l'organisation plaignante affirme que: i) le bureau du Procureur général de la nation (ci-après «le bureau du procureur général») a tenté de prendre le contrôle du Syndicat des travailleurs organisés du bureau du Procureur général de la nation (STOPGN) en plaçant des gens au sein de son comité exécutif et de son conseil consultatif lors d'une assemblée générale extraordinaire qui avait été convoquée en vue des élections syndicales; ii) après l'échec de cette assemblée dû à l'absence de quorum, des personnes proches de l'employeur ont organisé une autre assemblée au nom du STOPGN; iii) cette stratégie n'ayant pas fonctionné et le STOPGN ayant convoqué une nouvelle assemblée, l'employeur a tenté d'empêcher les affiliés d'y participer, et les mêmes personnes proches de l'employeur ont envahi le siège du MSICG, où se tenait l'assemblée, pour insulter et menacer les dirigeants du syndicat et tenter de leur prendre de force des documents du MSICG; iv) pendant ces événements, le chef de service du bureau du procureur général a menacé de licencier et d'assassiner différents membres du syndicat; et v) le STOPGN a dénoncé ces faits à la Direction générale du travail et à l'Inspection générale du travail.
- 336.** Par ailleurs, l'organisation plaignante allègue que le bureau du procureur général utilise les médias pour promouvoir des campagnes de stigmatisation contre le syndicalisme et la

négociation collective et met à profit cette situation pour promouvoir l'adoption d'une loi organique du bureau du Procureur général de la Nation visant à déroger unilatéralement par la voie législative aux protections que confèrent aux travailleurs les conventions collectives sur les conditions de travail.

Institut national de médecine légale

- 337.** Dans sa communication datée du 2 juin 2017, l'organisation plaignante indique que l'Institut national de médecine légale (ci-après l'«INACIF») est une institution publique et autonome, chargée des expertises médico-légales pour les tribunaux du pays. L'organisation plaignante allègue que: i) l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs et des travailleuses de l'Institut national de médecine légale du Guatemala (SINTRAINACIF) le 14 mai 2015 a été suivi du licenciement de ses organisateurs; ii) bien que ces derniers aient été réintégrés, la politique de persécution, de harcèlement et de discrimination se poursuit à l'encontre du syndicat; iii) les travailleurs sont constamment menacés de licenciement ou de transfert vers des lieux reculés du pays s'ils adhèrent au SINTRAINACIF; et iv) l'employeur fait pression sur les affiliés pour qu'ils quittent le syndicat s'ils souhaitent obtenir une promotion.
- 338.** L'organisation plaignante allègue en outre que: i) l'INACIF a tenté de déloger illégalement de son lieu de travail M. Juan Saca Aguilar, secrétaire de l'information et de la propagande du SINTRAINACIF; ii) après avoir déposé de multiples plaintes, M. Saca Aguilar a pu retourner sur son lieu de travail, mais l'employeur a cessé de lui fournir des instruments de travail et de lui attribuer des tâches; et iii) l'employeur a engagé une procédure devant le tribunal du travail et de la prévoyance sociale pour licencier M. Saca Aguilar, au motif qu'il ne se présente pas au travail. L'organisation plaignante soutient également que l'employeur a modifié l'horaire de travail de M. Marlon Alfonso Martínez, secrétaire des sections du SINTRAINACIF, et lui a attribué des tâches supplémentaires pour l'empêcher de participer aux réunions du comité exécutif du syndicat.
- 339.** En outre, l'organisation plaignante affirme que l'INACIF a introduit une procédure judiciaire ordinaire en matière de travail en vue de faire annuler l'enregistrement du SINTRAINACIF devant la troisième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale, en se fondant notamment sur le fait que les travailleurs ayant participé à sa constitution étaient des travailleurs sous contrat temporaire. Selon l'organisation plaignante, l'INACIF n'a pas la légitimité juridique pour introduire une telle requête, et sa démarche illustre la légitimation de l'ingérence des employeurs dans l'exercice de la liberté syndicale.

B. Réponse du gouvernement

Ministère de la Culture et des Sports

- 340.** Dans sa communication du 17 septembre 2019, le gouvernement rapporte que le SINTRADEPORTES est enregistré en date du 18 janvier 2016 et qu'il a la personnalité juridique, étant donné qu'il n'y a ni notification ni recours pendant. Dans sa communication datée du 30 septembre 2022, le gouvernement fournit également des informations sur les demandes de réintégration présentées par dix travailleurs licenciés. Il indique que: i) huit des travailleurs mentionnés ont été réintégrés suite à des décisions de réintégration rendues en leur faveur; ii) un travailleur a retiré sa demande; et iii) dans le dernier cas, la travailleuse concernée n'a pas été réintégrée, au motif que la Chambre juridictionnelle a fait droit à l'appel interjeté par l'employeur contre la décision rendue en première instance en faveur de l'intéressée.

Secrétariat des œuvres sociales de l'épouse du Président de la République du Guatemala

- 341.** Dans sa communication datée du 17 février 2021, le gouvernement fournit des informations obtenues auprès de la septième chambre du tribunal pluripersonnel du travail et de la prévoyance sociale concernant huit des travailleurs du SITRASEC qui ont été licenciés. Il indique que: i) six travailleurs ont été réintégrés et ont reçu leurs salaires qu'ils avaient cessé de percevoir et d'autres prestations de travail; ii) une travailleuse a été réintégrée et est sur le point de recevoir le paiement des salaires qu'elle avait cessé de percevoir et d'autres prestations de travail; et iii) la réintégration d'une travailleuse n'a pas pu être vérifiée, étant donné qu'elle ne s'est pas présentée devant la juridiction pour sa coordination.

Ministère de l'Éducation

- 342.** Dans sa communication du 30 septembre 2022, le gouvernement transmet des informations obtenues auprès du tribunal pluripersonnel de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département de Santa Rosa, selon lesquelles: i) 68 travailleurs du ministère de l'Éducation qui étaient spécialisés dans l'enseignement à distance ont présenté une procédure judiciaire ordinaire en matière de travail à laquelle il a été fait droit le 11 juillet 2016, au motif que les travailleurs avaient prouvé l'existence d'une relation de travail continue, ininterrompue et à durée indéterminée entre le ministère et eux; et ii) il a été ordonné au ministère d'accorder aux travailleurs en question un contrat de travail à durée indéterminée dans le cadre du poste budgétaire prévu à cet effet, en leur attribuant les mêmes fonctions que celles pour lesquelles ils avaient été engagés au fil des ans.

Municipalité de Mixco

- 343.** Dans sa communication datée du 23 avril 2021, le gouvernement indique que le Syndicat des travailleurs et des employés de la municipalité de Mixco a engagé une procédure judiciaire contre l'entreprise Guatevisión devant le cinquième tribunal de paix et branche civile concernant la garantie constitutionnelle d'explication et de réponse des personnes visées par une publication et que cette procédure est pendante. S'agissant de la plainte pour représailles introduite par le syndicat, le gouvernement indique que: i) lors de l'examen du conflit collectif, la première chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale a prévenu les parties qu'elles devaient s'abstenir de tout acte de représailles l'une envers l'autre et que toute résiliation de contrat devait avoir été autorisée par un juge compétent; ii) le 20 septembre 2018, les parties sont parvenues à un accord sur une convention collective relative aux conditions de travail; iii) le 4 décembre 2018, les mesures décrétées précédemment ont été annulées et levées; et iv) des mesures et des actions concrètes ont été prises en vue de promouvoir, d'encourager et de protéger le droit à la négociation collective dans les municipalités depuis 2020, par l'intermédiaire de la demande d'appui technique et financier destinée à l'organisation d'un atelier sur la négociation collective et le dialogue social avec la collaboration du BIT.

Municipalité de San Lucas Tolimán

- 344.** Dans ses communications datées du 23 avril 2021 et du 30 septembre 2022, le gouvernement fournit des informations sur les réintégrations des 13 travailleurs licenciés qui ont été examinées par le Tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale de la municipalité de Santiago Atitlán du département de Sololá. Il indique que, dans les 13 cas, il a été certifié ou ordonné de certifier au ministère public qu'il y a eu désobéissance, la municipalité de San Lucas Tolimán n'ayant pas appliqué la décision de réintégration.

- 345.** Pour ce qui est de la plainte pénale présentée au ministère public, le gouvernement rapporte que: i) un jugement préliminaire a été rendu contre le maire de la municipalité de San Lucas Tolimán, mais celui-ci est décédé, ce qui a entraîné l'extinction de sa responsabilité pénale; ii) il est ressorti des enquêtes que, selon des témoignages, les faits dénoncés se sont produits avec la participation d'une autre personne; iii) cela n'a toutefois pu être vérifié car la victime, M. Panjoj, n'est pas venue faire de déposition, bien qu'elle eût été dûment convoquée devant le procureur compétent; v) aucune procédure judiciaire n'a donc pu être engagée.

Municipalité de Tiquisate

- 346.** Dans ses communications datées du 29 janvier 2021 et du 30 septembre 2022, le gouvernement indique que le 20 décembre 2015 le SEMOT a introduit une plainte auprès de l'Inspection générale du travail au sujet de la rétention des salaires de ses membres. Il soutient que, à l'issue d'une audience qui s'est tenue le 3 février 2016, l'Inspection générale du travail a averti l'employeur de s'abstenir de tout type de représailles à l'encontre des affiliés du syndicat.
- 347.** Dans sa communication datée du 12 avril 2021, le gouvernement indique que le recours en *amparo* constitutionnel déposé par les 81 travailleurs licenciés (qui avaient été nommés par le maire précédent entre octobre 2015 et janvier 2016) contre le conseil municipal et le maire de Tiquisate a été rejeté par jugement du 22 décembre 2016. Il rapporte qu'en appel ce jugement a été confirmé par la Cour constitutionnelle par arrêt du 3 juillet 2017.

Ministère public

- 348.** Dans sa communication datée du 30 octobre 2017, le gouvernement transmet les observations du ministère public sur les allégations portées à son encontre. En ce qui concerne le licenciement de M. Reyes Canales à la suite de la découverte de matériel pornographique, le ministère public affirme que: i) à la suite d'une procédure disciplinaire à son encontre, il a été décidé le 21 juillet 2009 qu'il devait être relevé de ses fonctions par un renvoi direct motivé; ii) conformément au droit d'inamovibilité de M. Reyes Canales et dans le strict respect et application des principes constitutionnels du droit à la défense et à une procédure régulière, il a été fait appel à l'organe juridictionnel afin de demander l'autorisation de mettre un terme à la relation de travail; iii) sa demande a été examinée par les organes juridictionnels compétents, et la Cour d'appel du travail et de la prévoyance sociale l'a accueillie en dernier recours le 5 avril 2017; et iv) conformément à ce qui précède, M. Reyes Canales a été licencié le 20 avril 2017. Le gouvernement conclut que, étant donné que l'autorisation de la justice a été obtenue avant de licencier M. Reyes Canales, le ministère public n'a pas porté atteinte à la liberté syndicale.
- 349.** Dans ses communications datées des 21 août et 13 septembre 2019, le gouvernement confirme que, après avoir épuisé les voies de recours internes guatémaltèques, M. Reyes Canales a été licencié au motif que du matériel pornographique a été trouvé dans l'équipement informatique qui lui était assigné. Il confirme en outre que les deux autres dirigeants et les deux affiliés du SITRADICMP qui avaient été licenciés par le ministère public ont été réintégrés après que des décisions judiciaires eurent été rendues en leur faveur.

Bureau du Procureur général de la nation

- 350.** Dans ses communications du 30 octobre 2017 et du 1^{er} février 2021, le gouvernement transmet les observations du bureau du procureur général sur les allégations portées à son encontre. Le bureau du procureur général nie catégoriquement la prétendue ingérence dans l'élection de dirigeants syndicaux du STOPGN et souligne qu'il n'est intervenu ni dans ses procédures

d'adhésion ni dans la tenue de ses assemblées. Il affirme que les personnes impliquées ont agi de leur propre chef et qu'en aucun cas elles ne représentent la volonté ou l'opinion de l'employeur. Pour ce qui est de son chef de service, le bureau du procureur général indique qu'au moment des faits dénoncés il était membre du conseil consultatif du STOPGN et représentait donc les intérêts du syndicat et pas ceux de l'employeur.

- 351.** Quant aux prétendues campagnes de stigmatisation, le bureau du procureur général affirme qu'il est totalement faux qu'il ait attaqué la négociation collective dans les médias. Il indique en outre que le décret n° 512, qui sert de base juridique à ses actions, n'est plus d'actualité, raison pour laquelle en 2016 et 2017 ont été présentés les projets de loi n^{os} 5154 et 5156 proposant la loi organique sur le bureau du Procureur général de la nation. Le bureau du procureur général indique que ces projets de loi sont actuellement examinés par le Congrès de la République du Guatemala, et il souligne qu'il respecte le droit à la négociation collective.

Institut national de médecine légale

- 352.** Dans sa communication datée du 30 octobre 2017, le gouvernement fournit les observations de l'INACIF, lequel affirme que son administration actuelle, qui a pris ses fonctions le 18 juillet 2017, ne peut être tenue responsable des politiques internes mises en œuvre par les administrations précédentes, mais qu'elle a mis en place une politique de respect de la liberté syndicale et de l'ensemble des droits qui en découlent. Elle précise que l'administration actuelle prend en considération pour un avancement tout travailleur ayant le profil et les compétences requis et que plusieurs travailleurs syndicaux ont été promus.
- 353.** Pour ce qui concerne les allégations relatives à M. Saca Aguilar, l'INACIF soutient que ce dernier n'a pas effectué ses tâches et a été rémunéré sans aucune contrepartie, ce qui constitue une faute très grave, mais il souligne que son droit à la défense et à une procédure régulière a été respecté. Quant aux allégations relatives à M. Alfonso Martínez, l'INACIF indique que les critères d'attribution des postes ne constituent pas un acte de représailles d'aucune sorte. Il fait valoir que le personnel est limité pour mener à bien ses activités et qu'il privilégie les intérêts de la population guatémaltèque, sans entraver la participation des travailleurs à l'activité syndicale. S'agissant du recours demandant l'annulation de l'enregistrement du SINTRAINACIF, l'INACIF affirme que le fait qu'un employeur fasse appel aux juridictions du travail nationales ne constitue pas une atteinte à un quelconque droit des travailleurs, mais garantit, au contraire, le contrôle de leurs droits.
- 354.** Dans sa communication datée du 15 mai 2019, le gouvernement indique qu'une procédure judiciaire ordinaire en matière de travail concernant la demande d'autorisation du licenciement de M. Saca Aguilar est toujours pendante devant la première chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale. Il précise en outre que, le 22 septembre 2017, une demande présentée par l'INACIF contre la décision ordonnant l'enregistrement du syndicat a été rejetée par la troisième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale et que cette décision a été confirmée le 8 mai 2018 par la cinquième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale à la suite d'un appel interjeté par l'INACIF.

C. Conclusions du comité

- 355.** *Le comité note que, dans le cas présent, l'organisation plaignante allègue qu'une série de mesures antisyndicales, notamment des licenciements, des transferts et des actes d'intimidation et d'ingérence, ont été commises par neuf institutions publiques en leur qualité d'employeurs. Il prend note du fait que, selon l'organisation plaignante, plusieurs de ces mesures auraient été prises en réaction à la formation de syndicats ou dans le cadre de conflits collectifs. Le comité note que le*

gouvernement fournit, pour sa part, des informations relatives aux procédures judiciaires engagées à la suite de certaines de ces mesures, en plus de transmettre les observations de certaines institutions publiques qui nient la plupart des allégations formulées à leur encontre.

356. Le comité tient à souligner que certaines des allégations contenues dans les communications transmises par l'organisation plaignante ne sont pas examinées dans le cadre du présent cas, étant donné qu'elles ont déjà été traitées dans d'autres cas où le comité a déjà formulé des recommandations.

Ministère de la Culture et des Sports

357. Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) à la suite de la constitution du SINTRADEPORTES le 24 juin 2015, les travailleurs qui avaient participé à sa création ont été licenciés; ii) les travailleurs licenciés ont introduit des demandes de réintégration qui sont actuellement examinées par les tribunaux du travail et de la prévoyance sociale; et iii) l'employeur n'a pas appliqué les décisions de réintégration rendues en première instance. Le comité prend note que, pour sa part, le gouvernement fournit des informations sur les demandes de réintégration présentées par dix travailleurs licenciés, informations selon lesquelles huit des travailleurs mentionnés ont été réintégrés par l'effet de décisions de réintégration rendues en leur faveur, tandis qu'un travailleur a retiré sa demande et qu'une autre travailleuse n'a pas été réintégrée, au motif que l'employeur a interjeté appel contre la décision rendue en première instance en faveur de l'intéressée et que la Chambre juridictionnelle a fait droit audit appel. Le comité prend bonne note de ces informations et, en conséquence, n'examinera ces allégations pas plus avant.
358. En outre, le comité note que l'organisation plaignante affirme que l'employeur aurait commencé à transférer d'autres membres du SINTRADEPORTES vers différents endroits, aurait sensiblement modifié leurs conditions de travail et les aurait maltraités afin de les pousser à démissionner de leur emploi. Observant que le gouvernement ne répond pas à ces allégations, le comité rappelle que la protection contre les actes de discrimination antisyndicale doit couvrir non seulement l'embauchage et le licenciement, mais aussi toute mesure discriminatoire qui interviendrait en cours d'emploi et, en particulier, les transferts, les rétrogradations et autres actes préjudiciables. [Voir **Compilation de décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1087.] Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin qu'une enquête soit menée sur les prétendus actes de discrimination antisyndicale à l'égard des membres du SINTRADEPORTES et, s'ils sont avérés, de prendre des mesures correctives et des sanctions. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toute évolution à cet égard.
359. Le comité note également que l'organisation plaignante allègue en outre que: i) le ministère de la Culture et des Sports a introduit un recours en révision contre l'enregistrement du SINTRADEPORTES, ce qui empêche ce dernier d'enregistrer ses dirigeants; et ii) le syndicat a porté plainte auprès de la Direction générale du travail, mais aucune décision ne lui a encore été notifiée. Le comité note que le gouvernement indique à cet égard que le SINTRADEPORTES est enregistré, qu'il a la personnalité juridique et qu'il n'existe aucune notification ou recours pendant. Compte tenu de cette information, le comité veut croire que le gouvernement s'assurera que les dirigeants du SINTRADEPORTES ont été dûment enregistrés.

Secrétariat des œuvres sociales de l'épouse du Président de la République du Guatemala

360. Le comité note que l'organisation plaignante soutient que: i) à titre de représailles pour avoir entamé un conflit collectif de nature économique et sociale, le secrétariat des œuvres sociales de l'épouse du Président de la République du Guatemala a licencié les affiliés du SITRASEC en décembre 2015 et janvier 2016; ii) les tribunaux du travail et de la prévoyance sociale ont ordonné la réintégration de

14 travailleurs, des décisions qui ont été confirmées par la Cour d'appel; et iii) l'employeur a refusé de se conformer aux décisions de réintégration et a formé des recours en amparo devant la Cour suprême de justice. Le comité prend note du fait que le gouvernement fournit des informations sur le suivi donné à huit des décisions de réintégration rendues et indique que sept des travailleurs licenciés ont été réintégrés et que six d'entre eux ont reçu les salaires qu'ils avaient cessé de percevoir et d'autres prestations de travail. Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir que les décisions de réintégration rendues en faveur des membres du SITRASEC seront pleinement exécutées et le prie de fournir des informations sur l'issue des recours en amparo introduits par l'employeur devant la Cour suprême de justice.

Ministère de l'Éducation

- 361.** Le comité note que l'organisation plaignante: i) allègue que le gouvernement utilise des contrats à durée déterminée en dépit du caractère permanent des services fournis par ses travailleurs afin de décourager l'affiliation à un syndicat et la participation aux négociations collectives; et ii) dénonce en particulier le recours à cette stratégie par le ministère de l'Éducation en ce qui concerne les techniciens spécialisés en enseignement à distance. Le comité note également que, selon les informations fournies par le gouvernement, le tribunal pluripersonnel de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département de Santa Rosa a reconnu, dans une décision du 11 juillet 2016, qu'il existait une relation de travail continue, ininterrompue et à durée indéterminée entre 68 travailleurs spécialisés dans l'enseignement à distance et le ministère de l'Éducation, et a ordonné à ce dernier de leur accorder des contrats à durée indéterminée. Le comité rappelle que les contrats à durée déterminée ne devraient pas être utilisés délibérément à des fins antisyndicales et que, dans certaines circonstances, le renouvellement répété de contrats à durée déterminée pendant plusieurs années peut être un obstacle à l'exercice des droits syndicaux. [Voir **Compilation**, paragr. 1096 et 377^e rapport, cas n° 3064 (Cambodge), paragr. 213.] Le comité veut croire que le gouvernement prendra ce critère en considération et veillera à ce que les contrats à durée déterminée ne soient pas utilisés pour entraver l'exercice des droits syndicaux des techniciens spécialisés en enseignement à distance qui travaillent pour le ministère de l'Éducation.
- 362.** En outre, le comité note que l'organisation plaignante soutient que: i) des commissions paritaires ont été créées entre la direction du ministère de l'Éducation et les délégués du STEG; ii) ces délégués peuvent participer à la prise de décisions relatives à la sélection du personnel et au transfert de travailleurs; et iii) cette situation avantageuse permet au STEG de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils y adhèrent et ne militent pas dans d'autres organisations syndicales. Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu à cette allégation. Observant que le STEG est considéré comme le syndicat le plus représentatif du secteur de l'éducation dans le pays, le comité rappelle que l'octroi de droits exclusifs à l'organisation la plus représentative ne devrait cependant pas signifier que l'existence d'autres syndicats auxquels certains travailleurs concernés souhaiteraient s'affilier soit interdite; en outre, les organisations minoritaires devraient être autorisées à exercer leurs activités et à avoir au moins le droit de se faire les porte-parole de leurs membres et de les représenter. [Voir **Compilation**, paragr. 1388.] Le comité veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour garantir que les autres syndicats du ministère de l'Éducation pourront exercer librement leurs activités.

Municipalité de Mixco

- 363.** Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) après la déclaration d'un conflit collectif de nature économique et sociale en janvier 2016 par le Syndicat des travailleurs et des employés de la municipalité de Mixco, la première chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale a empêché les parties de prendre des mesures de représailles l'une envers l'autre; ii) malgré cela,

l'employeur a mené une campagne médiatique de stigmatisation contre l'exercice d'activités légitimes du syndicat, au cours de laquelle le maire de la municipalité a associé ce dernier à des actes de violence survenus dans la municipalité; iii) en réponse à cette campagne médiatique, le syndicat a déposé plainte pour des actes de représailles devant la cinquième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale et devant l'Inspection générale du travail, ainsi qu'une plainte au pénal contre le maire; et iv) en réponse à ce recours à des moyens légaux, l'employeur a engagé des procédures administratives en vue de licencier les dirigeants du syndicat et a procédé à des retenues sur la quasi-totalité de leurs salaires. Le comité note que le gouvernement indique, pour sa part, que: i) après la conclusion d'une convention collective sur les conditions de travail entre les parties en septembre 2018, les mesures décrétées par le tribunal pour prévenir les actes de représailles ont été levées; et ii) depuis 2020, des mesures concrètes ont été prises pour promouvoir, encourager et protéger le droit à la négociation collective dans les municipalités du pays avec la collaboration du BIT.

- 364.** *Tout en prenant note de l'information du gouvernement selon laquelle une convention collective a été conclue entre les parties, le comité relève que le gouvernement ne nie pas les allégations de représailles à l'égard du syndicat et de ses dirigeants dans le cadre de l'exercice de leur droit à la négociation collective. Sur ce point, 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 que les responsables de tels actes doivent être punis. [Voir **Compilation**, paragr. 1076.] Le comité prie le gouvernement d'enquêter sur les prétendues représailles antisyndicales commises par la municipalité de Mixco, en particulier les retenues sur salaire et, si leur véracité est établie, de garantir la mise en place de voies de recours adéquates pour les dirigeants syndicaux concernés et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard, ainsi que sur l'issue de la plainte au pénal introduite par le syndicat.*

Municipalité de San Lucas Tolimán

- 365.** *Le comité note que l'organisation plaignante affirme que: i) en janvier et février 2016, après avoir appris la constitution imminente du SITRAMSALT, la municipalité de San Lucas Tolimán a licencié les 13 travailleurs impliqués dans le processus de création; ii) ces travailleurs ont introduit des demandes de réintégration devant le Tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale de la municipalité de Santiago Atitlán dans le département de Sololá; et iii) après que des décisions eurent été rendues en leur faveur, la majorité d'entre eux ont tenté de retourner sur leur lieu de travail, mais l'accès leur en a été refusé. Le comité note que le gouvernement, dans sa réponse, indique que, dans les 13 cas, la municipalité n'a pas appliqué la décision de réintégration et il a été certifié ou ordonné de certifier au ministère public qu'il y a eu désobéissance. À cet égard, le comité rappelle que le respect de la convention n° 98 exige qu'on ne puisse ni licencier des travailleurs ni refuser de les réintégrer en raison de leurs activités syndicales. Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application des décisions de réintégration rendues en faveur des 13 affiliés du SITRAMSALT et de le tenir informé de toute évolution à cet égard.*
- 366.** *Par ailleurs, le comité note que l'organisation plaignante soutient que: i) alors que les affiliés du SITRAMSALT tentaient de retourner sur leur lieu de travail, l'un d'eux a été agressé physiquement par le maire de la municipalité, insulté et menacé de mort par les personnes qui accompagnaient ce dernier et enfermé dans les locaux de la trésorerie municipale par le maire et une autre personne; ii) le maire a également proféré des propos destinés à intimider les affiliés du SITRAMSALT et le tribunal qui avait décidé leur réintégration, et a incité la population à les agresser; et iii) elle a déposé une plainte auprès du ministère public afin de demander des mesures de protection pour les travailleurs réintégrés et le juge qui a rendu les décisions de réintégration. En outre, le comité note*

que le gouvernement indique que: i) un jugement préliminaire a été rendu contre le maire concernant les faits précités, mais ce dernier est décédé, ce qui a entraîné l'extinction de sa responsabilité pénale; et ii) il est ressorti des enquêtes que les faits présumés se sont produits avec la participation d'une autre personne, ce qui n'a toutefois pu être vérifié étant donné que le travailleur agressé n'est pas venu faire de déposition, de sorte qu'aucune procédure judiciaire n'a pu être engagée. Le comité rappelle que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations, et il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. [Voir **Compilation**, paragr. 84.] Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les affiliés du SITRAMSALT pourront exercer leurs droits dans un climat exempt de violence, de peur et d'intimidation de toute sorte.

Municipalité de Tiquisate

- 367.** Le comité note que l'organisation plaignante affirme que: i) à la suite de la constitution du SEMOT en octobre 2015, l'employeur a harcelé et menacé ses membres et suspendu le paiement de leurs salaires dans le but de faire pression sur eux pour qu'ils quittent le syndicat; ii) la municipalité a repris le paiement des salaires des travailleurs qui ont quitté le syndicat, tandis que les salaires des 102 travailleurs ayant refusé de le faire n'ont pas été versés; iii) l'employeur a retiré plusieurs travailleurs syndiqués de leur lieu de travail, en recourant parfois à la violence; et iv) en mai 2016, les membres du SEMOT ont engagé des procédures judiciaires ordinaires en matière de travail devant le Tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département d'Escuintla en vue d'obtenir le paiement de leurs salaires et d'autres prestations qu'ils avaient cessé de percevoir. Le comité note que le gouvernement, pour sa part, se limite à indiquer que le SEMOT a introduit une plainte concernant la rétention des salaires de ses membres auprès de l'Inspection générale du travail et que cette dernière a averti la municipalité de s'abstenir de tout type de représailles à l'égard desdits membres.
- 368.** Le comité prend note des faits allégués et de la décision rendue par l'Inspection générale du travail. Le comité observe en outre que, dans le cadre du cas n° 2609 relatif à de nombreux actes de violence antisyndicale, il a examiné l'homicide d'un dirigeant du SEMOT ainsi que les menaces de mort proférées contre des membres de ce syndicat, priant instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter la commission de tout nouvel acte de violence antisyndicale contre les membres de ce syndicat. Le comité rappelle que tout acte de coercition exercé à l'encontre des membres syndicaux pour les amener à quitter le syndicat constitue une violation grave des conventions nos 87 et 98, qui consacrent le droit des travailleurs de s'affilier librement et le principe d'une protection adéquate de ce droit. Il rappelle en outre que, lorsqu'elles sont saisies de plaintes de discrimination antisyndicale, les instances compétentes doivent mener immédiatement une enquête et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux conséquences des actes de discrimination antisyndicale qui auront été constatés. [Voir **Compilation**, paragr. 1199 et 1159.] Dans ce contexte, le comité prie le gouvernement de mener une enquête impartiale sur les prétendus actes d'intimidation et de discrimination antisyndicale à l'encontre des membres du SEMOT et d'en vérifier la véracité, ainsi que d'adopter les mesures de réparation et les sanctions adéquates. Le comité prie également le gouvernement de fournir des informations sur l'issue des recours formés devant le Tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département d'Escuintla.
- 369.** Par ailleurs, le comité note que l'organisation plaignante soutient que: i) 81 membres du SEMOT ont été licenciés en juin 2016; et ii) le 22 décembre 2016, le recours en amparo constitutionnel formé par ces travailleurs devant le Tribunal pluripersonnel de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département d'Escuintla a été rejeté, une décision qui a fait l'objet d'un appel devant la

Cour constitutionnelle. Le comité note que le gouvernement indique que les travailleurs concernés avaient été nommés par le maire précédent entre octobre 2015 et janvier 2016 et que la décision du 22 décembre 2016 a été confirmée par la Cour constitutionnelle le 3 juillet 2017. Prenant note des décisions rendues, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.

Ministère public

- 370.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) à la suite de la constitution du SITRADICMP le 24 mai 2007, le ministère public a tenté de transférer trois dirigeants du syndicat, dont son secrétaire chargé des conflits, M. José Reyes Canales, et les a licenciés pour avoir refusé les transferts; ii) ces trois dirigeants ont été réintégrés après avoir introduit des recours devant la Cour constitutionnelle; iii) l'employeur a introduit du matériel pornographique dans les ordinateurs utilisés par le SITRADICMP, ce qui a conduit au licenciement de deux membres du syndicat, qui ont contesté ces décisions et ont été réintégrés; iv) M. Reyes Canales a également été licencié pour ce motif après obtention de l'autorisation nécessaire; et v) ce dernier a introduit un recours en révision devant la procureure générale, lequel a été déclaré irrecevable, ainsi qu'un recours en amparo constitutionnel devant la Cour suprême de justice, qui est pendant. Le comité note que le ministère public, dans ses observations transmises par le gouvernement, fait valoir que: i) à la suite d'une procédure disciplinaire à son encontre, il a été établi que M. Reyes Canales devait être renvoyé pour un juste motif; et ii) en vertu de son droit d'inamovibilité, une autorisation judiciaire a été demandée et obtenue pour mettre un terme à la relation de travail. Le comité note également que le gouvernement, pour sa part, confirme le licenciement de M. Reyes Canales à la suite de la découverte de matériel pornographique dans l'équipement informatique qui lui a été attribué, ainsi que la réintégration des quatre autres membres du SITRADICMP. Le comité prend bonne note de ces réintégrations, ainsi que des divergences de vues exprimées par l'organisation plaignante et le ministère public sur le véritable motif du licenciement de M. Reyes Canales. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue du recours en amparo constitutionnel introduit par M. Reyes Canales devant la Cour suprême de justice.*
- 371.** *En outre, le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) dans le cadre d'une campagne de stigmatisation antisyndicale, la procureure générale a tenté de prendre le contrôle du SITRADICMP par le biais d'un accord avec quelques-uns de ses affiliés, qui ont simulé la tenue d'une assemblée générale et ont élaboré de faux documents; ii) la troisième chambre pénale du tribunal chargé du trafic de stupéfiants et des délits contre l'environnement a rendu un arrêt le 12 mai 2015 contre ces désormais anciens membres pour mensonge idéologique continu, et cet arrêt a été confirmé par la chambre juridictionnelle; et iii) l'agent du ministère public chargé du dossier a fait obstruction à l'enquête pénale qui aurait également dû s'intéresser à la procureure générale, à son avocat et à son secrétaire privé. Tout en notant que le gouvernement n'a pas répondu à ces allégations, le comité, compte tenu des décisions judiciaires déjà rendues en la matière et du manque de précision des allégations sur le lien entre les anciens affiliés condamnés et la procureure générale, ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.*

Bureau du Procureur général de la nation

- 372.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) le bureau du procureur général a tenté de prendre le contrôle du STOPGN en plaçant des gens au sein de son comité exécutif et de son conseil consultatif lors d'une assemblée générale extraordinaire convoquée en vue des élections syndicales; ii) après l'échec de cette assemblée, des personnes proches de l'employeur ont tenté, sans succès, de convoquer une autre assemblée au nom du STOPGN; iii) après que le syndicat eut convoqué une nouvelle assemblée et que le bureau du procureur général eut tenté vainement d'empêcher la participation des affiliés, les mêmes personnes proches de l'employeur ont interrompu*

l'assemblée, insulté et menacé les dirigeants syndicaux et ont tenté de prendre des documents par la force; iv) le chef de service du bureau du procureur général a alors menacé de licencier et d'assassiner divers membres du syndicat; et v) ces faits ont été dénoncés à la Direction générale du travail et à l'Inspection générale du travail. Le comité note également les observations du bureau du procureur général transmises par le gouvernement, dans lesquelles: i) il nie catégoriquement toute intervention dans la tenue des assemblées du STOPGN; ii) il soutient que les personnes impliquées ont agi de leur propre chef; et iii) il souligne qu'au moment des faits dénoncés son chef de service était membre du conseil consultatif du STOPGN.

- 373.** *Prenant note des versions divergentes de l'organisation plaignante et du bureau du procureur général sur la participation de l'employeur aux faits survenus et l'appartenance de son chef de service au syndicat à l'époque, le comité rappelle que l'organisation des élections syndicales devrait relever exclusivement des organisations syndicales, en application de l'article 3 de la convention n° 87. Il rappelle en outre que le climat de peur qui résulte des menaces de mort proférées contre des syndicales ne peut manquer d'avoir une incidence défavorable sur l'exercice des activités syndicales, et que celui-ci n'est possible que dans le cadre du respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces en tout genre. [Voir **Compilation**, paragr. 591 et 116.] Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir que le STOPGN pourra exercer ses activités légitimes sans ingérence ni intimidation d'aucune sorte et que les enquêtes pertinentes sur les faits dénoncés à la Direction générale du travail et à l'Inspection générale du travail seront menées à bien.*
- 374.** *Par ailleurs, le comité note que, selon l'organisation plaignante, le bureau du procureur général utilise les médias pour promouvoir des campagnes de stigmatisation antisyndicale et l'adoption d'une loi organique du bureau du Procureur général de la nation visant à déroger aux protections que confèrent les conventions collectives sur les conditions de travail. À cet égard, il note que le bureau du procureur général: i) nie avoir attaqué la négociation collective dans les médias; et ii) indique que deux projets de loi organique du bureau du Procureur général de la nation sont à l'étude devant le Congrès de la République du Guatemala, étant donné que le décret n° 512, qui sert de base juridique à ses activités, n'est plus d'actualité. Le comité note, sur la base des informations publiquement disponibles, que lesdits projets de loi ont été débattus au congrès en septembre et octobre 2018, mais qu'il n'y a pas trace de leur adoption. Eu égard à ces informations et notant le caractère général de ces allégations, le comité ne poursuivra pas l'examen de celles-ci.*

Institut national de médecine légale

- 375.** *Le comité note que l'organisation plaignante affirme que: i) à la suite de l'enregistrement du SINTRAINACIF le 14 mai 2015, ses organisateurs ont été licenciés; ii) bien qu'ils aient été réintégrés, la politique de persécution, de harcèlement et de discrimination antisyndicale s'est poursuivie, étant donné que les travailleurs de l'INACIF ont été menacés de licenciement ou de transfert s'ils s'affiliaient au SINTRAINACIF; et iii) l'employeur a fait pression sur les affiliés en indiquant clairement qu'ils devaient quitter le syndicat s'ils souhaitaient obtenir une promotion. Le comité note que le gouvernement a transmis les observations de l'INACIF, qui soutient que son administration actuelle, qui est entrée en fonctions en juillet 2017, ne peut être tenue responsable des politiques internes mises en place par les administrations précédentes, mais qu'elle a mis en œuvre une politique de respect de la liberté syndicale, prend en considération pour un avancement tout travailleur remplissant les conditions requises et a accordé des promotions à plusieurs travailleurs syndiqués. Tout en notant les changements intervenus depuis juillet 2017, le comité constate que l'INACIF ne conteste pas les faits allégués, qui se seraient produits avant l'entrée en fonctions de son administration actuelle. Le comité veut croire que le gouvernement a veillé à ce que chaque*

travailleur dont l'avancement professionnel a pu être affecté par son affiliation au SINTRAINACIF ait été dûment indemnisé.

- 376.** En outre, le comité note que, selon l'organisation plaignante, l'employeur a tenté de déloger M. Juan Saca Aguilar, secrétaire de l'information et de la propagande du SINTRAINACIF, de son lieu de travail, a cessé de lui fournir des instruments de travail et de lui attribuer des tâches, et a engagé une procédure judiciaire en vue de le licencier pour ne pas s'être présenté au travail. Le comité note que, pour sa part, l'INACIF affirme que M. Saca Aguilar n'a pas accompli ses tâches alors qu'il était rémunéré, ce qui constitue une faute très grave, et que le gouvernement, pour sa part, indique qu'une demande d'autorisation de licenciement visant M. Saca Aguilar est en cours devant la première chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale. Le comité note les versions divergentes de l'organisation plaignante et de l'INACIF sur les faits survenus. Dans ces circonstances, le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de la demande d'autorisation de licenciement visant M. Saca Aguilar, qui est pendante devant la première chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale.
- 377.** Le comité note également que l'organisation plaignante soutient que l'employeur a modifié l'horaire de travail de M. Marlon Alfonso Martínez, secrétaire des sections du SINTRAINACIF, et lui a attribué des fonctions supplémentaires pour l'empêcher de participer aux réunions syndicales. Il prend également note du fait que l'INACIF affirme que ses critères d'affectation de postes ne reposent pas sur des représailles, que son personnel est limité et que, sans empêcher les travailleurs de participer aux activités syndicales, il privilégie les intérêts de la population. Le comité rappelle que le droit de réunion est essentiel pour permettre aux organisations syndicales de réaliser leurs activités et qu'il incombe aux employeurs et aux organisations de travailleurs de fixer d'un commun accord les modalités d'exercice de ce droit. [Voir **Compilation**, paragr. 1585.] Prenant note des positions divergentes exprimées par l'organisation plaignante et l'institution publique, le comité invite le gouvernement à encourager les parties à trouver une solution amiable à ce litige.
- 378.** Le comité note également que l'organisation plaignante affirme que l'INACIF a engagé une procédure judiciaire ordinaire en matière de travail demandant l'annulation de l'enregistrement du SINTRAINACIF, alléguant notamment que les travailleurs ayant participé à sa constitution étaient des travailleurs sous contrat temporaire. Le comité note que l'INACIF soutient que le recours introduit par un employeur devant les instances judiciaires nationales du travail ne constitue pas une violation des droits des travailleurs, que le gouvernement, pour sa part, indique que le 22 septembre 2017 la demande a été rejetée par la troisième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale, une décision qui a été confirmée par la cinquième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale le 8 mai 2018. À cet égard, le comité rappelle que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, doivent avoir le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs recrutés pour une période temporaire, ou de travailleurs temporaires. [Voir **Compilation**, paragr. 390.] Compte tenu des décisions judiciaires qui ont été rendues, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.
- 379.** De manière générale, le comité note que plusieurs allégations du présent cas concernent la question de l'application de décisions judiciaires de réintégration. Le comité rappelle qu'il s'est prononcé sur ce point à plusieurs reprises dans d'autres cas relatifs au gouvernement du Guatemala. [Voir cas n° 2948, 382^e rapport, juin 2017, paragr. 379; cas n° 3062, 376^e rapport, octobre 2015, paragr. 585; cas n° 3042, 376^e rapport, octobre 2015, paragr. 568.] Le comité rappelle également que, dans le cadre de la feuille de route adoptée par le gouvernement en octobre 2013, à la suite de la plainte relative au non-respect par le Guatemala de la convention n° 87, déposée conformément aux dispositions de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, il a souligné l'importance et l'urgence que les décisions des tribunaux du travail soient appliquées et exécutées afin de renforcer l'État de droit dans le pays. Compte tenu de ce qui précède, le comité prie de nouveau instamment le gouvernement

d'adopter, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires, y compris législatives le cas échéant, pour garantir l'exécution effective et rapide des décisions judiciaires de réintégration. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé sur ce point et observe que, dans le cadre de la feuille de route adoptée en 2013, le gouvernement a accepté l'assistance technique du Bureau suite à la mission conjointe du BIT, de l'OIE et de la CSI entreprise du 20 au 23 septembre 2022 à cet égard.

Recommandations du comité

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

- a) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit menée sur les prétendus actes de discrimination antisyndicale commis à l'égard des membres du SINTRADEPORTES et, s'ils sont avérés, de prendre des mesures correctives et des sanctions. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toute évolution de la situation à cet égard.**
- b) Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir que les décisions de réintégration rendues en faveur des membres du SITRASEC seront pleinement respectées et le prie de fournir des informations sur l'issue des recours en amparo introduits par l'employeur devant la Cour suprême de justice.**
- c) Le comité veut croire que le gouvernement veillera à ce que les contrats à durée déterminée ne soient pas utilisés pour entraver l'exercice des droits syndicaux des techniciens spécialisés en enseignement à distance qui travaillent pour le ministère de l'Éducation.**
- d) Le comité prie le gouvernement d'enquêter sur les prétendues représailles antisyndicales commises par la municipalité de Mixco, en particulier les retenues sur salaires, et, si leur véracité est établie, de garantir la mise en place de voies de recours adéquates pour les dirigeants syndicaux concernés et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard, ainsi que sur l'issue de la plainte au pénal introduite par le Syndicat des travailleurs et des employés de la municipalité de Mixco.**
- e) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application des décisions de réintégration rendues en faveur des 13 affiliés du SITRAMSALT et de continuer à le tenir informé de toute évolution à cet égard.**
- f) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les affiliés du SITRAMSALT pourront exercer leurs droits dans un climat exempt de violence, de peur et d'intimidation de toute sorte.**
- g) Le comité prie le gouvernement de mener une enquête impartiale sur les prétendus actes d'intimidation et de discrimination antisyndicale à l'encontre des membres du SEMOT et d'en vérifier la véracité, ainsi que d'adopter les mesures de réparation et les sanctions adéquates. Le comité prie également le gouvernement de fournir des informations sur l'issue des recours formés devant le Tribunal de première instance du travail et de la prévoyance sociale du département d'Escuintla.**
- h) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue du recours en amparo constitutionnel introduit par M. Reyes Canales devant la Cour suprême de justice.**

- i) Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir que le STOPGN pourra exercer ses activités légitimes sans ingérence ni intimidation d'aucune sorte et que les enquêtes pertinentes sur les faits dénoncés à la Direction générale du travail et à l'Inspection générale du travail seront menées à bien.**
- j) Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'issue de la demande d'autorisation de licenciement visant M. Saca Aguilar, qui est pendante devant la première chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale.**
- k) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement d'adopter, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires, y compris législatives le cas échéant, pour garantir l'exécution effective et rapide des décisions judiciaires de réintégration. Le comité prie le gouvernement de continuer à le tenir informé sur ce point et observe que, dans le cadre de la feuille de route adoptée en 2013, le gouvernement a accepté l'assistance technique du Bureau, suite à la mission conjointe du BIT, de l'OIE et de la CSI entreprise du 20 au 23 septembre 2022 à cet égard.**

Cas n° 3326

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

Plainte contre le gouvernement du Guatemala présentée par la Fédération nationale des travailleurs (FENATRA)

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, suite à la signature de conventions collectives sur les conditions de travail avec deux entreprises du secteur des transports et au dépôt de plaintes auprès de l'Inspection générale du travail, les membres et dirigeants des syndicats de ces entreprises ont été victimes d'actes d'ingérence et de licenciements antisyndicaux, et les décisions de justice les concernant n'ont pas été exécutées

- 381.** La plainte figure dans une communication du 24 mai 2018 présentée par la Fédération nationale des travailleurs (FENATRA).
- 382.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications datées des 1^{er} février, 26 avril, 4 septembre et 8 octobre 2019, du 17 février 2020, des 15 avril, 5 et 31 août 2021 et des 1^{er} février, 21 juillet et 29 septembre 2022.
- 383.** Le Guatemala a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 384.** Dans sa communication en date du 24 mai 2018, l'organisation plaignante indique que, en septembre 2015 et novembre 2016 respectivement, deux syndicats d'entreprise ont été constitués dans le secteur des transports: i) le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Expansión Corporativa Milenium S.A. (SINTRAEXCORMISA); et ii) le Syndicat des travailleurs de l'entreprise Rutas Metropolitanas de Transporte S.A. (SITRAERUMSA), afin de défendre les travailleurs de ces entreprises (ci-après désignées comme l'entreprise 1 et l'entreprise 2), connues sous le nom commercial de Transurbano (ci-après désigné comme la société de transport urbain). L'organisation plaignante allègue que les syndicats susmentionnés ont soumis des projets de conventions collectives sur les conditions de travail aux deux employeurs, mais que ces derniers n'ont jamais accepté de les négocier directement dans la mesure où ils ont toujours fait obstacle à la tenue des journées de négociation prévues. L'organisation plaignante explique que, face au refus des employeurs d'engager des négociations directes, les tribunaux du travail ont été saisis de conflits collectifs de nature économique et sociale, et qu'à l'issue de plusieurs réunions de conciliation au sein des tribunaux du travail ont été signées: i) une convention collective sur les conditions de travail entre l'entreprise 1 et le SINTRAEXCORMISA, le 10 mai 2017; et ii) une convention collective sur les conditions de travail entre l'entreprise 2 et le SITRAERUMSA, le 26 octobre 2017.
- 385.** L'organisation plaignante allègue que, depuis la signature des deux conventions collectives, les entreprises, outre qu'elles ne respectent pas les accords conclus, ont lancé une campagne de représailles contre les comités exécutifs et les membres des deux syndicats en raison des nombreuses plaintes en violation du droit du travail qu'ils ont déposées auprès de l'Inspection générale du travail et d'autres instances. Elle allègue notamment que, en mars 2018, l'entreprise 1 a mis en place une stratégie visant à détruire le SINTRAEXCORMISA en rédigeant des lettres de renonciation revêtues de signatures prétendument authentifiées par notaire, afin de contraindre les travailleurs à se désaffilier en leur faisant miroiter de meilleures conditions économiques et de travail. L'organisation plaignante fournit à cet égard une communication datée du 13 mars 2018, signée du responsable des ressources humaines de la société de transport urbain, dans laquelle celui-ci remet au syndicat un ensemble de 24 désaffiliations, ainsi que des copies de trois lettres de renonciation signées par MM. José Irlando Salazar Hernández, Willford Manolo Ramirez de León et Saúl Humberto Chitiquez Castañeda.
- 386.** L'organisation plaignante fait état également de licenciements illégaux de travailleurs par ces entreprises, auxquelles elle reproche de ne pas respecter les décisions judiciaires de réintégration et, lorsqu'elles les appliquent, d'exercer sur les travailleurs concernés une pression psychologique consistant à ne leur confier aucun travail pour les contraindre à renoncer à leur affiliation syndicale. En ce qui concerne les licenciements, l'organisation plaignante produit une décision de la sixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale, en date du 14 mars 2018, concernant M. Héctor Eduardo Jiménez Alvarado. Elle indique à cet égard que le juge du travail a ordonné l'ouverture d'une enquête pénale contre les personnes responsables de la non-exécution des ordonnances judiciaires de réintégration. Elle précise que les syndicats avaient signalé que les deux entreprises s'étaient approprié les cotisations de sécurité sociale prélevées sur le salaire des travailleurs et ne les avaient pas reversées à l'Institut guatémaltèque de sécurité sociale (IGSS).
- 387.** Enfin, l'organisation plaignante fait savoir qu'une tentative a été faite pour mettre en place au sein du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale un mécanisme de dialogue entre les entreprises et les syndicats, mais que le processus a été fragilisé dès le début par l'attitude dilatoire des fonctionnaires et des conseillers juridiques.

B. Réponse du gouvernement

- 388.** Dans sa communication du 4 septembre 2019 portant sur les allégations relatives à la stratégie de l'entreprise 1 visant à contraindre les travailleurs à se désaffilier, le gouvernement indique que: i) selon les registres du Système informatique de contrôle des enquêtes du ministère public (SICOMP), «MM. José Irlando Salazar Hernández, Willford Manolo Ramírez de León et Saúl Humberto Chitiquez Castañeda n'ont déposé aucune plainte en 2018»; ii) une plainte a bien été déposée contre l'entreprise 1, mais ces personnes n'apparaissent pas en tant que parties à la procédure; et iii) la plainte pour non-exécution des décisions de justice ne contient aucune information suggérant l'éventuelle commission de délits de coercition ou de menace ou d'autres délits liés au statut de syndicaliste des intéressés.
- 389.** Dans ses communications du 26 avril 2019, du 4 septembre 2019, du 17 février 2020 et du 15 avril 2021, le gouvernement rend compte de l'état d'avancement de la procédure de réintégration n° 01173-2017-10024 relative au licenciement injustifié de M. Héctor Eduardo Jiménez Alvarado dans le cadre du conflit collectif n° 011173-2016-00877, en indiquant ce qui suit: i) le 4 septembre 2017, la sixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale a rendu une décision ordonnant la réintégration de M. Jiménez Alvarado et le paiement des salaires qui lui étaient dus et infligeant une amende à l'entreprise 2; ii) devant le refus de l'entreprise de réintégrer M. Jiménez Alvarado en dépit des différentes décisions qu'il avait rendues, le tribunal a rendu le 14 mars 2018 une nouvelle décision ordonnant la poursuite au pénal de la personne légalement responsable; iii) le 28 septembre 2018, le tribunal a ordonné que la réintégration du demandeur soit considérée comme acquise, en vertu d'un mémoire présenté par la défenderesse dans lequel celle-ci fournit la preuve de cette réintégration, et a donné à la défenderesse un délai de dix jours pour prouver qu'elle avait bien versé les salaires dus.
- 390.** En ce qui concerne la procédure pénale susmentionnée concernant le refus de l'entreprise 2 de réintégrer M. Jiménez Alvarado, le gouvernement indique que, le 8 février 2019, la sixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale a engagé de nouvelles poursuites contre l'entreprise 2 au motif que celle-ci n'avait pas fourni d'informations sur le paiement des salaires dus; l'acte de saisine a été transmis le 16 mai 2019 au Centre des services auxiliaires de l'administration de la justice pénale, puis au premier tribunal de paix collégial en matière pénale, sous le numéro de dossier 01186-2019-02135. Le gouvernement indique à cet égard que le ministère public a mené une enquête dans le cadre de laquelle il a obtenu, le 22 octobre 2019, une déclaration de M. Jiménez Alvarado selon laquelle il avait été réintégré à son poste de travail et s'était désisté de son action devant le tribunal du travail. Enfin, le gouvernement indique que le ministère public avait saisi le juge contrôleur et que l'audience de jugement des contraventions était prévue pour le 1^{er} septembre 2022.
- 391.** Au vu de ce qui précède, le gouvernement souligne, dans sa communication du 4 septembre 2019, que l'État s'est intéressé de près à la procédure de réintégration, compte tenu des engagements pris à travers la mise en œuvre de la feuille de route de 2013, et en particulier de son indicateur n° 5 concernant l'augmentation significative du pourcentage de décisions de réintégration de travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux effectivement appliquées.
- 392.** Dans ses communications des 1^{er} février et 4 septembre 2019, du 17 février 2020 et du 1^{er} février 2022, le gouvernement a fourni des informations concernant les allégations de délit de détournement et de rétention induite des cotisations de sécurité sociale non versées à l'IGSS, l'enquête étant dirigée par la quatrième chambre du tribunal pénal de première instance chargée des affaires de trafic de drogue et des délits contre l'environnement au Guatemala (dossier n° 01069-2017-00417). Dans sa dernière communication à ce sujet, le gouvernement

indique: i) que le ministère public a diligenté l'enquête en soumettant les documents pertinents au Département d'analyse financière de la Direction des recherches criminelles, qui a procédé à leur analyse technique et multidisciplinaire avant de les soumettre au contrôleur juridictionnel pour suite à donner; et ii) qu'il informera le comité des résultats de ce processus.

- 393.** Enfin, dans sa communication du 29 septembre 2022, le gouvernement transmet des informations de l'inspection générale du travail selon lesquelles: i) une table de négociations a été ouverte avec la société de transport urbain et convoquée à huit reprises en janvier, février, mars et juin 2017; ii) la table a été fermée à ce moment-là par l'inspecteur général adjoint du travail, sans que celui-ci ne précise qui en était à l'origine, même si des représentants des travailleurs et des employeurs étaient présents.

C. Conclusions du comité

- 394.** *Le comité observe que le présent cas porte sur des allégations selon lesquelles des mesures de rétorsion auraient été prises par deux entreprises du secteur des transports à l'encontre des membres et des dirigeants des syndicats de ces entreprises suite à la signature de conventions collectives sur les conditions de travail et au dépôt de plaintes contre les entreprises auprès de l'Inspection générale du travail. Les allégations se réfèrent notamment à des actes présumés de coercition à l'encontre de travailleurs pour qu'ils renoncent à leur affiliation syndicale et à des licenciements antisyndicaux, ainsi que, en ce qui concerne ces derniers, à la non-exécution des décisions de justice pertinentes. Le comité note que, pour sa part, le gouvernement souligne l'absence de toute plainte concernant les actes présumés de coercition et fournit par ailleurs des informations détaillées sur les procédures judiciaires menées en relation avec le licenciement d'un travailleur de l'entreprise 2.*
- 395.** *En ce qui concerne les actes présumés de coercition à l'encontre de travailleurs pour qu'ils renoncent à leur affiliation syndicale, le comité prend note des indications de l'organisation plaignante selon lesquelles la convention collective conclue le 10 mai 2017 entre l'entreprise 1 et le SINTRAEXCORMISA et la convention collective conclue le 26 octobre 2017 entre l'entreprise 2 et le SITRAERUMSA ont été signées à l'issue de plusieurs réunions de conciliation au sein des tribunaux du travail. Le comité note que l'organisation plaignante allègue que c'est à la suite de la signature de ces conventions collectives et du dépôt des plaintes susmentionnées auprès de l'Inspection générale du travail que les entreprises ont lancé une campagne de représailles contre les comités exécutifs et les membres des deux syndicats. Le comité note que l'organisation plaignante allègue en particulier que, en mars 2018, l'entreprise 1 aurait rédigé des lettres de renonciation pour contraindre les travailleurs à quitter leur syndicat en leur faisant miroiter de meilleures conditions économiques et de travail. Le comité note à cet égard que l'organisation plaignante a remis une copie d'une lettre du service des ressources humaines de la société de transport urbain adressée au SINTRAEXCORMISA, datée du 13 mars 2018, l'informant des désaffiliations, ainsi que les copies de trois lettres de renonciation signées par les trois travailleurs suivants: M. José Irlando Salazar Hernández, M. Willford Manolo Ramiréz de León et M. Saúl Humberto Chitiquez Castañeda.*
- 396.** *Le comité note que, de son côté, le gouvernement indique que les trois travailleurs concernés n'ont pas déposé de plainte à ce sujet, précisant que d'autres plaintes déposées contre l'entreprise 1 ne mentionnent pas ces personnes comme étant parties à la procédure ou ne contiennent aucune information suggérant la possible commission de délits de contrainte ou de menace ou d'autres délits liés au statut de syndicaliste des intéressés.*
- 397.** *Tout en prenant note de ces informations, le comité constate que les renonciations dont il est question dans le présent cas ne se limitent pas aux trois travailleurs mentionnés par le gouvernement dans ses observations, mais concernent également 21 autres personnes, dont les*

noms figurent dans la lettre susmentionnée du service des ressources humaines de la société de transport urbain adressée au SINTRAEXCORMISA. Le comité note également que le texte des trois lettres de renonciation fournies par l'organisation plaignante est identique et qu'il fait notamment référence à une «renonciation irrévocable à l'affiliation syndicale».

398. Au vu des différents éléments fournis par le gouvernement et par l'organisation plaignante et rappelant que toute pression ayant pour but que des travailleurs ou des dirigeants syndicaux renoncent à leur affiliation syndicale constitue une violation du principe de libre affiliation syndicale énoncé dans la convention n° 87 [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1198], le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête en vue de clarifier les circonstances et les motifs des 24 désaffiliations communiquées au SINTRAEXCORMISA. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des résultats de cette enquête.
399. En ce qui concerne les allégations de licenciements antisyndicaux, le comité note que l'organisation plaignante fait état de licenciements injustifiés de travailleurs par les entreprises 1 et 2, indiquant que ces entreprises ne se conforment généralement pas aux décisions judiciaires de réintégration des travailleurs et que, lorsqu'elles les appliquent, elles exercent sur les travailleurs concernés une pression psychologique consistant à ne leur confier aucun travail pour les contraindre à renoncer à leur affiliation.
400. Le comité observe toutefois que les allégations de l'organisation plaignante ne concernent spécifiquement que M. Héctor Eduardo Jiménez Alvarado, qui a été licencié dans le cadre du conflit collectif n° 011173-2016-00877, raison pour laquelle il limitera l'examen de cette allégation à la situation du travailleur susmentionné.
401. Le comité prend note à cet égard de la décision de la sixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale en date du 14 mars 2018 fournie par l'organisation plaignante et de l'information selon laquelle le juge du travail a ordonné l'ouverture d'une enquête pénale à l'encontre des responsables de la non-exécution des ordonnances judiciaires de réintégration du travailleur susmentionné.
402. Le comité note que, selon le gouvernement: i) le 4 septembre 2017, la sixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale a rendu une décision ordonnant la réintégration de M. Jiménez Alvarado et le paiement des salaires qui lui étaient dus et infligeant une amende à l'entreprise 2; ii) après plusieurs décisions restées sans effet, le 28 septembre 2018, le tribunal a finalement considéré comme acquise la réintégration de M. Jiménez Alvarado, sans que la question du paiement des salaires dus ait été réglée; iii) l'entreprise 2 reste poursuivie pour défaut d'information sur le paiement des salaires dus, l'audience de jugement des contraventions étant prévue pour le 1^{er} septembre 2022.
403. Le comité prend note des informations fournies au sujet de l'exécution des décisions judiciaires relatives à la situation de M. Jiménez Alvarado, qui a obtenu, le 4 septembre 2017, une décision de la sixième chambre du tribunal du travail et de la prévoyance sociale ordonnant sa réintégration et le paiement des salaires qui lui étaient dus. Le comité constate qu'il a fallu une année à l'entreprise 2 pour appliquer cette décision, malgré plusieurs décisions de la sixième chambre, raison pour laquelle une action pénale a été engagée contre l'entreprise. Le comité note que, bien que le travailleur ait été réintégré, l'entreprise n'a pas respecté l'obligation de payer les salaires qu'elle lui devait et qu'une audience de jugement des contraventions est prévue pour le 1^{er} septembre 2022. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue du procès intenté à l'entreprise 2 pour non-exécution de la décision concernant le paiement des salaires dus à M. Jiménez Alvarado.
404. En ce qui concerne les procédures judiciaires relatives aux plaintes déposées par les syndicats contre les deux entreprises pour présomption d'appropriation des cotisations de sécurité sociale des

travailleurs et de non-versement de ces cotisations à l'IGSS, le comité observe que les faits allégués ne sont pas liés à l'exercice de droits syndicaux et ne relèvent donc pas de sa compétence.

- 405.** *Le comité note enfin les informations fournies par le gouvernement concernant la mise en place d'une table de négociations avec la société de transport urbain et l'indication que celle-ci a été fermée sans que la raison en soit connue. La commission prie le gouvernement de procéder à une enquête et de faire rapport sur l'interruption de la table de négociations susmentionnée et, si possible, de prendre les mesures nécessaires pour la rouvrir.*

Recommandations du comité

- 406.** **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 diligenter une enquête afin de clarifier les circonstances et les motifs des 24 renoncements communiqués au SINTRAEXCORMISA par l'entreprise 1; le comité demande au gouvernement de le tenir informé des résultats de cette enquête.
 - b)** Le comité prie le gouvernement de l'informer de l'issue de la procédure concernant le délit de non-exécution commis par l'entreprise 2 au sujet du paiement des salaires dus à M. Héctor Eduardo Jiménez Alvarado.
 - c)** Le comité prie le gouvernement de procéder à une enquête et de faire rapport sur l'interruption de la table de négociations du transport urbain et, si possible, de prendre les mesures nécessaires pour la rouvrir.

Cas n° 3369

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

**Plainte contre le gouvernement de l'Inde
présentée par
la Confédération syndicale internationale – Asie-Pacifique (CSI-AP)
soutenue par
la Confédération syndicale internationale (CSI)**

Allégations: Licenciement et détention de syndicalistes pour des raisons liées à l'exercice de leur droit de constituer le syndicat de leur choix et d'y adhérer à la suite d'une grève

- 407.** La plainte figure dans une communication de la Confédération syndicale internationale – Asie-Pacifique (CSI-AP) en date du 15 octobre 2019. Par une communication en date du 22 septembre 2022, la Confédération syndicale internationale (CSI) s'y est associée.
- 408.** Le gouvernement de l'Inde a transmis ses observations dans une communication en date du 27 octobre 2021.

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

A. Allégations des organisations plaignantes

410. Dans sa communication datée du 15 octobre 2019, la CSI-AP explique que l'entreprise Maruti Suzuki India Limited est une entreprise manufacturière de droit indien (ci-après «l'entreprise»). En juin 2011, les travailleurs de cette entreprise ont fait des démarches pour constituer un syndicat indépendant. Allant contre l'avis du gouvernement qui insistait pour que les travailleurs adhèrent au syndicat Maruti Udyog Kamgar (MUKU), prétendument contrôlé par la direction, les travailleurs se sont affiliés au syndicat des employés de Maruti Suzuki (MSEU). La CSI-AP affirme que la direction a licencié 11 dirigeants syndicaux dans une démarche visant à priver les travailleurs de leur droit de constituer un syndicat indépendant. Les travailleurs ont entamé une grève les bras croisés le 4 juin 2011 et sont ainsi parvenus à créer le MSEU. Celui-ci et la direction ont conclu un accord le 16 juin 2011 en présence du commissaire au travail adjoint de Gurgaon. La CSI-AP affirme toutefois que la direction de l'entreprise n'a pas respecté l'accord, mais qu'elle a, entre autres mesures, réintégré les 11 responsables syndicaux qui avaient été licenciés.
411. La CSI-AP fait valoir que les relations professionnelles se sont détériorées un peu plus encore quand la direction a pris des mesures de rétorsion contre le syndicat, et notamment quand elle a donné diverses instructions qui ont eu pour effet de ralentir la production, à la suite de quoi elle a accusé les travailleurs d'avoir mené une grève perlée. Le 29 août 2011, la direction a soumis les travailleurs à un lock-out et leur a fait savoir qu'ils ne pourraient reprendre leur activité qu'à condition de signer une promesse de bonne conduite par laquelle ils s'engageraient à renoncer à saboter la production en recourant à une grève perlée. Le syndicat a rejeté les mesures de rétorsion prises unilatéralement par la direction, a refusé de signer la promesse et a manifesté pour qu'il soit mis fin aux représailles. La situation s'est envenimée lorsque la direction a pris plusieurs mesures de rétorsion, en particulier lorsqu'elle a mis un terme au contrat des travailleurs contractuels ayant pris part aux manifestations. La CSI-AP indique que, à la suite d'un accord conclu avec la direction le 1^{er} mars 2012, le syndicat des travailleurs de Maruti Suzuki (MSWU) a été enregistré auprès du ministère du Travail de l'État d'Haryana.
412. Par la suite, vers le 18 avril 2012, le syndicat a présenté ses propositions en vue de la négociation d'une convention collective. La CSI-AP indique que, pendant que la direction de l'entreprise cherchait à gagner du temps en retardant les négociations, le commissaire au travail n'a pas informé les parties, en particulier la direction, qu'elles étaient censées négocier de bonne foi et veiller à instaurer un climat propice à l'aboutissement des négociations. La CSI-AP avance que la direction a refusé de négocier et que le gouvernement n'a pas instauré de mécanisme de conciliation ou de médiation, par exemple, qui aurait pu faciliter les choses. D'après elle, anticipant la réaction du syndicat, la direction a fait appel à des «provocateurs» se faisant passer pour des travailleurs.
413. La CSI-AP et la CSI indiquent que, le 18 juillet 2012 au matin, un supérieur hiérarchique a proféré contre un travailleur des insultes en lien avec sa caste, sachant que ce faisant il allait provoquer de graves tensions sur le lieu de travail. La personne visée par les insultes a ensuite été suspendue. Comme on pouvait s'y attendre, la tension est montée, et la direction a demandé aux policiers qui se trouvaient à l'extérieur d'intervenir. Une réunion entre le syndicat et la direction avait en outre été convoquée pour tenter de débloquer la situation. Les parties ont poursuivi les négociations au-delà de la journée de travail. D'après les travailleurs, l'incident malheureux du 18 juillet 2012 avait été parfaitement bien orchestré par la direction de

l'entreprise dans le dessein de provoquer les travailleurs. Des «provocateurs» avaient été infiltrés dans l'usine pour galvaniser les travailleurs. Certains d'entre eux ont commencé à en découdre avec des travailleurs et la situation a dégénéré. Les policiers n'ont pénétré dans l'enceinte à aucun moment, même quand la tension était à son comble. Vu les échauffourées et le désordre ambiant, la réunion entre le syndicat et la direction a avorté et les dirigeants syndicaux sont sortis voir de quoi il retournait. Un incendie a éclaté dans la salle des négociations puis s'est propagé au reste du bâtiment, à la suite de quoi le directeur des ressources humaines est mort asphyxié. C'est à ce stade que la police est intervenue et a arrêté 148 travailleurs et syndicalistes. Ceux-ci ont été inculpés de meurtre, de participation à une émeute et d'autres infractions graves visées par le Code pénal de l'Inde. Parmi les personnes placées en détention, 8 étaient des membres du comité directeur du MSWU. D'après l'organisation plaignante, plus de 150 travailleurs, dont certains n'étaient même pas présents sur les lieux au moment des événements graves du 18 juillet 2012, ont été placés en détention après avoir été inculpés d'infractions pénales graves. Le tribunal de district de Gurgaon a rejeté la demande de libération sous caution à trois reprises. La Haute Cour du Punjab et d'Haryana a également rejeté la demande de libération sous caution à deux reprises, arguant que les événements avaient porté atteinte à la réputation de l'Inde sur la scène internationale et que les investisseurs étrangers ne seraient vraisemblablement plus disposés à investir en Inde en raison des conflits sociaux. En février 2015, la Cour suprême avait libéré sous caution 2 travailleurs, trente et un mois après leur arrestation. En mars 2015, le tribunal de district de Gurgaon a libéré sous caution 77 des 148 travailleurs arrêtés lors des violences qui ont éclaté dans l'enceinte de l'entreprise. En août 2016, 18 travailleurs ont été libérés sous caution par le tribunal de première instance; 5 autres des travailleurs qui avaient été arrêtés lors de ces violences ont été libérés sous caution par un tribunal de première instance le 13 septembre 2019. Au total, 139 des 148 travailleurs arrêtés dans le cadre de ce cas ont déjà été libérés sous caution; 4 personnes libérées sous caution ont des fonctions au MSWU. D'après l'organisation plaignante, 13 dirigeants syndicaux sont encore détenus et ont été reconnus coupables du meurtre du directeur.

- 414.** La CSI-AP affirme en outre que, à la suite des faits, la direction a licencié 550 travailleurs permanents et mis fin au contrat de 1 800 travailleurs contractuels.
- 415.** De plus, les organisations plaignantes font valoir que le nouvel accord salarial annoncé en octobre 2015 ne s'appliquait qu'aux travailleurs permanents, pas aux travailleurs temporaires. Les travailleurs temporaires ont tenté de protester contre cette discrimination, mais leur réunion pacifique a été réprimée violemment par la police. Plus de 3 000 travailleurs temporaires employés par l'entreprise revendiquaient l'égalité de salaire avec les permanents et se sont regroupés devant les grilles de l'entreprise pour exprimer leur mécontentement. La police a répondu en matant avec violence les manifestations. Plusieurs travailleurs ont été blessés et arrêtés. Les personnes arrêtées ont été libérées sous caution.
- 416.** D'après les organisations plaignantes, le gouvernement n'a pas mené d'enquête indépendante sur les circonstances ayant conduit aux événements du 18 juillet 2012 et aux événements ultérieurs; n'a pas veillé à ce que les travailleurs licenciés injustement et sanctionnés collectivement pour les événements du 18 juillet 2012 obtiennent réparation et soient réintégrés; et ne s'est pas efforcé de faire respecter le droit des travailleurs d'organiser une grève pacifique pour défendre leurs intérêts socio-économiques. Les organisations plaignantes considèrent que les attaques violentes et arbitraires et les placements en détention injustifiés dont ont été victimes les travailleurs en l'espèce portent gravement atteinte au droit des travailleurs de constituer le syndicat de leur choix et d'y adhérer pour défendre leurs intérêts socio-économiques. Les organisations plaignantes relèvent avec une profonde préoccupation que huit

membres de l'ancien comité directeur du syndicat se trouvent toujours en détention après avoir été accusés à tort et jugés collectivement responsables des événements du 18 juillet 2012 sans qu'aucune enquête indépendante n'ait été diligentée. Elles dénoncent également la détention de travailleurs, depuis quatre ans pour certains, sur la base d'accusations forgées de toutes pièces. Elles affirment que les travailleurs licenciés injustement ne peuvent pas trouver un autre emploi, car la médiatisation de l'affaire et le fait qu'elle ait été portée à la connaissance d'autres chefs d'entreprise ont eu pour effet indirect d'inscrire sur liste noire les travailleurs concernés. Leurs familles pâtissent beaucoup de leur prétendue participation aux événements, ont été contraintes de quitter leur logement locatif et de déscolariser leurs enfants et ont à peine de quoi survivre.

- 417.** Les organisations plaignantes considèrent que le gouvernement doit mener une enquête indépendante sur les circonstances qui ont conduit aux événements du 18 juillet 2012 et aux événements ultérieurs, en vue de faire respecter le principe de la liberté d'association et du droit de négociation collective et de veiller à ce que des travailleurs innocents ne soient pas traités de façon injuste ni sanctionnés collectivement. Elles considèrent également que le gouvernement doit œuvrer sans délai avec les partenaires sociaux à la réintégration immédiate ou la pleine indemnisation, avec tous les avantages qui en découlent, des 117 travailleurs reconnus non coupables d'une quelconque infraction dans la décision du 12 mars 2018 du tribunal. En outre, le gouvernement doit, de toute urgence, veiller à ce que les travailleurs qui souhaitent créer un syndicat au sein d'une entreprise ou y adhérer soient libres de le faire et de négocier collectivement leurs conditions d'emploi et de faire valoir leurs intérêts, et bénéficient d'une protection dans le cadre de cette démarche. Le gouvernement doit faire en sorte que les grèves pacifiques ne soient pas matées par les employeurs ou les agents de l'État et que tout acte consistant à intervenir en cas de grève pacifique ou à affaiblir une telle grève soit réprimé à l'issue d'une enquête approfondie.

B. Réponse du gouvernement

- 418.** Dans sa communication datée du 27 octobre 2021, le gouvernement fournit les informations suivantes, qui s'appuient sur les observations reçues du gouvernement de l'État d'Haryana.
- 419.** Le 18 juillet 2012, l'usine de l'entreprise située à Manesar a été le théâtre d'événements d'une extrême violence au cours desquels des incendies ont éclaté et des membres de la direction ont été blessés; ces événements ont abouti au décès de M. Awanish Kumar Dev, directeur des ressources humaines, et à l'incapacité de nombreux cadres supérieurs de l'entreprise. Avant d'entrer en matière sur la teneur de la plainte, à savoir les événements et leurs conséquences, le gouvernement présente les éléments relatifs à l'entreprise de manière chronologique.
- 420.** L'entreprise a été constituée en société en 1983. Il s'agissait d'une entreprise publique jusqu'en 2003. Elle est dotée d'un syndicat de travailleurs enregistré depuis 1983. À la suite de la privatisation de l'entreprise, le syndicat MUKU a été créé. En 2006, une nouvelle unité de fabrication a été installée dans l'usine de Manesar. Les travailleurs de cette nouvelle unité se sont affiliés au MUKU et avaient donc un salaire et des avantages financiers identiques à ceux des travailleurs de l'unité de Gurugram. Une convention collective a été conclue en 2009 par le MUKU et celle-ci s'appliquait aux travailleurs des deux usines.
- 421.** Le 3 juin 2011, une partie des travailleurs de l'usine de Manesar a entrepris des démarches en vue de l'enregistrement d'un nouveau syndicat, le MSEU. Le lendemain, une grève éclatait dans les locaux de l'usine de Manesar. D'après la direction, il n'y a eu aucun préavis de grève. Les meneurs de grève ont fait valoir que la direction tentait d'empêcher les travailleurs de former un nouveau syndicat. Le 6 juin 2011, la direction a licencié 11 grévistes, membres du comité directeur du MSEU, au motif qu'ils incitaient à la grève. Une procédure de conciliation a été lancée

par le ministère du Travail, mais elle a échoué. Tous les points et les questions faisant l'objet d'un désaccord ont été renvoyés le 10 juin 2011 devant le tribunal du travail et de l'industrie pour décision. Les travailleurs ont reçu l'interdiction de poursuivre la grève et par l'ordonnance gouvernementale du 10 juin 2011, il a été enjoint aux travailleurs et à la direction de faire respecter la paix du travail, la loi et l'ordre. Le 16 juin 2011, le différend a été réglé en application de l'article 12(3) de la loi sur les conflits du travail, 1947, moyennant la médiation du commissaire au travail adjoint. Le point central de l'accord portait sur la nécessité pour la direction de revenir sur le licenciement des 11 responsables syndicaux. Le gouvernement fait observer que, au moment même où les travailleurs recouraient à une grève interdite, le ministère du Travail s'efforçait de rétablir la paix et la normalité, et 11 travailleurs licenciés étaient réintégrés.

- 422.** Le gouvernement explique en outre que le greffier et commissaire au travail a rejeté la demande d'enregistrement du MSEU le 29 juillet 2011 parce que des signatures avaient été falsifiées, que les élections du 29 mai 2011 n'étaient pas régulières, que le seuil minimum d'adhésion de 10 pour cent de l'ensemble de la masse salariale prévu par la loi n'avait pas été atteint et enfin qu'une grève avait éclaté le 4 juin 2011.
- 423.** Le gouvernement explique aussi que, d'après la direction, les travailleurs avaient recouru à une grève perlée et avaient commis des actes de sabotage volontaires et délibérés de nature à mettre en péril l'usine. À cet égard, le 29 août 2011, la direction a demandé aux travailleurs de signer une promesse de bonne conduite, mais ceux-ci ont refusé et ont manifesté devant l'usine, exigeant le retrait de la promesse. Au cours de ce conflit, quelque 33 travailleurs ont été licenciés et 29 suspendus. Les travailleurs ont mis en demeure la direction de réintégrer les 33 travailleurs licenciés et les 29 travailleurs suspendus, et d'abandonner toutes les charges qui pesaient sur eux. La médiation du commissaire au travail adjoint a permis de sortir de cette impasse et de régler le différend en application de l'article 12(3) de la loi sur les conflits du travail. Cet accord prévoyait que les travailleurs acceptent de signer une promesse de bonne conduite avant de pouvoir à nouveau se présenter au travail le 3 octobre 2011, que les licenciements des 15 travailleurs soient remplacés par des suspensions et que les 18 stagiaires dont la formation technique avait été annulée puissent reprendre leur formation. Ces questions ont donc été résolues. Toutefois, les travailleurs ont repris la grève le 7 octobre 2011. Le gouvernement indique que, d'après la direction, aucun préavis n'avait été donné, et que certains travailleurs avaient eu un comportement violent. Le ministère du Travail avait engagé des procédures de conciliation, mais les parties n'étaient pas parvenues à s'entendre. L'ordonnance gouvernementale du 12 octobre 2011 a interdit aux travailleurs de poursuivre la grève et a prévu de renvoyer la question de la légalité de la grève et les autres questions faisant l'objet d'un désaccord devant le tribunal du travail et de l'industrie pour décision. Le 19 octobre 2011, le différend a été réglé en application de l'article 12(3) de la loi sur les conflits du travail grâce à la médiation du commissaire au travail adjoint. Fort des éléments exposés ci-dessus, le gouvernement fait observer que, à chaque fois qu'il y a eu un différend, le ministère du Travail a toujours adopté une démarche équilibrée et fait en sorte de résoudre le conflit opposant la direction et les travailleurs.
- 424.** Le 10 février 2012, après avoir corrigé les erreurs figurant dans la première demande d'enregistrement, les travailleurs ont présenté une nouvelle demande d'enregistrement du MSWU. Le syndicat a été enregistré par le greffier et commissaire au travail le 23 février 2012; il a par la suite demandé la négociation d'une convention collective. Au cours de l'instruction de la demande, le 18 juillet 2012, les travailleurs ont commis des actes de violence dans l'enceinte de l'usine et des départs de feu ont été rapportés. Le directeur des ressources humaines est mort des suites de ces actes de violence, ce qui a conduit à l'ouverture de procédures pénales contre les travailleurs fautifs, et l'affaire a été transmise pour enquête au

département de la police. Une enquête en bonne et due forme a été menée par la police, et un premier rapport d'information a été rédigé sur chacun des auteurs présumés.

- 425.** Au sujet de la prétendue inaction du gouvernement, le gouvernement indique que les événements du 18 juillet 2012, au cours desquels un cadre supérieur a trouvé la mort à la suite des actes de violence commis par des travailleurs dans l'enceinte de l'usine, sont abjects. Il fait observer que les travailleurs ont débrayé bien que le gouvernement d'Haryana ait interdit à deux reprises la poursuite de la grève. Il y a eu plusieurs réunions de conciliation et le ministère du Travail s'est employé à maintenir le lien tant avec les travailleurs qu'avec la direction, mais les agissements des travailleurs en date du 18 juillet 2012 ont dégradé l'environnement de travail. Le département de la police a enquêté et engagé des poursuites pénales contre les auteurs présumés, en application des dispositions du Code pénal.
- 426.** Le gouvernement indique qu'une équipe d'enquête spéciale a été constituée pour enquêter en bonne et due forme sur les événements du 18 juillet 2012 et que, sur la base de l'enquête, la police a enregistré un premier rapport d'information sur 148 travailleurs, en application du droit pénal. Tous les mis en cause ont été traduits devant une juridiction pénale («Sessions Court») et ont eu le droit de se défendre. La «Sessions Court» a déclaré coupables et condamné 31 personnes et a relaxé 117 travailleurs au bénéfice du doute. L'État a formé un recours contre l'acquiescement des 117 travailleurs devant des juridictions de plus haut degré; les 31 travailleurs condamnés ont fait appel de leur condamnation. Le gouvernement insiste sur le fait que les décisions de justice doivent toujours être respectées et acceptées, que l'appareil judiciaire est indépendant, que les procédures sont impartiales et que la justice sera rendue.
- 427.** Le gouvernement indique que la commission des droits de l'homme d'Haryana s'est saisie d'office du rapport en date du 27 juin 2013 de la Commission internationale des droits au travail (New York). La commission d'Haryana a ordonné que la justice se saisisse de l'affaire, et celle-ci est en instance. Le gouvernement juge donc erroné d'affirmer qu'aucune enquête n'a été menée. Au contraire, les autorités concernées ont enquêté sur les événements, et les garanties légales d'un procès équitable ont été respectées.
- 428.** Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle le gouvernement n'a pas veillé à ce que les travailleurs licenciés et sanctionnés collectivement pour les événements du 18 juillet 2012 obtiennent réparation, et notamment leur réintégration, le gouvernement indique que 546 travailleurs ont été licenciés par la direction à la suite des événements du 18 juillet 2012, et que 377 d'entre eux ont fait appel de leur licenciement devant le tribunal du travail; les affaires sont toujours pendantes. Le gouvernement indique que d'autres mesures seront prises en application de la décision de justice.
- 429.** Le gouvernement indique que, tandis que le ministère du Travail d'Haryana protège les grèves pacifiques autorisées, les grèves violentes et les grèves les bras croisés, au cours desquelles les travailleurs sont assis et occupent les lieux, ne sont pas autorisées, en ce qu'elles entravent la production industrielle et nuisent à la paix du travail et à l'harmonie des industries avoisinantes. Les grèves pacifiques autorisées n'ont jamais été perturbées ni matées, mais les grèves non autorisées et violentes sont interdites. Le gouvernement fait observer qu'en l'espèce les travailleurs ont fait grève alors que le gouvernement d'Haryana leur en avait interdit la poursuite, et avait demandé à la fois à la direction et aux travailleurs de rétablir la paix. Si les travailleurs le souhaitent, ils peuvent manifester pacifiquement aux endroits désignés à cet effet par le commissaire adjoint en charge de la région ou dans une zone prévue pour accueillir des manifestations et des grèves pacifiques.
- 430.** En conclusion, le gouvernement souligne que le ministère du Travail du gouvernement d'Haryana respecte les droits syndicaux des travailleurs et les principes de la liberté

d'association. Il souligne aussi que les travailleurs qui veulent adhérer à un syndicat sont libres de le faire. Le droit à la liberté syndicale est consacré par la Constitution de l'Inde; il est inscrit dans la loi sur les syndicats, 1926, qui dispose que les travailleurs peuvent demander à faire enregistrer un syndicat dès lors que les conditions prévues par la loi sont remplies. D'après le gouvernement, le système de conciliation de l'Inde est très efficace pour ce qui est de la négociation collective.

C. Conclusions du comité

- 431.** *Le comité prend note de l'historique de ce cas, tel que décrit par la CSI-AP et la CSI, les organisations plaignantes, et le gouvernement. Jadis entreprise publique, l'entreprise a été privatisée en 2003. En 2006, une deuxième usine a été créée à Manesar. En 2011, les travailleurs de l'usine de Manesar ont entamé des démarches pour constituer un syndicat indépendant du MUKU, syndicat en place. L'enregistrement du MSEU a d'abord été refusé. Le comité note que cela a donné lieu à un certain nombre de conflits du travail, décrits à la fois par l'organisation plaignante et par le gouvernement, mais que ces conflits semblaient avoir été réglés à l'époque. En février-mars 2012, le MSWU a été enregistré. Par la suite, autour du 18 avril 2012, le syndicat a présenté ses propositions en vue de la négociation d'une convention collective.*
- 432.** *Le comité note en outre que les organisations plaignantes et le gouvernement donnent des versions différentes des événements qui ont suivi. D'après les organisations plaignantes, la direction de l'entreprise a cherché à gagner du temps en retardant les négociations. Elles font valoir que la direction a refusé de négocier et que le gouvernement n'a pas instauré de mécanisme de conciliation ou de médiation qui aurait pu faciliter les choses. D'après elles, anticipant la réaction du syndicat, la direction a fait appel à des «provocateurs» se faisant passer pour des travailleurs pour galvaniser les travailleurs; ces «provocateurs» ont commencé à chercher la bagarre et la situation a dégénéré. Les organisations plaignantes affirment que, le 18 juillet 2012 au matin, un supérieur hiérarchique a proféré contre un travailleur des insultes en lien avec sa caste, sachant que ce faisant il provoquerait de graves tensions sur le lieu de travail. La personne visée par les insultes a ensuite été suspendue. Les organisations plaignantes indiquent que la tension est montée, et que la direction a demandé aux policiers qui se trouvaient à l'extérieur d'intervenir, ce qu'ils n'ont pas fait, même lorsque la tension était à son comble. D'après les organisations plaignantes, pendant ce temps, le syndicat et la direction étaient réunis pour tenter de débloquer la situation, mais vu les échauffourées et le désordre ambiant, les négociations ont avorté. Un incendie a éclaté dans la salle où se déroulaient les négociations et s'est propagé au reste du bâtiment, à la suite de quoi le directeur des ressources humaines est mort asphyxié. C'est à ce stade que la police est intervenue et a arrêté 148 travailleurs et syndicalistes. Ceux-ci ont été inculpés de meurtre, de participation à une émeute et d'autres infractions graves visées par le Code pénal de l'Inde. D'après les organisations plaignantes, plus de 150 travailleurs ont été placés en détention après avoir été inculpés d'infractions pénales graves; parmi eux se trouvaient des personnes qui n'étaient même pas présentes sur les lieux au moment de l'explosion de violence. Le tribunal de district de Gurgaon a rejeté la demande de libération sous caution à trois reprises. La Haute Cour du Punjab et d'Haryana a également rejeté la demande de libération sous caution à deux reprises, arguant que l'incident avait porté atteinte à la réputation de l'Inde sur la scène internationale et que les investisseurs étrangers ne seraient vraisemblablement plus disposés à investir en Inde en raison des conflits sociaux. La Cour suprême avait libéré sous caution deux travailleurs en février 2015, trente et un mois après leur arrestation. En mars 2015, le tribunal de district de Gurgaon a libéré sous caution 77 des 148 travailleurs arrêtés lors des violences qui ont éclaté dans l'enceinte de l'entreprise. En août 2016, 18 travailleurs ont été libérés sous caution par le tribunal de première instance; 5 autres des travailleurs qui avaient été arrêtés lors des événements ont été libérés sous caution par un*

tribunal de première instance le 13 septembre 2019. Les organisations plaignantes indiquent que, depuis le dépôt de plainte, 13 personnes sont toujours détenues après avoir été reconnues coupables du meurtre du directeur des ressources humaines. Les organisations plaignantes considèrent que le gouvernement n'a pas mené d'enquête indépendante sur les circonstances ayant conduit aux événements du 18 juillet 2012 et aux événements ultérieurs. Elles relèvent avec une profonde préoccupation que huit membres de l'ancien comité directeur du syndicat se trouvent toujours en détention après avoir été accusés à tort et jugés collectivement responsables des événements du 18 juillet 2012 sans qu'aucune enquête indépendante n'ait été diligentée. Elle dénonce également la détention de travailleurs, depuis quatre ans pour certains, sur la base d'accusations forgées de toutes pièces.

433. Le comité note que, d'après le gouvernement, les événements du 18 juillet 2012 au cours desquels un cadre supérieur a trouvé la mort sont dus à la violence dont ont fait œuvre les travailleurs lors d'une grève dont la poursuite avait été interdite par le gouvernement à deux reprises. Le gouvernement indique que, en dépit des diverses réunions de conciliation et des efforts du ministère du Travail visant à maintenir le lien tant avec les travailleurs qu'avec la direction, les agissements des travailleurs en date du 18 juillet 2012 ont dégradé l'environnement de travail. Le département de la police a enquêté et a engagé des poursuites pénales contre les auteurs présumés, en application des dispositions du Code pénal. Le gouvernement réfute l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle les événements n'auraient pas donné lieu à une enquête et indique qu'une équipe spéciale d'enquête a été constituée pour enquêter en bonne et due forme sur les événements du 18 juillet 2012 et que, sur la base de l'enquête, la police a engagé des poursuites contre 148 travailleurs. Tous les mis en cause ont été traduits devant une juridiction pénale («Sessions Court») et ont eu le droit de se défendre. Le tribunal a déclaré coupables 31 travailleurs et en a relaxé 117. L'État a formé un recours contre l'acquiescement des 117 travailleurs; les 31 travailleurs déclarés coupables ont fait appel de leur condamnation. Le gouvernement insiste sur le fait que les décisions de justice doivent toujours être respectées et acceptées, que l'appareil judiciaire est indépendant, que les procédures sont impartiales et que la justice sera rendue. Le gouvernement indique que la commission des droits de l'homme d'Haryana s'est saisie d'office du rapport en date du 27 juin 2013 de la Commission internationale des droits au travail (New York). La commission d'Haryana a ordonné que la justice se saisisse de l'affaire, et celle-ci est en instance.
434. Avant tout, le comité regrette profondément qu'un haut responsable des ressources humaines ait trouvé la mort et que d'autres hauts responsables aient souffert d'incapacités physiques lors des événements du 18 juillet 2012. Le comité rappelle que des sanctions pénales ne devraient être imposées que si, dans le cadre d'une grève, des actes de violence contre les personnes et les biens ou d'autres graves violations du droit pénal ordinaire sont commis, et cela sur la base des lois et règlements qui sanctionnent de tels actes. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 955.] Le comité rappelle également que des sanctions pénales ne sont envisageables que si des actes de violence contre des personnes ou des biens ou d'autres violations du droit commun prévues dans les dispositions légales sanctionnant de tels actes ont été commis pendant la grève. [Voir **Compilation**, paragr. 972.] Le comité croit comprendre que le tribunal a déclaré coupables 31 travailleurs et en a relaxé 117, et que des recours ont été formés contre les verdicts de culpabilité et les acquittements. Il croit en outre comprendre que, dans l'attente de l'examen du recours, sur le nombre de travailleurs déclarés coupables, 13 (dont 8 responsables syndicaux) sont toujours détenus tandis que les autres ont été libérés sous caution. Le comité rappelle qu'il a déjà relevé 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. [Voir **Compilation**, paragr. 181.] Le comité fait observer que la copie du (ou des) jugement(s) relatifs aux 13 travailleurs toujours détenus dans l'attente de l'examen de leur recours n'a pas été fournie. Le comité prie donc le gouvernement et l'organisation plaignante de lui communiquer une copie de toutes les décisions de justice pertinentes.

435. Le comité note qu'en l'espèce les événements se sont déroulés il y a près de dix ans, et se dit profondément préoccupé par la lenteur des procédures judiciaires, qui sont toujours pendantes. Il rappelle l'importance qu'il attache à ce que les procédures soient menées à bien rapidement étant donné que les lenteurs de la justice risquent de constituer un déni de justice. [Voir **Compilation**, paragr. 169 et 170.] Il s'attend fermement à ce que les procédures judiciaires pendantes soient conclues sans délai supplémentaire.
436. Pour ce qui est de l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle à la suite des événements, la direction a licencié 550 travailleurs permanents et mis fin au contrat de 1 800 travailleurs contractuels, et selon laquelle le gouvernement n'a pas veillé à ce que les travailleurs licenciés injustement et sanctionnés collectivement pour les événements du 18 juillet 2012 obtiennent réparation, et notamment leur réintégration, le comité note que, d'après le gouvernement, 546 travailleurs ont été licenciés par la direction à la suite des événements, que 377 d'entre eux ont fait appel de leur licenciement devant le tribunal du travail et que leurs affaires sont toujours pendantes. Le gouvernement indique que d'autres mesures seront prises en application de la décision de justice. Le comité note que, d'après l'entreprise, dont les observations ont été communiquées par le gouvernement dans sa réponse, toute réintégration doit faire l'objet d'une décision du tribunal compétent. Le comité rappelle à cet égard que plus il faut de temps pour qu'une procédure – notamment concernant la réintégration de syndicalistes – arrive à son terme, plus il est difficile pour l'organe compétent d'octroyer une réparation juste et appropriée étant donné par exemple que la situation ayant fait l'objet d'une plainte, souvent, peut avoir changé de manière irréversible ou que des personnes peuvent avoir été mutées, de sorte qu'il devient impossible d'ordonner une réparation appropriée ou de revenir à la situation antérieure. [Voir **Compilation**, paragr. 1143.] Il rappelle également que le retard pris pour mener à bien les recours judiciaires qui donnent accès à la réparation réduit par lui-même l'efficacité de ces recours, étant donné que la situation ayant fait l'objet d'une plainte, souvent, peut avoir changé de manière irréversible, de sorte qu'il devient impossible d'ordonner une réparation appropriée ou de revenir à la situation antérieure. [Voir **Compilation**, paragr. 1144.] En outre, dans des cas où des procédures relatives à des licenciements avaient duré plus d'un an, le comité a demandé à l'autorité judiciaire, afin d'éviter un déni de justice, de se prononcer sur les licenciements sans retard et souligné qu'une nouvelle prolongation indue de la procédure pourrait justifier en elle-même la réintégration de ces personnes dans leur poste de travail. [Voir **Compilation**, paragr. 1146.] Le comité rappelle que le respect des principes de la liberté syndicale exige qu'on ne puisse ni licencier des travailleurs ni refuser de les réintégrer en raison de leurs activités syndicales. Il rappelle en outre que le gouvernement doit assurer un système de protection adéquat et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale qui devrait inclure des sanctions suffisamment dissuasives et des moyens de réparation rapides, en insistant sur la réintégration au poste de travail comme mesure corrective efficace. [Voir **Compilation**, paragr. 1164 et 1165.] Le comité s'attend fermement à ce que les procédures judiciaires soient conclues sans délai étant donné que dix ans se sont écoulés depuis les licenciements. S'il apparaît que des licenciements ont eu lieu à la suite de la participation des travailleurs concernés à des activités syndicales, le gouvernement doit faire en sorte que ces travailleurs soient réintégrés dans leur emploi sans perte de rémunération. [Voir **Compilation**, paragr. 1169.] Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées concernant le statut de chaque procédure judiciaire en cours.

437. *Le comité note que, d'après la CSI-AP, le nouvel accord salarial annoncé en octobre 2015 ne s'appliquait qu'aux travailleurs permanents, pas aux travailleurs temporaires, et que la réunion pacifique organisée par les travailleurs temporaires pour protester contre cette discrimination présumée a été réprimée violemment par la police. D'après elle plus de 3 000 travailleurs temporaires employés par l'entreprise revendiquaient l'égalité de salaire avec les permanents et s'étaient regroupés devant les grilles de l'entreprise pour exprimer leur mécontentement. La CSI-AP affirme que la police a répondu en matant avec violence les manifestations, que plusieurs travailleurs ont été blessés et arrêtés et que les personnes arrêtées ont été libérées sous caution. Le comité prie le gouvernement de présenter ses observations sur ce cas.*

Recommandations du comité

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

- a) Le comité prie le gouvernement et les organisations plaignantes de lui communiquer une copie de toutes les décisions de justice pertinentes.**
- b) Le comité exprime sa profonde préoccupation quant à la longueur des procédures légales et s'attend fermement à ce que les procédures judiciaires en cours soient conclues sans délai supplémentaire,**
- c) Étant donné que dix ans se sont écoulés depuis les licenciements. S'il apparaît que des licenciements ont eu lieu à la suite de la participation des travailleurs concernés à des activités syndicales, le gouvernement doit faire en sorte que ces travailleurs soient réintégrés dans leur emploi sans perte de rémunération. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations détaillées concernant le statut de chaque procédure judiciaire en cours. Le comité prie le gouvernement de lui présenter ses observations sur les allégations de la CSI-AP concernant la manifestation d'octobre 2015.**

Cas n° 3411

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par

- la Centrale des syndicats indiens (CITU) et
- le Congrès panindien des syndicats (AITUC)

Allégations: les organisations plaignantes allèguent que le projet de loi sur les services essentiels de la défense, présenté au Parlement en vue de remplacer l'ordonnance sur les services essentiels de la défense promulguée, interdit tout type d'action collective dans les organisations de production de la défense et prévoit la possibilité de licencier et de sanctionner dans une mesure excessive les contrevenants, violant ainsi le droit à la liberté syndicale des travailleurs

439. La plainte figure dans les communications de la Centrale des syndicats indiens (CITU) et du Congrès panindien des syndicats (AITUC), respectivement du 24 et du 28 juillet 2021.
440. Le gouvernement de l'Inde a transmis ses observations dans des communications en date des 19 janvier et 30 septembre 2022.
441. L'Inde n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ou la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

442. Dans leurs communications du 24 et du 28 juillet 2021, la CITU et l'AITUC expliquent que l'Inde dispose d'un important dispositif de production de matériel et de services de défense, composé de quelque 44 établissements industriels ainsi que d'institutions de recherche, qui répond aux besoins de l'armée et fournit de l'équipement à des fins civiles. Plus de 75 pour cent des besoins des forces de défense indiennes sont produits et fournis par ses usines de munitions, qui emploient des milliers de travailleurs et qui sont la propriété du Département de la production de la défense du ministère de la Défense.
443. Les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement central prépare activement la privatisation du secteur et que, pour faciliter ce processus, il cherche à transformer 41 usines de munitions, dont l'exploitation était gérée par le Conseil des usines de munitions (OFB), en sept entités, enregistrées en tant que sept entreprises distinctes aux termes de la loi sur les sociétés. Les organisations plaignantes expliquent que l'une des raisons pour lesquelles les travailleurs du secteur de la défense appelaient à une action collective ou une grève était la menace que faisait peser la privatisation sur leurs emplois et sur le Trésor public, qui ne recueillerait plus de bénéfices pouvant être investis là où le pays en avait le plus besoin. Grâce au dialogue, le ministère de la Défense a pu régler la question en déclarant que le mouvement

de privatisation ne serait pas poursuivi. Les syndicats ont donc retiré le préavis de grève qu'ils avaient présenté au gouvernement. Les organisations plaignantes affirment néanmoins que le gouvernement, en violation des accords écrits conclus avec les syndicats, a décidé de poursuivre la transformation en entreprises des usines de munitions, les conduisant ainsi vers la privatisation. En réaction, les syndicats ont déposé un préavis d'action collective pour la violation par le gouvernement de ses engagements. Les Fédérations des employés civils de la défense ont pris la décision de mener une grève illimitée après avoir suivi toutes les procédures prévues par la loi sur les conflits du travail de 1947 et par les règles de reconnaissance des syndicats du ministère de la Défense.

444. Les organisations plaignantes allèguent qu'au lieu de considérer le problème comme un conflit du travail, le gouvernement a décidé de fouler aux pieds les droits démocratiques des employés en promulguant, en 2021, une ordonnance draconienne sur les services essentiels de la défense, qui restreint le droit des travailleurs du secteur de la défense à se mettre en grève et impose des mesures punitives de tous ordres, comme le licenciement sans enquête préalable et une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à deux ans avec d'autres conséquences. Les organisations plaignantes indiquent que, lors de la présentation du projet de loi sur les services essentiels de la défense devant le Parlement, le gouvernement a précisé ses objectifs et les motifs de l'adoption de cette loi comme suit:

5. Étant donné que le Parlement ne siégeait pas et qu'il était urgent de légiférer, le Président a promulgué l'Ordonnance sur les services essentiels de la défense, le 30 juin 2021, qui inclut les dispositions suivantes:
 - a) une définition des expressions «services essentiels de la défense» et «grèves»;
 - b) la capacité pour le gouvernement central d'interdire la grève dans les services essentiels de la défense;
 - c) la possibilité de prononcer des mesures disciplinaires, telles que le licenciement, à l'encontre des employés participant aux grèves;
 - d) des sanctions possibles pour les grèves illégales, leur incitation et l'apport d'une aide financière à ces grèves illégales;
 - e) le pouvoir conféré à tout agent de police d'arrêter sans mandat toute personne raisonnablement soupçonnée d'avoir commis une infraction au sens de la législation proposée.

445. Selon les organisations plaignantes, le projet de loi prive les travailleurs des droits fondamentaux garantis par la Constitution nationale. Elles précisent que, bien que la définition du terme «grève» ait été prévue dans la loi sur les conflits au travail de 1947, le projet de loi contient une définition différente qui élargit le sens du terme, couvrant ainsi diverses formes d'actions/activités syndicales qui ne sont pas des grèves et conférant davantage de pouvoir aux autorités pour éradiquer presque toutes les activités syndicales:

- 2(1)(b): «grève» désigne l'arrêt de travail, la grève perlée, la grève sur le tas, la grève par occupation d'usine, la grève symbolique, la grève solidaire ou le congé pour raisons personnelles pris collectivement, par un groupe de personnes engagées dans les services essentiels de la défense et agissant de concert, ou bien un refus concerté ou un refus dans le cadre d'un accord commun entre un certain nombre de personnes, qui sont ou ont été engagées, de continuer à travailler ou d'accepter un emploi, et comprend:
 - i) le refus d'effectuer des heures supplémentaires, si le travail est nécessaire pour maintenir les services essentiels de la défense,
 - ii) tout autre comportement susceptible d'entraîner ou d'avoir pour conséquence l'arrêt, le ralentissement ou la perturbation du travail dans les services essentiels de la défense.

446. Dès lors, selon les organisations plaignantes, le projet de loi empêche les travailleurs d'exprimer toute forme de discordance ou de protestation, y compris dans le cadre de réunions de concertation, de faire entendre leur voix, même sur des questions non liées à la grève, etc. Elles font également remarquer que, conformément à l'article 3 du projet de loi, le gouvernement central a le pouvoir d'ordonner l'interdiction d'une grève, si nécessaire, dans l'intérêt de: i) la souveraineté et l'intégrité de l'Inde; ii) la sécurité d'un État; iii) l'ordre public; iv) l'intérêt public; v) la décence; ou vi) la moralité. Les organisations plaignantes signalent que cela va bien au-delà de la législation existante, qui ne permet pas au gouvernement d'interdire arbitrairement une action collective des travailleurs. Dès lors, selon les organisations plaignantes, le projet de loi introduit des mesures radicales pour écraser les actions collectives, en violation de la loi indienne sur les syndicats de 1926:

18. Immunité contre les poursuites civiles dans certains cas:

- 1) Aucune poursuites ni autres procédures légales ne peuvent être engagées devant un tribunal civil à l'encontre d'un syndicat enregistré, d'un responsable ou d'un membre de ce syndicat, pour des actes accomplis en prévision ou dans le cadre d'un conflit du travail auquel un membre du syndicat est partie, au motif que ces actes incitent une autre personne à rompre un contrat de travail, ou qu'ils interfèrent avec l'activité, l'entreprise ou l'emploi d'une autre personne ou avec le droit d'une autre personne de disposer de son capital ou de son travail comme elle l'entend.
- 2) Un syndicat enregistré ne peut être tenu responsable, dans le cadre d'un procès ou d'une autre procédure judiciaire devant un tribunal civil, d'un acte délictueux accompli en prévision ou dans le cadre d'un conflit du travail par un membre du syndicat, s'il est prouvé que cette personne a agi à l'insu de la direction du syndicat ou contrairement à ses instructions expresses.

447. Les organisations plaignantes décrivent le projet de loi comme étant draconien pour les syndicats et leurs membres, car il punit le début d'une grève illégale et la participation à celle-ci par une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an ou par une amende pouvant atteindre 10 000 roupies indiennes, ou les deux, et l'incitation à des grèves illégales par une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à deux ans ou une amende pouvant atteindre 15 000 roupies indiennes, ou les deux.

448. Les organisations plaignantes signalent que dans le projet de loi, il n'est pas dit clairement qui décide de l'illégalité de la grève. En outre, elles estiment que la législation cible les dirigeants syndicaux en prévoyant des sanctions plus sévères à leur encontre, ce qui a pour effet d'interdire les syndicats dans la pratique. De plus, les organisations plaignantes considèrent que le projet de loi viole les droits fondamentaux des travailleurs ancrés dans la Constitution nationale puisque, à l'instar de l'ordonnance, il enjoint les forces de police à procéder à des arrestations sans présenter de raison ou sans mandat.

449. Les organisations plaignantes font également observer que le projet de loi donne un pouvoir absolu à l'administration de la police pour mener des actions arbitraires, ou qu'il confère une autorité judiciaire à une juridiction inférieure contre la personne mise en cause sans aucune possibilité pour elle de se défendre ou de faire appel à la justice. À l'instar de l'ordonnance, le projet de loi garantit la légalité de cette mesure arbitraire et l'impossibilité de la contester:

12. Nonobstant toute disposition contenue dans le Code de procédure pénale de 1973, toutes les infractions à la présente ordonnance doivent être instruites de manière sommaire par un magistrat métropolitain ou un magistrat supérieur de première classe, mandaté spécialement par le gouvernement national, et les dispositions des articles 265 à 267 (inclus) dudit Code s'appliquent à ces procès:

En cas de condamnation pour une infraction prononcée dans le cadre d'une procédure sommaire en vertu du présent article, il est légal pour ledit magistrat de prononcer une peine

d'emprisonnement pour toute durée pour laquelle cette infraction est punie au titre de l'ordonnance. Nonobstant toute disposition contenue dans le Code de procédure pénale de 1973, toute infraction punissable au titre de la présente ordonnance est condamnable et non soumise à une mise en liberté sous caution.

450. Les organisations plaignantes font également observer qu'outre l'emprisonnement et l'amende, le projet de loi prévoit un licenciement sans préavis:

13. Nonobstant toute disposition contenue dans le Code de procédure pénale de 1973, toute infraction punissable au titre de la présente loi est condamnable et non soumise à une mise en liberté sous caution.

14. Toute référence dans la présente loi à une loi qui n'est pas en vigueur dans une région et à une autorité en vertu d'une telle loi doit, en ce qui concerne cette région, être interprétée comme une référence à la loi correspondante en vigueur dans cette région et à l'autorité correspondante en vertu de cette loi correspondante.

15. Aucun procès, aucune poursuite ou autre procédure judiciaire ne peut être intenté contre le gouvernement central ou tout fonctionnaire pour tout ce qui est fait de bonne foi ou qui est destiné à être fait en vertu de la présente loi.

16. Les dispositions de la présente loi et de toute autre ordonnance émise en vertu de celle-ci sont applicables nonobstant toute disposition incompatible avec celle-ci contenue dans la loi sur les conflits au travail de 1947 ou de toute autre loi actuellement en vigueur.

451. Les organisations plaignantes disent craindre que le gouvernement élargisse ce projet de loi à d'autres secteurs et réduise progressivement les droits fondamentaux des travailleurs en rendant illégales et punissables les actions collectives. À cet égard, ils mentionnent l'article 17 qui semble être applicable au secteur portuaire:

17. Dans l'article 2 de la loi sur les conflits au travail de 1947, à l'alinéa (n), sous-alinéa (ia), les mots «ou un dock» sont remplacés par «ou un dock ou tout établissement industriel ou unité ayant des activités de services essentiels de la défense».

452. Les organisations plaignantes en concluent que le projet de loi vise à interdire toute action collective ou grève des employés et syndicats du secteur de la défense et à détruire les syndicats de ce secteur. Elles demandent donc au comité de recommander au gouvernement de retirer ce projet de loi.

B. Réponse du gouvernement

453. Dans sa communication du 19 janvier 2022, le gouvernement explique que les usines de munitions indiennes sont les plus anciennes et les plus grandes usines du Département de la production de la défense du ministère de la Défense. L'essentiel de la production d'équipement et de matériel de défense est regroupé dans les usines de munitions, le principal objectif étant l'autonomie dans l'équipement de pointe des forces armées pour le champ de bataille. En vue d'améliorer l'autonomie, la fiabilité et l'efficacité de l'approvisionnement en munition, le gouvernement a décidé de convertir 41 unités de production de l'OFB en sept entreprises du secteur public de la défense, détenues à 100 pour cent par le gouvernement et enregistrées conformément aux dispositions de la loi sur les sociétés de 2013.

454. Le gouvernement précise qu'en opposition à la décision du gouvernement et malgré l'engagement de celui-ci à assurer les conditions d'emploi des employés de l'OFB, les fédérations syndicales reconnues ont fait part de leur intention de mener une grève illimitée.

455. Au vu de la situation qui prévalait alors aux frontières du nord, le gouvernement a estimé qu'il était essentiel de maintenir un approvisionnement ininterrompu de munitions aux forces armées pour la préparation de la défense du pays et d'assurer le fonctionnement sans

interruption des usines de munitions. Il était nécessaire, pour le gouvernement, d'avoir le pouvoir de répondre à l'urgence et de garantir le maintien des services essentiels de la défense dans tous les établissements en lien avec la défense, dans l'intérêt public ou l'intérêt de la souveraineté et l'intégrité de l'Inde, ou la sécurité de tout État, ou la décence ou la moralité.

- 456.** Le gouvernement précise que le projet de loi a désormais été adopté par les deux chambres du Parlement et que le Président de l'Inde ayant donné son aval, la loi est maintenant entrée en vigueur et porte le nom de Loi sur les services essentiels de la défense. Le gouvernement estime que la loi ne viole pas les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, qui incluent la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Elle interdit uniquement les grèves, que la Constitution indienne ne considère pas comme un droit fondamental.
- 457.** En outre, le gouvernement indique que les usines de munitions ne vont pas être privatisées et que la crainte des organisations plaignantes ne repose sur aucun fait. Le gouvernement informe que, conformément au Code, à l'exception des employés du siège de l'OFB de Calcutta, du Bureau de l'OFB de New Dehli et des écoles et hôpitaux OF qui ont été transférés à la Direction de l'armement (Coordination et Service) qui sera créée sous l'égide du Département de la production de la défense, tous les employés de l'OFB (groupes A, B et C) ont été transférés (en détachement) pour une période initiale de deux ans à compter du 1^{er} octobre 2021 (date de début des activités des nouvelles sociétés). Le gouvernement détaille les conditions de travail des employés en détachement comme suit:
- a) Chacune des nouvelles entreprises du secteur public de la défense est tenue d'élaborer des règles et des règlements en lien avec les conditions de service des employés intégrés et de rechercher une option d'intégration permanente pour les employés en détachement dans l'entreprise du secteur public de la défense concernée, et ce dans un délai de deux ans. Il est important de mentionner que les conditions de service des employés intégrés ne seront pas moins bonnes que leurs conditions existantes. Un comité devrait être mis en place par le Département de la production de la défense pour guider les nouvelles entreprises du secteur public de la défense à cet égard, de manière à rendre les conditions d'intégration attractives.
 - b) Tant que les employés resteront détachés dans les nouvelles entités, ils continueront d'être soumis à l'ensemble des règles, règlements et ordonnances en vigueur, tels qu'applicables aux fonctionnaires du gouvernement central, y compris en ce qui concerne leurs barèmes de salaire, indemnités, congés, soins médicaux, évolution de carrière et autres conditions de service.
 - c) Les obligations en matière de pension des retraités et des employés actuels continueront d'être supportées par le gouvernement au titre du budget du ministère de la Défense. Pour les employés recrutés après le 1^{er} octobre 2004, le nouveau régime de pension applicable aux employés du gouvernement central s'applique et ce même régime peut être adopté par les nouvelles sociétés, y compris le maintien de toutes les dispositions spéciales qui s'appliquent aux employés du gouvernement central au titre du système national de retraite.
 - d) Les conditions de paiement des prestations de retraite aux employés de l'OFB qui seront intégrés dans les nouvelles entreprises seraient réglementées conformément à la règle 37-A du Code de conduite des services centraux de la fonction publique (retraite) de 1972.
- 458.** Le gouvernement indique qu'à moins que les employés de l'OFB n'optent pour une intégration permanente dans les nouvelles entreprises du secteur public de la défense, ils continueront à être des fonctionnaires du gouvernement central et leurs barèmes de salaire, indemnités, congés, soins médicaux, évolution de carrière et autres conditions de service continueront également à être régies par les règles, règlements et ordonnances existants, tels qu'ils s'appliquent aux fonctionnaires du gouvernement central.

- 459.** Concernant la nouvelle législation, le gouvernement indique qu'au titre de l'article 2(1)(b) de la loi, la définition de «grève» a été élargie pour inclure les grèves sous toutes leurs formes telles que la «grève perlée», la «grève sur le tas», la «grève par occupation d'usine», la «grève symbolique», la «grève solidaire» ou le «congé pour raisons personnelles pris collectivement». Le gouvernement explique que cela vise à empêcher la participation à toute forme de grève, qui est préjudiciable à la sécurité de l'État, l'intérêt public, la souveraineté et l'intégrité de l'Inde, l'ordre public, ou la décence ou la moralité dans les services essentiels de la défense.
- 460.** Le gouvernement indique en outre que toutes les dispositions de la loi sur les conflits au travail de 1947 sur la conciliation et l'arbitrage, la négociation collective et toutes les mesures que les travailleurs auraient pu prendre dans le cadre de cette loi, peuvent toujours être invoquées par les travailleurs, à l'exception de l'incitation, du soutien et de la participation à la grève. Le cadre existant des mécanismes de relations professionnelles en vertu de divers statuts sera maintenu. Le gouvernement explique que les dispositions de la loi sur les conflits au travail (y compris les procédures de conciliation) ne suffisent pas à empêcher ou à interdire les grèves dans les établissements industriels dont l'activité relève des services essentiels ou déclarés comme «services d'utilité publique». Les travailleurs peuvent recourir aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la loi sur les conflits au travail, à l'exception de l'incitation, du soutien et de la participation à la grève. Les plaintes des employés civils de la défense peuvent être réglées dans le cadre actuel du droit du travail, notamment de la loi sur les conflits au travail, sans recours à la grève, qui n'est pas un droit fondamental. Toutefois, si un acte préjudiciable au fonctionnement, à la sécurité ou au maintien des services essentiels de la défense est commis, les agents de police ont reçu le pouvoir de procéder à des arrestations. Le gouvernement souligne que les dispositions de la loi sur les services essentiels de la défense s'appliquent uniquement aux employés travaillant dans les services essentiels de la défense. La loi ne prive pas les employés du droit à la manifestation pacifique dans le respect du droit. Seules les grèves ont été interdites, car elles ne constituent pas un droit fondamental.
- 461.** Le gouvernement explique que la loi sur les services essentiels de la défense l'habilite à réglementer le maintien de la production de la défense et des services connexes. La loi vise à garantir un approvisionnement continu des munitions aux forces armées aux fins de la préparation à la défense du pays. Elle ne prive pas du droit à se réunir pacifiquement et à former des associations ou des syndicats qui a été garanti comme droit fondamental aux termes de la Partie III de l'article 19 de la Constitution de l'Inde. Néanmoins, ledit article prévoit des restrictions raisonnables de ce droit:
- (...) rien dans le sous-alinéa (b) dudit alinéa n'affectera l'application de la loi existante ou n'empêchera le gouvernement d'élaborer une loi dans la mesure où la loi impose des restrictions raisonnables au droit conféré par ledit sous-alinéa, dans l'intérêt de la souveraineté et de l'intégrité de l'Inde, de la sécurité de l'État, de l'ordre public, de la décence ou de la moralité.
- 462.** Le gouvernement précise en outre que la loi sur les services essentiels de la défense couvre tout établissement ou entreprise dans le domaine de la production de biens ou d'équipement nécessaires à toute fin liée à la défense. Elle couvre également tout service fourni dans tout établissement des forces armées ou en lien avec celles-ci, ou dans tout autre établissement ou installation en lien avec la défense. Conformément à la Partie III de l'article 33 de la Constitution indienne, le Parlement peut, par voie législative, déterminer dans quelle mesure les droits conférés par la présente partie, quand ils s'appliquent: *a)* aux membres des forces armées; ou *b)* aux membres des forces chargées du maintien de l'ordre public; ou *c)* aux personnes employées dans tout bureau ou autre organisation établi par l'État aux fins de

renseignement ou de contre-renseignement; ou *d*) aux personnes employées dans ou en relation avec les systèmes de télécommunication mis en place aux fins de toute force, bureau ou organisation visés aux alinéas *a*) à *c*), peuvent être limités ou abrogés de manière à assurer le bon accomplissement de leurs devoirs et le maintien de la discipline parmi eux.

- 463.** Le gouvernement précise que les syndicats jouissent toujours du droit à la négociation collective et que l'immunité prévue au titre de la loi sur les syndicats n'a pas été supprimée. En outre, la loi sur les services essentiels de la défense n'interfère en aucun cas avec le droit des organisations à élaborer leurs statuts et règlements, à élire des représentants en toute liberté, etc. La loi ne vise pas à écraser les actions collectives menées par les travailleurs/employés. Le gouvernement répète que la loi se limite dans son application aux services essentiels de la défense, où le gouvernement central peut interdire les grèves par une ordonnance générale ou spéciale si les circonstances le requièrent. Tous les autres services et secteurs ne sont pas couverts par cette loi. La situation aux frontières du nord de l'Inde avait nécessité de garantir un approvisionnement continu en armes, munitions et autres équipements de défense aux forces armées et cette situation perdure. Conformément à la loi sur les services essentiels de la défense, toute personne qui incite d'autres personnes à prendre part à une grève illégale au titre de la loi, ou agit de toute autre manière dans le but de favoriser une telle grève, est passible d'une peine d'emprisonnement ou d'une amende ou les deux. Des dispositions similaires existent déjà dans la loi sur les conflits au travail de 1947, selon laquelle les personnes menant une grève illégale peuvent être arrêtées et se voir infliger une peine de prison, une amende ou les deux.
- 464.** Le gouvernement met également en évidence la clause de caducité de cette loi. La loi doit cesser de produire ses effets à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date à laquelle elle a été validée par le Président. Dans sa communication du 30 septembre 2022, le gouvernement indique que la loi a cessé de produire ses effets à l'expiration de ladite période.
- 465.** Le gouvernement fait également observer que, d'une part, la convention n° 87 permet d'exclure les forces armées de son application et, d'autre part, il n'est pas lié par les conventions n^{os} 135 et 151 qu'il n'a pas ratifiées.

C. Conclusions du comité

- 466.** *Le comité note que la CITU et l'AITUC, qui sont les organisations plaignantes dans le présent cas, affirment que le projet de loi sur les services essentiels de la défense présenté au Parlement en vue de remplacer l'ordonnance sur les services essentiels de la défense antérieurement promulguée, interdit tout type de grève dans les organisations de production de la défense et prévoit la possibilité de licencier et de sanctionner dans une mesure excessive les contrevenants, violant ainsi le droit à la liberté syndicale des travailleurs. Le comité note que la loi sur les services essentiels de la défense a été adoptée et a reçu l'aval du Président le 11 août 2021.*
- 467.** *Le comité note les circonstances qui ont conduit à la promulgation de l'ordonnance et ensuite à la soumission du «projet de loi prévoyant le maintien des services essentiels de la défense afin d'assurer la sécurité de la nation ainsi que la vie et la propriété du grand public et les questions connexes ou liées» au Parlement. Plus spécifiquement, l'ordonnance et la loi ont été adoptées à la suite de menaces de grève contre l'intention du gouvernement de réorganiser les usines de munitions en entreprises enregistrées en application de la loi sur les sociétés de 2013, ce qui, selon les organisations plaignantes, ouvre la voie à la privatisation des usines. Le comité note que le gouvernement nie que les usines de munitions vont être privatisées et explique que la loi a été adoptée dans le but d'empêcher les grèves dans le secteur, particulièrement au moment des troubles politiques à la frontière nord de l'Inde.*

468. *Le gouvernement souligne que les travailleurs de ce secteur jouissent de tous les droits relatifs à la liberté syndicale, à savoir le droit de créer des syndicats, d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire leurs représentants, de négocier collectivement, de manifester, etc., à l'exception du droit de grève. Le gouvernement souligne que la loi se limite uniquement aux services essentiels de la défense. Le gouvernement estime que le droit de grève n'est pas un droit fondamental et que les travailleurs de ce secteur peuvent se voir interdire d'y avoir recours. Par conséquent, en vertu de la loi, le recours à la grève dans les services essentiels de la défense peut être interdit par le gouvernement central, par une ordonnance générale ou spéciale, si les circonstances le requièrent. Le gouvernement souligne également que toutes les autres législations pertinentes (la loi sur les syndicats et la loi sur les conflits au travail) sont toujours en vigueur. À cet égard, il précise que les travailleurs peuvent toujours recourir aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la loi sur les conflits au travail. Le gouvernement indique aussi que la loi comporte une clause prévoyant son expiration un an après l'aval présidentiel du 11 août 2021 et qu'en conséquence la loi a cessé de produire ses effets à l'expiration de ladite période.*
469. *Le comité note l'argument du gouvernement selon lequel la convention n° 87 permet d'exclure les forces armées de son application. Tout en observant que le gouvernement n'a pas ratifié la convention n° 87, le comité rappelle, comme réponse à cet argument, que les membres des forces armées pouvant être exclus de l'application de la convention n° 87 devraient être définis de façon restrictive. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 344.] Il rappelle également que les travailleurs civils des établissements manufacturiers des forces armées doivent avoir le droit de constituer, sans autorisation préalable, les organisations de leur choix, conformément à la convention n° 87. [Voir **Compilation**, paragr. 348.] Le comité a également considéré que la Conférence internationale du Travail souhaitait clairement laisser aux États Membres le soin de décider de la mesure dans laquelle ils voulaient accorder les droits prévus par la convention n° 87 aux membres des forces armées et de la police. Il a aussi estimé que les mêmes considérations valent pour les conventions nos 98, 151 et 154. [Voir **Compilation**, paragr. 1253.]*
470. *Concernant l'argument du gouvernement selon lequel le droit de grève n'est pas un droit fondamental, le comité rappelle qu'il a toujours reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux. [Voir **Compilation**, paragr. 752.] Le comité considère toutefois que, dans des circonstances exceptionnelles, le droit de grève peut être limité ou interdit. À cet égard, il rappelle que, pour déterminer les cas dans lesquels une grève pourrait être interdite, le critère à retenir est l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé dans tout ou partie de la population. [Voir **Compilation**, paragr. 836.]*
471. *Le comité note que, conformément à l'article 2 de la loi, l'expression «services essentiels de la défense» désigne:*
- i) *tout service dans un établissement ou une entreprise dans le domaine de la production de biens ou d'équipement nécessaires à toute fin liée à la défense;*
 - ii) *tout service dans un établissement des forces armées de l'Union ou lié à celles-ci, ou dans tout autre établissement ou installation en lien avec la défense;*
 - iii) *tout service dans une section quelconque d'un établissement lié à la défense, dont le fonctionnement est essentiel pour la sécurité de l'établissement ou du salarié qui y est employé;*
 - iv) *tout autre service que le gouvernement central peut, par une notification dans le Journal officiel, déclarer comme étant des services essentiels de la défense, dont l'arrêt de travail affecterait de manière préjudiciable:*
 - I) *la production d'équipements ou de biens de la défense; ou*

- II) *l'exploitation ou le maintien de tout établissement ou unité impliqué dans la production de biens ou d'équipement nécessaires à toute fin liée à la défense; ou*
- III) *la réparation ou la maintenance de produits liés à la défense.*

Il note en outre que, conformément à l'article 3:

1) *Si le gouvernement central est convaincu que, dans:*

- a) *l'intérêt public; ou*
- b) *l'intérêt de la souveraineté et de l'intégrité de l'Inde; ou*
- c) *la sécurité de tout État; ou*
- d) *l'ordre public; ou*
- e) *la décence; ou*
- f) *la moralité,*

il est nécessaire ou opportun de le faire, il peut, par ordonnance générale ou spéciale, interdire les grèves dans les services essentiels de la défense.

(...)

3) *Une ordonnance prise en vertu du sous-alinéa (1) est en vigueur pendant six mois, mais le gouvernement central peut, par une ordonnance similaire, la prolonger pour une période n'excédant pas six mois, s'il est convaincu qu'il est nécessaire ou opportun de le faire dans l'intérêt public.*

- 472.** *Le comité observe que les services décrits ci-dessus dans leur ensemble ainsi que les situations dans lesquelles une grève peut être déclarée illégale sont excessivement larges, en particulier parce que des interdictions peuvent être ordonnées en dehors de toute urgence nationale extrême et peuvent englober la production de biens et d'équipements de défense qui ne sont pas immédiatement nécessaires pour la défense du pays, mais destinés par exemple à l'exportation. Le comité considère donc que, dans la mesure où la loi restreint les droits à la liberté syndicale d'un grand ensemble de travailleurs civils des établissements manufacturiers des forces armées qui ne fournissent pas des services pouvant mettre en péril la vie, la sécurité personnelle ou la santé de toute ou d'une partie de la population, et rappelant que jusqu'à l'adoption de cette loi, le plein exercice de ces droits leur était garanti en vertu de la loi sur les syndicats, ces travailleurs devraient pouvoir exercer un des moyens essentiels de défense de leurs intérêts économiques et sociaux.*
- 473.** *Néanmoins, le comité rappelle que, en cas de paralysie d'un service non essentiel au sens strict du terme dans un secteur de très haute importance dans le pays, l'imposition d'un service minimum peut se justifier. [Voir **Compilation**, paragr. 868.] À cet égard, le comité rappelle que le service minimum doit être limité aux opérations nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée, tout en garantissant que le champ du service minimum n'ait pas comme conséquence de rendre la grève inefficace. [Voir **Compilation**, paragr. 874.] Il rappelle en outre que des négociations sur le service minimum devraient en principe se tenir avant un différend du travail, de manière à ce que toutes les parties puissent examiner la question avec l'objectivité et le détachement nécessaires. Tout désaccord devrait être réglé par un organisme indépendant, comme les autorités judiciaires, et non par le ministère concerné. [Voir **Compilation**, paragr. 876.]*
- 474.** *S'agissant de la décision de déclarer une grève illégale, le comité rappelle qu'elle ne devrait pas appartenir au gouvernement mais à un organe indépendant et impartial et que, pour déclarer une grève ou une cessation d'activités illégales, l'autorité judiciaire est l'autorité indépendante par excellence. [Voir **Compilation**, paragr. 909 et 910.] Le comité observe qu'en application de l'article 4 de la loi, quand le gouvernement émet une ordonnance déclarant une grève illégale, «tout agent de police peut prendre toutes les mesures qu'il juge appropriées, y compris l'usage de la force publique, s'il le juge nécessaire, pour éloigner toute personne». Le comité rappelle que les autorités ne devraient recourir à la force publique en cas de grève que si l'ordre public est réellement menacé.*

*L'intervention de la force publique devrait être proportionnée à la menace pour l'ordre public qu'il convient de contrôler, et les gouvernements devraient prendre des dispositions pour que les autorités compétentes reçoivent des instructions appropriées en vue de supprimer le danger qu'impliquent les excès de violence lorsqu'il s'agit de contrôler des manifestations qui pourraient troubler l'ordre public. [Voir **Compilation**, paragr. 935.]*

475. *Concernant les sanctions prévues aux articles 6 à 8 de la loi pour la participation ou l'incitation à une grève déclarée illégale, ainsi que pour l'apport d'une aide financière à une telle grève, qui peuvent inclure une peine d'emprisonnement, une amende ou les deux, le comité rappelle que des sanctions pénales ne devraient pouvoir être infligées pour faits de grève que dans les cas d'infraction à des interdictions de la grève conformes aux principes de la liberté syndicale. Toute sanction infligée en raison d'activités liées à des grèves illégitimes devrait être proportionnée au délit ou à la faute commis, et les autorités devraient exclure le recours à des mesures d'emprisonnement contre ceux qui organisent une grève pacifique ou y participent. [Voir **Compilation**, paragr. 966.]*

476. *Le comité note qu'en application de l'article 5 de la loi:*

- 1) *Toute personne:*
 - a) *qui entame une grève illégale en vertu de la présente loi ou qui se rend ou reste dans une telle grève ou y prend part de toute autre manière; ou*
 - b) *qui incite d'autres personnes à débiter une telle grève, à y aller ou à y rester, ou à y prendre part de toute autre manière,*
sera passible de sanctions disciplinaires (incluant le licenciement) conformément aux mêmes dispositions que celles qui sont applicables aux fins de prendre une telle mesure disciplinaire (incluant le licenciement) pour tout autre motif en vertu des conditions de service qui lui sont applicables dans le cadre de son emploi.
- 2) *Nonobstant toute disposition contenue dans toute autre loi actuellement en vigueur ou conformément aux conditions de service applicables à toute personne employée dans les services essentiels de la défense, avant de licencier une personne en vertu du sous-alinéa 1), il ne sera pas nécessaire de mener une enquête si l'autorité habilitée à licencier ou à révoquer cette personne est convaincue que, pour une raison quelconque – que cette autorité doit consigner par écrit –, il n'est pas raisonnablement possible de mener une telle enquête.*

*De l'avis du comité, quand des syndicalistes ou des dirigeants syndicaux sont licenciés pour avoir exercé leur droit de grève, le comité ne peut s'empêcher de conclure qu'ils sont sanctionnés pour leur activité syndicale et font l'objet d'une discrimination antisyndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 958.] Le respect des principes de la liberté syndicale exige que les travailleurs qui estiment avoir subi des préjudices en raison de leurs activités syndicales disposent de moyens de recours expéditifs, peu coûteux et tout à fait impartiaux. [Voir **Compilation**, paragr. 1142.]*

477. *Tout en observant que la loi n'est plus en vigueur, le comité, compte tenu de toutes les considérations ci-dessus, souligne l'importance du dialogue social dans le processus d'adoption de mesures législatives susceptibles d'avoir des incidences sur les droits des travailleurs, y compris celles destinées à pallier une grave situation de crise. [Voir **Compilation**, paragr. 1546.] Le comité s'attend à ce que, à l'avenir, le gouvernement s'assure que des consultations pleines et franches sont engagées avec les partenaires sociaux sur tout projet de loi affectant leurs droits.*

Recommandations du comité

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

- a)** Le comité s'attend à ce que, à l'avenir, le gouvernement s'assure que des consultations pleines et franches sont engagées avec les partenaires sociaux sur tout projet de loi affectant leurs droits.
- b)** Le comité considère que le présent cas est clos et ne nécessite pas un examen plus approfondi.

Cas n° 2508

Rapport intérimaire

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

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

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

- 479.** Le comité a examiné ce cas (soumis en 2006) pour la dernière fois à sa réunion d'octobre 2021 et, à cette occasion, a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 396^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 343^e session, paragr. 427 à 452 ⁵.]
- 480.** Les organisations plaignantes ont adressé des observations supplémentaires et de nouvelles allégations dans des communications en date des 7 et 28 septembre 2022.
- 481.** Le gouvernement a présenté ses observations dans des communications en date du 11 février et du 19 octobre 2022.
- 482.** La République islamique d'Iran n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

⁵ Lien vers l'examen antérieur.

A. Examen antérieur du cas

483. À sa réunion de novembre 2021, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 396^e rapport, paragr. 452]:

- a) Le comité accueille favorablement les mesures prises par le gouvernement en ce qui concerne la ratification des conventions n^{os} 98 et 144 et espère que le processus de ratification arrivera bientôt à son terme. Il prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation en ce qui concerne le résultat de l'examen de la faisabilité de la ratification de la convention n^o 87.
- b) Le comité exprime le ferme espoir que, en pleine consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs, la législation iranienne sera rapidement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale, notamment en autorisant le pluralisme syndical. En particulier, il prie le gouvernement de réviser les «Lignes directrices concernant la création et l'activité des associations de professionnels de la culture, des arts et des médias et des confédérations connexes», ainsi que la «Procédure de création des associations de professionnels de la culture, des arts et des médias et des confédérations connexes», afin de permettre à tous les travailleurs et employeurs des domaines culturels, artistiques ou relatifs aux médias de constituer des organisations de leur choix à tous les niveaux et de s'y affilier. Il prie le gouvernement de lui fournir des informations sur les progrès accomplis à cet égard.
- c) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à ce que les travailleurs de la compagnie unifiée des bus de Téhéran et de son agglomération puissent choisir librement le syndicat auquel ils souhaitent s'affilier et à ce que le SVATH puisse recruter des membres, les représenter et organiser ses activités sans ingérence des autorités ou de l'employeur, et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises et de tout fait nouveau à cet égard.
- d) Rappelant que nul ne devrait être emprisonné pour avoir exercé son droit à la liberté syndicale, le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur les actions concrètes attribuées à MM. Mohammadi, Azimzadeh et Ehsani Raad, y compris des détails sur la «collusion» à laquelle ils auraient participé et la nature des actes qui se préparaient dans ce contexte et leur relation avec la sécurité extérieure ou intérieure de l'État, et de fournir des copies des décisions de justice pertinentes. Le comité prie en outre instamment le gouvernement d'assurer la libération immédiate de M. Ehsani Raad si sa condamnation est due à ses activités syndicales.
- e) Le comité attire l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.

B. Nouvelles allégations des organisations plaignantes

484. Dans des communication datées des 7 et 28 septembre 2022, la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont adressé des observations complémentaires et de nouvelles allégations.

485. La CSI dénonce les nouvelles arrestations de plusieurs syndicalistes et travailleurs en Iran qui exerçaient simplement leurs droits d'expression et de manifestation de manière pacifique pour réclamer de meilleures conditions salariales, en particulier à l'occasion du 1^{er} mai. Elle fait savoir que dans ce cadre M. Reza Shahabi, membre du bureau exécutif du Syndicat des travailleurs de la compagnie des bus de Téhéran et de son agglomération (SVATH), ainsi que M. Rasoul Bodaghi, membre de l'Association des enseignants d'Iran, ont été de nouveau arrêtés et sont actuellement en détention. L'organisation plaignante allègue que M. Shahabi et certains de ses collègues ont été arrêtés le 12 mai 2022 au motif qu'ils ont rencontré M^{me} Cécile Kohler et M. Jacques Paris, deux syndicalistes français qui faisaient du tourisme, tandis que M. Rasoul Bodaghi a été arrêté avec de nombreux autres enseignants le 1^{er} mai.

Selon la CSI, lorsque M. Shahabi a été en mesure de communiquer avec sa famille, il a indiqué avoir rencontré M. Paris et M^{me} Kohler lors d'un déjeuner en public qui avait donné lieu à une banale discussion habituelle entre syndicalistes.

- 486.** La CSI indique que M. Paris et M^{me} Kohler sont tous deux membres de Force ouvrière (Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle FNEC FP-FO). Ils étaient arrivés en Iran le 29 avril 2022 et devaient rentrer en France le 8 mai au plus tard. Leurs familles, restées sans nouvelles, ont fait part de leur inquiétude aux autorités françaises. Le 11 mai 2022, la télévision d'État iranienne, citant le ministère du Renseignement, a annoncé la nouvelle de leur arrestation, les accusant d'être «entrés dans le pays dans le but de déclencher le chaos et de déstabiliser la société». Le 17 mai, un montage vidéo a été diffusé à la télévision iranienne, montrant clairement qu'ils étaient suivis par les services de renseignement depuis leur arrivée sur le sol iranien jusqu'à leur arrestation en route vers l'aéroport.
- 487.** La CSI ajoute que la télévision d'État iranienne a qualifié M. Paris et M^{me} Kohler d'espions qui «avaient l'intention de fomenter des troubles en Iran en organisant des manifestations syndicales» et a affirmé que «le ministère du Renseignement les a surveillés lors de réunions d'organisation et de coordination avec des personnes se considérant elles-mêmes comme membres du syndicat des enseignants». Le 6 juillet 2022, lors d'une conférence de presse à Téhéran, M. Massoud Setayeshi, le porte-parole du pouvoir judiciaire iranien, a déclaré que M. Paris et M^{me} Kohler étaient «accusés d'association et de collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'État». L'organisation plaignante tient que la vidéo diffusée à la télévision d'État iranienne montre que M. Paris et M^{me} Kohler ont visité le pays sans aucune crainte, publiquement et à la vue de tous.
- 488.** La CSI ajoute que, jusqu'à présent, la République islamique d'Iran n'a pas autorisé l'ambassade de France à Téhéran à rendre des visites consulaires à M. Paris et M^{me} Kohler. Le gouvernement français, tout comme les familles des deux syndicalistes français, ignore tout de leur situation actuelle et de leur état de santé physique et psychologique. Officiellement, on ne sait toujours rien du lieu et des conditions de leur détention: ils seraient à Téhéran, toujours à l'isolement. La CSI dénonce leur arrestation et leur détention qui, selon elle, n'ont d'autre motif que d'étouffer toute action syndicale en Iran, ainsi que l'absence de droits de visite élémentaires, qui constitue un traitement interdit en vertu de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.
- 489.** Dans une communication datée du 28 septembre 2022, l'ITF dénonce l'arrestation, le 17 mai 2022, de M. Hassan Saeedi, un dirigeant éminent du SVATH. Selon le plaignant, M. Saeedi a été arrêté par neuf agents des services de renseignement à la suite d'un raid nocturne à son domicile. L'ITF ajoute que M. Saeedi a ensuite été soumis à plusieurs jours d'interrogatoire dans le quartier 209 de la prison d'Evin. Sa détention a été prolongée chaque mois depuis son arrestation. Il aurait été arrêté et détenu en raison de sa participation aux manifestations du 1^{er} mai.

C. Réponse du gouvernement

- 490.** Dans sa communication, le gouvernement indique qu'il a examiné avec attention le rapport antérieur du comité concernant ce cas et affirme que, compte tenu de l'importance primordiale de la liberté syndicale en tant que droit et principe fondamental du travail, il a donné suite aux recommandations du comité. Il indique d'autre part que le principe de la liberté syndicale est consacré dans la Constitution iranienne et d'autres textes législatifs et que, en outre, une nouvelle approche est adoptée en vue de renforcer le tripartisme, de réviser la législation et

les règlements en vigueur et de mettre le statu quo en conformité avec les normes et principes internationaux.

- 491.** S'agissant du processus de ratification des conventions internationales du travail, le gouvernement indique que le projet de loi sur la ratification de la Convention 98 a été approuvé en session plénière du Parlement le 12 juillet 2022 et a ensuite été soumis pour approbation au Conseil gardien de la Constitution. La note 1 du projet de loi souligne que " le ministère des Coopératives, du Travail et de la Protection sociale est l'autorité exécutive chargée de l'application de cette loi. Dans les six mois suivant l'adoption de la loi, le ministère élabore et soumet à l'approbation du Conseil des ministres le règlement exécutif correspondant. Le ministère prépare tous les projets de normes nécessaires à l'application de la loi et les soumet à l'approbation des autorités compétentes". Le gouvernement ajoute que le projet de loi sur la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est soumis pour examen et analyse aux commissions parlementaires compétentes. Quant à la ratification de la convention n° 87, le gouvernement indique que le sujet a été soumis à un groupe de travail d'experts qui ont présenté diverses propositions pour discussion et débat.
- 492.** En ce qui concerne la réforme législative, le gouvernement fait savoir que deux groupes de travail ont été formés au sein du ministère du Travail. Le premier, constitué d'experts en matière de droit du travail et de représentants des autorités publiques compétentes, a pour objet de recenser les dispositions du Code du travail qui nécessitent une révision. Le second, le groupe de travail tripartite des normes internationales du travail, vise à élaborer des propositions concrètes pour la mise en œuvre et l'amélioration de la législation et des règlements liés à toutes les conventions internationales du travail, qu'elles soient ratifiées ou non. Ce groupe de travail tient des réunions mensuelles avec la participation de représentants des confédérations de travailleurs et d'employeurs. La question du chapitre VI de la loi sur le travail de 1990 a récemment été mise à son ordre du jour et a fait l'objet de discussions lors de réunions tripartites qui se sont tenues les 3 et 30 janvier 2022, au cours desquelles il a été décidé:
- de prendre pour base le projet de révision du chapitre VI préparé en août 2002 en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail pour mener le processus actuel de révision. À cet égard, les représentants des travailleurs et des employeurs ont été invités à faire part de leurs points de vue au ministère du Travail le mois prochain, ce qui permettra d'esquisser les grandes lignes d'un nouveau projet et d'en débattre lors de la prochaine réunion du groupe de travail.
 - Lors de sa réunion, le groupe de travail s'interrogera sur la cohérence des règlements du chapitre VI, notamment le règlement sur les syndicats et les associations d'employeurs, adopté en vertu de l'article 131(5) de la loi sur le travail, par rapport aux dispositions de la convention n° 87.
 - La révision des lignes directrices concernant les associations de professionnels de la culture, des arts et des médias sera inscrite à l'ordre du jour des institutions compétentes afin de repérer les modifications requises pour garantir le respect des principes de la liberté syndicale consacrés par la convention n° 87, et un projet de révision sera élaboré et soumis aux autorités compétentes pour approbation définitive. Par ailleurs, le gouvernement fait savoir que, le cas échéant, l'assistance technique du Bureau pourra être sollicitée pour la finalisation du projet.
- 493.** Concernant le Syndicat des travailleurs de la compagnie des bus de Téhéran et de son agglomération (SVATH), le gouvernement réaffirme que les employeurs et les travailleurs

jouissent du droit de constituer des organisations et que ces organisations peuvent mener des activités sans aucune entrave. Par conséquent, les travailleurs de cette profession peuvent également créer leurs organisations; néanmoins, il convient de respecter les formalités légales et d'établir l'existence d'une relation de travail entre les demandeurs et l'entreprise. Le gouvernement rejette l'affirmation selon laquelle ladite organisation n'est pas autorisée à mener ses activités, dans la mesure où plus de 12 000 organisations de travailleurs et d'employeurs sont enregistrées dans tout le pays et qu'elles y mènent des activités conformément à la législation en vigueur. Les articles 199 et 200 de la loi sur le travail de 1990 ont aboli toutes les lois précédentes sur le travail et l'agriculture, et les règlements adoptés en vertu de la nouvelle loi ont remplacé ceux précédemment en vigueur. En application de l'article 131(5) de la loi sur le travail, le «Règlement sur la création, l'étendue des fonctions et des pouvoirs et les formes de fonctionnement des associations professionnelles et de leurs confédérations» a été adopté en 1992 et révisé à deux reprises, respectivement le 10 août 1998 et le 25 octobre 2010. Sa dernière version révisée est contraignante et applicable. Selon son article 24, les organisations qu'il régit sont tenues de mettre leur structure, leur organisation et leur constitution en conformité avec ses dispositions. L'un des objectifs de cette disposition est la suppression des appellations étrangères telles que «syndicat» pour les remplacer par l'appellation persane *anjoman-e-senfi* qui figure dans la loi sur le travail. Le gouvernement souligne que la nouvelle réglementation protège également le principe de la liberté syndicale et de la libre activité des organisations professionnelles et que le remplacement des appellations étrangères par des appellations autochtones n'affecte en rien la substance de ces droits. Il s'inscrit en faux contre un différend axé sur les mots et fait valoir que les candidats de ladite profession ont, comme les autres organisations enregistrées, le droit de constituer des organisations et de mener leurs activités en conformité avec les règles inscrites dans les règlements en vigueur. Le gouvernement n'a connaissance d'aucune demande présentée par ladite organisation en conformité avec la réglementation actuelle. S'il reçoit une demande de création ou de modification de l'organisation conforme à la réglementation actuelle, il examinera cette demande et y donnera suite. À cet égard, le gouvernement attire l'attention du comité sur la nécessité de tenir compte du cadre juridique en vigueur dans les États Membres.

- 494.** S'agissant de la situation de MM. Jamil Mohammadi et Jafar Azimzadeh, le gouvernement fait savoir que M. Jafar Azimzadeh a été libéré après avoir purgé sa peine et que M. Jamil Mohammadi ne s'est pas présenté pour exécuter la sienne et que, à l'heure actuelle, il n'est pas incarcéré.
- 495.** Concernant la situation de M. Shapour Ehsani Raad, le gouvernement indique qu'il a été condamné à une peine d'emprisonnement de cinq ans et est détenu depuis le 16 juin 2020. S'agissant des chefs d'accusation à son encontre, le gouvernement indique qu'il a été condamné pour: participation à des rassemblements illégaux et organisation de tels rassemblements; relations avec des dissidents dans le but de porter atteinte à la sécurité nationale; publication d'articles et usage de mots et d'un langage subversifs et appel au consensus et à la confrontation contre la République islamique; appel à la révolution; propagande contre l'État visant des actions contre la sécurité nationale, par l'exercice d'une influence et des incitations dans les réseaux virtuels; et coopération avec des pseudo-médias et des réseaux soutenus par des services étrangers. Le gouvernement ajoute que l'arrestation et l'emprisonnement de M. Shapour Ehsani Raad n'avaient aucun lien avec ses activités ou son affiliation syndicales.
- 496.** En ce qui concerne les décisions de justice, le gouvernement indique qu'en vertu de l'article 380(2) du Code de procédure pénale, dans les cas de crimes contre la sécurité intérieure et

extérieure de l'État, la décision n'est pas notifiée par écrit, mais montrée à la personne intéressée qui est ainsi informée de son contenu intégral et peut en faire une copie écrite sur place.

- 497.** S'agissant de la situation de M^{me} Cécile Kohler et de M. Jacques Paris, le Gouvernement indique qu'ils sont poursuivis pour rassemblement et collusion dans l'intention de commettre un crime contre la sécurité de l'État et qu'ils sont en détention provisoire depuis le 7 mai 2022 conformément à l'ordonnance du juge d'instruction du parquet de Téhéran. À ce jour, aucun jugement définitif n'a été rendu concernant leurs affaires.
- 498.** En ce qui concerne la situation de MM. Reza Shahabi et Rasoul Bodaghi, le gouvernement indique qu'ils sont poursuivis pour rassemblement et collusion dans l'intention de commettre un crime contre la sécurité de l'État et qu'ils sont en détention provisoire depuis, respectivement, le 12 mai et le 30 avril 2022, conformément à l'ordonnance du juge d'instruction du parquet de Téhéran. À ce jour, aucun jugement définitif n'a été rendu concernant leurs affaires.
- 499.** Dans sa communication en date du 19 octobre 2022, le gouvernement fournit des informations sur la situation de M. Alireza Saghafi et de M^{me} Haleh Safarzadeh qui, selon lui, sont entrés en prison le 12 mars 2022 pour purger une peine pour rassemblement et collusion dans l'intention de commettre un crime contre la sécurité de l'État. Le 9 avril 2022, M. Saghafi a été condamné à une nouvelle peine de trois ans d'emprisonnement pour des charges similaires. Le Gouvernement fournit des détails sur les soins médicaux fournis au couple pendant sa détention et indique qu'ils ont été transférés au centre de détention de Karadj pour des raisons humanitaires et qu'ils ont reçu des visites de leurs enfants. Le gouvernement ajoute enfin que M. Saghafi n'a pas encore purgé un tiers de sa peine, qu'il a en outre fait l'objet d'une condamnation supplémentaire et que le crime pour lequel il a été condamné est l'une des exceptions à l'applicabilité de la règle de la libération conditionnelle, de sorte qu'il ne peut pas encore bénéficier de mesures de clémence. En ce qui concerne M^{me} Safarzadeh, le Gouvernement indique que la prison a été informée qu'une demande de remplacement de la détention par le port du bracelet électronique peut être soumise au conseil de classification en son nom.
- 500.** Le gouvernement fait savoir que, ces dernières années, l'OIT n'a pas joué un rôle actif en termes de coopération technique et d'assistance technique aux États Membres. Il ajoute que l'OIT a refusé de fournir une coopération technique à la République islamique d'Iran. Il en exprime son profond regret et espère qu'une décision adaptée sera prise à cet égard. Il souligne que le comité devrait accorder toute l'attention nécessaire à cette question lors de son examen et dans ses éventuels commentaires.

D. Conclusions du comité

- 501.** *Le comité rappelle que la présente plainte, déposée en 2006, porte sur des actes de répression à l'encontre du Syndicat des travailleurs de la compagnie des bus de Téhéran et de son agglomération (SVATH), sur l'arrestation, la détention et la condamnation d'un grand nombre de membres et de dirigeants syndicaux, ainsi que sur le caractère inadapté du cadre législatif garantissant la protection de la liberté syndicale.*
- 502.** *Concernant le processus de ratification des conventions, le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle le projet de loi sur la ratification de la convention n° 98 a été adopté par le Parlement et a ensuite été soumis au Conseil gardien de la Constitution pour approbation, tandis que le projet de loi concernant la ratification de la convention n° 144 est toujours devant la commission parlementaire compétente. S'agissant de la convention n°87, le comité note que les groupes de*

travail au sein du ministère du Travail examinent le degré de compatibilité de la législation nationale avec la convention en vue de présenter des propositions de réforme législative pour garantir la cohérence entre les dispositions de la convention et la législation nationale. Le comité note les nouvelles mesures prises par le gouvernement pour soutenir la ratification de ces conventions fondamentales et s'attend à ce que le processus de ratification au Parlement arrive sous peu à son terme et que les travaux au sein du ministère du Travail débouchent bientôt sur des propositions concrètes. Il prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.

- 503.** En ce qui concerne le processus de réforme législative, le comité note les indications du gouvernement selon lesquelles le chapitre VI de la loi sur le travail ainsi que les règlements adoptés en vertu de ce chapitre, en particulier le règlement adopté en vertu de l'article 131(5), sont soumis à l'examen du groupe de travail tripartite au sein du ministère du Travail. Il rappelle que, depuis le début de l'examen de ce cas et d'autres cas portant sur la liberté syndicale en Iran, il a constaté que ces textes comportent des dispositions établissant le monopole syndical au niveau de l'unité de travail, du secteur, de la province et du pays. Il accueille favorablement la déclaration du gouvernement selon laquelle un projet préparé en collaboration avec le Bureau servira de base à la révision du chapitre VI et s'attend fermement à ce que le processus de révision débouche sur une réforme législative qui permettra enfin le pluralisme syndical à tous les niveaux en Iran. Il prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.
- 504.** En ce qui concerne les lignes directrices et procédures concernant les associations de professionnels de la culture, des arts et des médias, le comité note que, selon le gouvernement, ces textes font actuellement l'objet d'un examen par les autorités compétentes en vue d'élaborer un projet de révisions qui supprimeraient leurs contradictions avec les principes de la liberté syndicale. Le comité rappelle que, lors de son examen antérieur de ce cas, il avait noté que ces textes, tout comme le chapitre VI de la loi sur le travail et les règlements afférents, ne permettent pas le pluralisme syndical. Il s'attend à ce que le processus de révision aboutisse à l'abrogation des dispositions établissant les monopoles syndicaux à tous les niveaux et prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard. Tout en notant le regret du gouvernement de ne pas avoir pu bénéficier de la coopération technique du BIT, le comité observe que l'assistance technique lui a toujours été proposée dans le cadre de l'examen du présent cas et que ce dernier a indiqué qu'il solliciterait cette assistance technique si nécessaire. En conséquence, le comité rappelle une nouvelle fois que l'assistance technique du Bureau demeure disponible s'il la souhaite.
- 505.** En ce qui concerne le SVATH, le comité note que le gouvernement déclare, en particulier, que le syndicat devrait respecter les formalités légales inscrites dans la loi sur le travail de 1990 et dans le règlement adopté en vertu de son article 131(5) et que, s'il soumet une demande conforme à ce cadre juridique, celle-ci sera examinée. Il note en outre que le gouvernement suggère au SVATH de remplacer le mot «syndicat» dans son appellation. Le comité rappelle que le SVATH a été formé en 1968, soit vingt-deux ans avant la promulgation de la loi sur le travail actuellement en vigueur. Il croit comprendre que, selon le gouvernement, le SVATH devrait présenter une nouvelle demande d'enregistrement.
- 506.** Le comité note que si, dans la première partie de sa communication portant sur le processus de réforme législative, le gouvernement indique que le chapitre VI de la loi sur le travail, qui concerne les organisations de travailleurs et d'employeurs, et le règlement adopté en vertu de son article 131(5) sont soumis à un processus de révision en vue de les mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale, il affirme que le SVATH devrait pourtant se conformer à ce cadre juridique qui ne reconnaît pas le pluralisme syndical. Le comité note que, selon l'article 131(4) de la loi sur le travail, «les travailleurs d'une unité ne peuvent avoir qu'une seule des trois [formes de représentation] suivantes: conseil islamique du travail, anjoman-e-senfi (syndicat) ou représentants des travailleurs» et que l'existence actuelle d'un conseil islamique au sein du SVATH semble faire obstacle à toute

demande d'enregistrement de la part du syndicat. Il rappelle que, lorsqu'il avait examiné ce cas pour la première fois il y a quinze ans, il avait noté, en ce qui concerne la question de l'enregistrement du syndicat, la déclaration du gouvernement selon laquelle «le cadre juridique actuel ne permet pas l'existence à la fois du conseil islamique du travail et d'un syndicat dans la même entreprise et qu'il n'a pas de traces de l'enregistrement de ce syndicat». [Voir cas n°2508, 346^e rapport, juin 2007, paragr. 1190.] La loi restant inchangée à ce jour, le comité note avec une profonde préoccupation que la dernière communication du gouvernement, en ce qui concerne le SVATH, ne fait état d'aucun progrès au cours des quinze dernières années. Le comité estime que le cas du SVATH est illustratif du fait que le cadre juridique actuel de la République islamique d'Iran ne reconnaît pas le droit fondamental des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Étant donné que le cadre juridique actuel ne permet pas l'enregistrement du SVATH, en violation du principe de la liberté syndicale, et compte tenu de l'extrême lenteur du processus de réforme légale, le comité se voit obligé une fois de plus de prier instamment le gouvernement de faire en sorte que le SVATH puisse fonctionner sans entrave grâce à sa reconnaissance de facto et en veillant à ce que ses responsables et ses membres ne soient pas arrêtés, détenus et poursuivis pour des activités syndicales légitimes.

- 507.** À cet égard, le comité note avec une profonde préoccupation les allégations des organisations plaignantes concernant la nouvelle arrestation de M. Reza Shahabi, membre du bureau exécutif du SVATH, au motif qu'il ait rencontré deux syndicalistes français en voyage en Iran avec un visa touristique; ainsi que l'arrestation de M. Hassan Saeedi, qu'aurait eu lieu en raison de sa participation aux manifestations du 1^{er} mai. Il note également avec une profonde préoccupation l'indication du gouvernement selon laquelle MM. Shahabi et Bodaghi sont à nouveau inculpés de réunion et collusion dans le but de commettre un crime contre la sécurité de l'État. Le comité note qu'à la date de l'examen de ce cas MM. Shahabi, Bodaghi et Saeedi sont toujours en détention. Il note par ailleurs que, selon l'organisation plaignante, M. Shahabi a déclaré à sa famille que la rencontre avec les syndicalistes français, qui aurait donné lieu à son arrestation, était un déjeuner en public qui avait débouché sur une banale discussion habituelle entre syndicalistes.
- 508.** Le comité note par ailleurs avec une profonde préoccupation les allégations de l'organisation plaignante concernant l'arrestation et la détention en isolement de M^{me} Cécile Kohler et de M. Jacques Paris, deux syndicalistes français en visite en Iran aux alentours du 1^{er} mai 2022, qui ont été arrêtés juste avant de quitter le pays le 8 mai, détenus en isolement sans pouvoir bénéficier d'une assistance consulaire, et accusés du crime d'association et de collusion dans le but de commettre un crime contre la sécurité de l'État, et ce parce qu'ils ont rencontré des syndicalistes et des militants syndicaux iraniens, en particulier des membres d'organisations d'enseignants et du SVATH. Il note que le gouvernement confirme l'arrestation, la détention et la poursuite des deux syndicalistes français pour les accusations susmentionnées.
- 509.** À cet égard, le comité rappelle que les principes de la liberté syndicale comprennent le droit d'affiliation à des organisations internationales, qui découle de la solidarité d'intérêts des travailleurs ou des employeurs, solidarité d'intérêts qui ne se limite pas à l'économie nationale. En outre, 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 se développer constitue une activité syndicale pleinement légitime, même lorsque la tendance syndicale diffère de la ou des tendance(s) dans le pays. Les visites effectuées à cet égard relèvent d'activités syndicales normales. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1051.] Ces droits incluent le droit des syndicalistes de toute nationalité de se contacter et de se rencontrer lorsqu'ils se trouvent dans un pays donné et de discuter de préoccupations et de questions d'intérêt communes. Le comité rappelle que l'arrestation, la détention et la poursuite de

syndicalistes pour avoir établi de tels contacts et participé à de telles rencontres constituent une violation des principes de la liberté syndicale.

- 510.** Le comité rappelle en outre que le droit d'organiser des réunions publiques et des cortèges à l'occasion du 1^{er} mai constitue un aspect important des droits syndicaux; 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, des réunions publiques ou des cortèges pacifiques, ou d'y avoir participé, surtout à l'occasion du 1^{er} mai. [Voir **Compilation**, paragr. 212 et 156.]
- 511.** Le comité rappelle que le fait que tout détenu doit être déféré sans délai devant la juridiction compétente constitue l'un des droits fondamentaux de l'individu et, lorsqu'il s'agit d'un syndicaliste, la protection contre toute arrestation et détention arbitraires et le droit à un jugement équitable et rapide font partie des libertés civiles qui devraient être assurées par les autorités afin de garantir l'exercice normal des droits syndicaux, et que les syndicalistes détenus doivent, à l'instar des autres personnes, bénéficier d'une procédure judiciaire régulière et avoir le droit à une bonne administration de la justice, à savoir notamment être informés des accusations qui pèsent contre eux, disposer du temps nécessaire à la préparation de leur défense, communiquer sans entrave avec le conseil de leur choix et être jugés sans retard par une autorité judiciaire impartiale et indépendante. [Voir **Compilation**, paragr. 163 et 167.] En outre, le comité rappelle que quels que soient les motifs des arrestations, selon l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, l'isolement cellulaire ne doit être utilisé qu'en dernier ressort dans des cas exceptionnels, pour une durée aussi brève que possible, sous contrôle indépendant et uniquement avec l'autorisation d'une autorité compétente. L'isolement cellulaire prolongé – pendant une durée de plus de quinze jours consécutifs – correspond à de la torture et doit être interdit (voir la Résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 17 décembre 2015 (Règles Nelson Mandela), A/RES/70/175, Règles 43-45).
- 512.** Au vu de ce qui précède, le comité prie instamment le gouvernement de libérer immédiatement tous les syndicalistes iraniens et français arrêtés et détenus simplement pour s'être rencontrés et avoir discuté de questions d'intérêt commun des travailleurs. Le comité prie également instamment le gouvernement de veiller à ce que toutes les personnes arrêtées dans le présent cas bénéficient des garanties d'une procédure judiciaire régulière, notamment d'une assistance consulaire immédiate pour M^{me} Kohler et M. Paris, et de s'abstenir d'utiliser l'isolement cellulaire comme un outil de pression psychologique. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.
- 513.** Le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle M. Jafar Azimzadeh a été libéré après avoir purgé sa peine et M. Jamil Mohammadi n'est pas incarcéré étant donné qu'il ne s'est pas présenté pour exécuter la sienne. Il prie le gouvernement de veiller à ce que la peine de M. Mohammadi ne soit pas exécutée s'il s'avère qu'il a été condamné pour ses activités syndicales.
- 514.** Le comité, tout en notant que le gouvernement a spécifiquement demandé que soient portées à son attention les informations concernant la condamnation et l'emprisonnement de M. Alireza Saghafi et de M^{me} Haleh Safarzadeh, également accusés de réunion et collusion dans le but de commettre un crime contre la sécurité de l'État, observe que leur situation n'a pas été portée à l'attention du comité dans le cadre de ce cas.
- 515.** En outre, le comité note les déclarations du gouvernement concernant M. Shapour Ehsani Raad. Il observe que parmi les actes concrets pour lesquels M. Ehsani Raad est condamné à cinq ans d'emprisonnement figurent l'organisation de rassemblements que le gouvernement qualifie d'illégaux, la publication d'articles, et l'expression d'opinions sur des chaînes de médias et des réseaux sociaux qui, d'après le gouvernement, seraient soutenus par des services étrangers.

516. *Le comité rappelle que, dans les cas impliquant l'arrestation, la détention ou la condamnation d'un dirigeant syndical, le comité, rappelant que l'intéressé devrait bénéficier d'une présomption d'innocence, a considéré qu'il appartenait au gouvernement de montrer que les mesures prises par lui n'avaient pas leur origine dans les activités syndicales de la personne à laquelle lesdites mesures s'étaient appliquées. En outre, dans les cas où les organisations plaignantes alléguent que des travailleurs ou des dirigeants syndicalistes avaient été arrêtés en raison de leurs activités syndicales et où les réponses des gouvernements se bornaient à réfuter semblables allégations ou à indiquer que les arrestations avaient été opérées en raison d'activités subversives, pour des raisons de sécurité intérieure ou pour des crimes de droit commun, le comité s'est fait une règle de demander aux gouvernements en question des informations aussi précises que possible sur les arrestations incriminées, en particulier en ce qui concerne les actions judiciaires entreprises et le résultat de ces actions, pour lui permettre de procéder en connaissance de cause à l'examen des allégations. Le comité 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 **Compilation**, paragr. 158, 178 et 180.] Suivant cette pratique de longue date, dans tous les cas où des syndicalistes ont été jugés en République islamique d'Iran, le comité a toujours demandé au gouvernement de communiquer une copie de la décision de justice. Le gouvernement n'a jamais communiqué de copie de telles décisions de justice, en dépit des demandes répétées. À cet égard, le comité note avec préoccupation la déclaration du gouvernement selon laquelle, conformément à l'article 380(2) du Code de procédure pénale, dans les cas de crimes contre la sécurité intérieure et extérieure de l'État non seulement la décision de justice n'est pas rendue publique, mais en outre elle n'est même pas notifiée par écrit à la personne jugée. Le comité croit comprendre que de telles décisions de justice sont traitées comme des documents confidentiels dans le système judiciaire iranien. Étant donné qu'il a déjà noté que des syndicalistes sont souvent condamnés sur la base des articles 500 et 610 du Code pénal islamique, relatifs à la propagande contre l'État et l'association et la collusion contre la sécurité extérieure et intérieure de l'État, le comité croit comprendre que les décisions de justice rendues à leur encontre ne doivent pas être portées à la connaissance du public sur la base de l'article 380(2) du Code de procédure pénale.*
517. *Au vu de ce qui précède, le comité se voit obligé de noter qu'il semblerait qu'un aspect important du droit à un procès équitable soit systématiquement violé dans toutes les affaires concernant des syndicalistes condamnés pour un «crime contre la sécurité de l'État». Le comité note avec une profonde préoccupation que M. Shapour Ehsani Raad, parmi d'autres, a été condamné de cette manière et est emprisonné depuis le 16 juin 2020. Il note également avec une profonde préoccupation que les syndicalistes iraniens et français arrêtés en mai 2022 risquent d'être soumis à un traitement similaire, en violation du droit international. C'est pourquoi le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que, lorsque des syndicalistes sont poursuivis, leur droit à un procès équitable soit dûment respecté, et qu'en particulier les décisions de justice prononcées soient rendues publiques. Enfin, étant donné que les actes que le gouvernement attribue à M. Ehsani Raad ne semblent pas aller au-delà de l'exercice de la liberté d'expression par un syndicaliste, et en l'absence d'informations plus détaillées sur les motifs de sa condamnation, le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à sa libération immédiate.*

Recommandations du comité

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

- a) Le comité note les nouvelles mesures prises par le gouvernement en vue de la ratification de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et s'attend à ce que le processus de ratification des conventions n°s 98 et 144 arrive bientôt à son terme et que le groupe de travail d'experts et le groupe de travail tripartite au sein du ministère du Travail qui œuvrent à la compatibilité de la législation nationale avec la convention n° 87 produisent rapidement des propositions concrètes. Il prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.
- b) Le comité prend note des mesures prises par le gouvernement en vue de réviser le chapitre VI de la loi sur le travail, le règlement sur la création, l'étendue des fonctions et des pouvoirs et les formes de fonctionnement des associations professionnelles et de leurs confédérations, ainsi que les lignes directrices et les procédures relatives aux associations de professionnels des arts, des médias et de la culture, en vue de les mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale. Il s'attend fermement à ce que ces processus de révision débouchent sur une réforme législative qui permettra enfin le pluralisme syndical à tous les niveaux en Iran. Il prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard. Le comité rappelle de nouveau au gouvernement que l'assistance technique du Bureau demeure disponible s'il la souhaite.
- c) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à ce que le Syndicat des travailleurs de la compagnie des bus de Téhéran et de son agglomération (SVATH) puisse fonctionner sans entrave grâce à sa reconnaissance de facto et en veillant à ce que ses responsables et ses membres ne soient pas arrêtés, détenus et poursuivis pour des activités syndicales légitimes.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de libérer sans délai MM. Reza Shahabi, Hassan Saeedi et Rasoul Bodaghi, M^{me} Cécile Kohler et M. Jacques Paris et tous les autres syndicalistes arrêtés et détenus simplement pour s'être rencontrés et avoir discuté de questions d'intérêt commun des travailleurs. Le comité prie également instamment le gouvernement de veiller à ce que toutes les personnes arrêtées dans le présent cas bénéficient des garanties d'une procédure judiciaire régulière, notamment d'une assistance consulaire immédiate pour M^{me} Kohler et M. Paris, et de s'abstenir d'utiliser l'isolement cellulaire comme un outil de pression psychologique. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.
- e) Le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que, lorsque des syndicalistes sont poursuivis, leur droit à un procès équitable est dûment respecté et qu'en particulier les décisions de justice prononcées sont rendues publiques.
- f) Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de veiller à la libération immédiate de M. Shapour Ehsani Raad. En outre, il prie le gouvernement de veiller à

ce que la peine de M. Mohammadi ne soit pas exécutée s'il s'avère qu'il a été condamné pour ses activités syndicales.

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

Cas n° 3408

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

Plainte contre le gouvernement du Luxembourg présentée par l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurances (ALEBA)

Allégations: L'organisation plaignante dénonce le retrait de la représentativité sectorielle de l'ALEBA par le ministre en charge du travail

- 519.** La plainte figure dans une communication de l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurances (ALEBA) en date du 20 avril 2021. Dans des communications en date des 2 et 8 juin 2021, l'ALEBA a fait parvenir des informations complémentaires.
- 520.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 16 mars 2022.
- 521.** Le Luxembourg 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. Toutefois, il n'a pas ratifié la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 522.** L'organisation plaignante dénonce que le ministre du Travail, par arrêté ministériel du 2 mars 2021 pris à la demande de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGB-L) et de la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB) dans une communication en date du 12 novembre 2020, a retiré à l'ALEBA la qualité de syndicat sectoriel représentatif au motif que, avec une représentativité de 49,22 pour cent aux élections de mars 2019 à la Chambre des salariés, elle ne remplirait plus les conditions requises prévues par l'article L.161-7 (2) du Code du travail, qui requiert une représentation de 50 pour cent des voix pour justifier de la reconnaissance syndicale sectorielle. L'organisation plaignante fait observer que ce score de 49,22 pour cent correspond à celui des deux confédérations réunies et que ces dernières ont mis deux ans à s'apercevoir que pareille représentation de l'ALEBA était insuffisante au regard de l'article L.161-7 (2) du code. L'organisation plaignante allègue que le résultat des élections à l'époque «avait été accepté par tout le monde» et que le ministre avait déclaré à la presse au lendemain des élections que l'ALEBA, malgré son score inférieur de 0,78 pour cent à la norme de 50 pour cent, conservait la qualité de syndicat sectoriel représentatif. Ce revirement aurait pour effet, selon les termes utilisés par l'organisation plaignante, de «fragiliser l'ALEBA dans les pourparlers en cours».

- 523.** Selon l'organisation plaignante, cette obligation quant aux 50 pour cent serait en contradiction avec l'article L.162-1 (3) du code selon lequel «doivent être admis à la commission de négociation [en vue d'une convention collective] le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble 50 pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective». Il y aurait donc des critères différents entre l'article L.161-7 (2) et l'article L.162-1 (3). En tout état de cause, ces dispositions auraient pour effet de protéger les centrales syndicales dites à représentativité nationale.
- 524.** L'organisation plaignante précise que sa plainte s'inscrit en continuation directe de celle qu'elle avait formée devant le comité en 1998 (cas n° 1980) dans laquelle elle dénonçait le fait que, aux termes de la loi de 1965 concernant les conventions collectives de travail et de l'interprétation jurisprudentielle qui en était faite, pour prétendre à la représentativité et signer seule une convention collective, une organisation de travailleurs devait attester une importance numérique sur le territoire national et également être présente dans plusieurs secteurs de la vie économique. Elle rappelle que, dans son examen du cas, le comité avait remis en cause cette double exigence aux fins de la représentativité et que la Cour administrative, dans deux décisions en date du 28 juin 2001 (arrêts 12533C et 12534C), avait également rejeté l'exigence de la plurisectorialité réclamée par l'État.
- 525.** L'organisation plaignante fait en outre observer que la recommandation du comité n'aurait été que partiellement reprise dans la législation nationale, puisque l'article 7 de la loi du 30 juin 2004 portant sur les relations collectives de travail, devenu l'article L.161-7 du Code du travail, requiert pour les syndicats sectoriels au sens de l'article L.161-6 une représentation de 50 pour cent des voix aux dernières élections de la Chambre des salariés pour justifier de leur reconnaissance syndicale sectorielle. L'organisation plaignante dénonce enfin le fait que les dispositions de l'article 9 (1) de la loi du 30 juin 2004, relatif aux syndicats faisant partie d'office de la commission de négociation d'une convention collective, n'ont pas été intégralement reprises dans le Code du travail, en ce sens que l'article L.162-1 (1) du code ne vise plus que les syndicats plurisectoriels, alors que l'article 9 (1) précité visait aussi les syndicats sectoriels. La conséquence est que l'ALEBA ne peut plus représenter d'office les employés pour la négociation d'une convention collective, y compris dans son propre secteur.

B. Réponse du gouvernement

- 526.** Dans sa communication en date du 16 mars 2022, le gouvernement fournit les informations suivantes quant aux faits:
- i) l'arrêté pris par le ministre du Travail en date du 2 mars 2021 par lequel l'ALEBA s'est vu retirer la reconnaissance de la représentativité sectorielle a été pris conformément à la procédure visée par l'article L.161-8 du Code du travail. Cet arrêté ministériel a été pris à la demande de l'OGB-L et de la LCGB, conformément aux dispositions légales;
 - ii) à la suite à la dénonciation partielle par l'Association des banques et banquiers, Luxembourg (ABBL) de la convention collective des salariés de banque en date du 11 novembre 2020, l'ALEBA aurait entamé de sa propre initiative des négociations avec l'ABBL ainsi qu'avec l'Association des compagnies d'assurance et de réassurances (ACA), à l'issue desquelles ces dernières auraient trouvé un accord de principe quant à la reconduction des conventions collectives respectives pour une durée de trois ans;
 - iii) l'arrêté ministériel a été pris sur la base du rapport circonstancié de l'Inspection du travail et des mines (ITM) remis au ministre en date du 23 février 2021. L'ITM a conclu après analyse des critères légaux que l'ALEBA n'avait pas atteint le seuil des 50 pour cent des

voix lors des dernières élections sociales de 2019 prévu à l'article L.161-7 (2) du Code du travail et que, par conséquent, la demande en retrait présentée conjointement par l'OGB-L et la LCGB était fondée eu égard aux critères quantitatifs;

- iv) A la suite à la publication de l'arrêté ministériel du 2 mars 2021, l'ALEBA a intenté, en date du 26 mars 2021, un recours devant le Tribunal administratif de Luxembourg visant à faire annuler, sinon réformer, l'arrêté ministériel. L'affaire sera examinée le 17 janvier 2023 devant la 3ème Chambre pour plaidoiries;
- v) Le recours en référé déposé par l'ALEBA en date du 26 mars 2021 devant le Tribunal administratif de Luxembourg a été rejeté en date du 4 mai 2021

- 527.** Le gouvernement rejette les allégations quant à la prétendue non-conformité du droit national avec la recommandation du Comité de mars 2001 en matière de représentativité syndicale. Le gouvernement considère au contraire que la loi du 30 juin 2004 fait suite à ladite recommandation du Comité ainsi qu'aux arrêts rendus par la Cour administrative en juin 2001, en vue de fixer clairement les critères de représentativité. Il fait observer que l'ALEBA invoque de tels reproches plus de quinze ans après la publication de la loi de 2004. Jusqu'au retrait de la reconnaissance de la représentativité sectorielle par le biais de l'arrêté ministériel du 2 mars 2021, l'ALEBA n'a jamais formulé la moindre critique ou contesté le bien-fondé de la loi du 30 juin 2004, codifiée ensuite aux articles L.161-1 et suivants du Code du travail.
- 528.** S'agissant de la prétendue contradiction entre l'article L.161-7 du Code du travail (qui requiert une représentation de 50 pour cent des voix aux dernières élections de la Chambre des salariés pour justifier d'une reconnaissance syndicale sectorielle) avec l'article L.162-1 (3) du code (selon lequel doivent être admis à la commission de négociation en vue d'une convention collective le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble 50 pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel), le gouvernement considère qu'aucune contradiction n'est à déplorer entre ces deux textes de loi, leurs contenus n'ayant pas le même objet. Selon le gouvernement, l'article L.161-7 du Code pose la condition des seuils à respecter en vue de justifier d'une représentativité sectorielle, tandis que l'article L.162-1 du code a trait à la composition d'une commission de négociation d'une convention collective de travail. À cet égard, la disposition de l'article L.162-1 (3) s'applique à tout syndicat répondant aux critères des 50 pour cent indépendamment du fait d'une quelconque représentativité sectorielle ou nationale.
- 529.** S'agissant du résultat des élections à la Chambre des salariés lors desquelles l'ALEBA a obtenu 49,22 pour cent des voix, le gouvernement indique que c'est en raison de différends avec l'OGB-L et la LCGB à l'occasion de la négociation de la convention collective dans le secteur bancaire que les deux confédérations auraient finalement contesté cette représentativité. Le gouvernement fait observer qu'aucune demande de retrait en représentativité sectorielle n'avait été introduite à la suite des résultats de ces élections en 2019, ce qui pourrait valoir reconnaissance de la représentativité sectorielle dans le chef de l'ALEBA malgré le non-respect du seuil des 50 pour cent, mais en aucun cas cela ne saurait constituer un droit acquis.
- 530.** Le gouvernement fait enfin observer que l'ALEBA a évidemment la possibilité de présenter des listes aux prochaines élections sociales et d'atteindre à ce moment-là les seuils requis pour lui permettre de prétendre de nouveau à la reconnaissance de la qualité de syndicat justifiant de la représentativité dans ce secteur particulièrement important de l'économie. L'ALEBA ne perd donc pas définitivement sa représentativité sectorielle.

C. Conclusions du comité

- 531.** *Le comité note que la présente plainte porte sur le retrait de la représentativité sectorielle de l'ALEBA par le ministre en charge du travail à la suite du résultat des élections à la Chambre des salariés de mars 2019, ce qui aurait en particulier pour effet d'affecter sa capacité à valablement négocier et conclure des conventions collectives dans le secteur des banques et des assurances. Le comité observe que c'est la deuxième fois, à plus de vingt ans d'intervalle, qu'il est saisi par l'ALEBA d'une question concernant la qualité représentative de l'organisation plaignante en tant qu'organisation sectorielle.*
- 532.** *Le comité note que: i) l'article 7 de la loi du 30 juin 2004 portant sur les relations collectives de travail, devenu l'article L.161-7 du Code du travail, requiert pour les syndicats sectoriels au sens de l'article L.161-6 une représentation de 50 pour cent des voix aux dernières élections de la Chambre des salariés, pour justifier de leur reconnaissance syndicale sectorielle; et ii) c'est sur cette base que le ministre du Travail, par arrêté ministériel du 2 mars 2021 pris à la demande de l'OGB-L et de la LCGB, a retiré à l'ALEBA la qualité de syndicat sectoriel représentatif au motif que, avec une représentativité de 49,22 pour cent aux élections de mars 2019 à la Chambre des salariés, elle ne remplirait plus les conditions requises pour être syndicat sectoriel représentatif. Le comité note que le gouvernement indique à cet égard que l'arrêté ministériel a été pris, conformément à la procédure visée à l'article L.161-8 du Code du travail, sur la base du rapport circonstancié de l'ITM remis au ministre en date du 23 février 2021 qui a conclu que l'ALEBA n'avait pas atteint, lors des dernières élections sociales de 2019, le seuil des 50 pour cent des voix prévu à l'article L.161-7 (2) du code et que, par conséquent, la demande en retrait présentée conjointement par l'OGB-L et la LCGB était fondée eu égard aux critères quantitatifs.*
- 533.** *Le comité note que, selon l'organisation plaignante, l'obligation quant aux 50 pour cent serait en contradiction avec l'article L.162-1 (3) du Code du travail, selon lequel doivent être admis à la commission de négociation [en vue d'une convention collective] le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble 50 pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Il y aurait ainsi des critères différents entre l'article L.161-7 (2) et l'article L.162-1 (3). Le comité note à ce propos que le gouvernement considère qu'il n'y a pas de contradiction entre ces deux textes, leurs contenus n'ayant pas le même objet: l'article L.161-7 du code pose la condition des seuils à respecter en vue de justifier d'une représentativité sectorielle, tandis que l'article L.162-1 du code a trait à la commission de négociation d'une convention collective de travail; en outre, l'article L.162-1(3) du code s'applique à tout syndicat répondant aux critères des 50 pour cent indépendamment du fait d'une quelconque représentativité sectorielle ou nationale.*
- 534.** *Le comité prend note de ces observations. Le comité note que la reconnaissance sectorielle au sens de l'article L.161-7 précité ouvre droit à une série de prérogatives pour l'organisation concernée, au rang desquelles la participation à la négociation collective ainsi que la signature des conventions collectives dans le secteur concerné, la participation à la conclusion d'accords nationaux ou interprofessionnels, la présentation de listes aux élections des délégations du personnel, la participation à certaines décisions de l'entreprise, l'octroi de congés-formation ou encore la désignation de représentants des travailleurs à certaines instances.*
- 535.** *Le comité note que, aux élections à la Chambre des salariés de 2019, l'OGB-L a obtenu 31,58 pour cent des suffrages, la LCGB 19,20 pour cent, contre 49,22 pour cent pour l'ALEBA. Le comité observe que cette diminution de représentativité sectorielle par rapport aux élections précédentes à la Chambre des salariés implique que l'ALEBA ne disposerait plus du poids suffisant lui permettant de signer seule une convention collective. Le comité constate également que, au regard de la lecture conjuguée des articles L.161-7 et L.162-1 du Code du travail, au-delà de la signature, c'est la*

participation à la négociation collective de l'organisation sectorielle qui ne semble plus acquise. En effet, le comité note que pour être admis à la commission des négociations, lorsque les conditions de l'article L.161-7 ne sont pas remplies, il faut: i) une décision à l'unanimité des syndicats remplissant les conditions pour siéger à la commission de négociation au titre de l'article L.162-1 (2) du code (c'est -à-dire les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale); ou ii) que (...) le ou les syndicats aient obtenu isolément ou ensemble 50 pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective (article L.162-1 (3)). Le comité observe que l'ALEBA ne remplirait pas non plus cette condition: d'après les résultats des élections pour la désignation des délégués du personnel communiqués par le plaignant, l'OGB-L et la LCGB réuniraient ensemble 27,57 pour cent des effectifs dans le secteur des finances, contre 30,09 pour cent pour l'ALEBA.

- 536.** Le comité souhaite rappeler que dans un cas où, à la lumière de considérations d'ordre national, le droit d'engager des négociations collectives avait été restreint au bénéfice de deux syndicats nationaux ouvriers en général, il a estimé que cela ne devait pas empêcher le syndicat représentant la majorité des travailleurs d'une certaine catégorie de s'occuper de la sauvegarde des intérêts de ses membres. Le comité a ainsi recommandé d'inviter le gouvernement à étudier les mesures qui pourraient intervenir, en tenant compte des conditions nationales particulières, en vue de permettre à ce syndicat d'être associé à la procédure de négociation collective de telle sorte qu'il puisse y représenter de façon adéquate et y défendre les intérêts collectifs de ses membres. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1385.] Le comité considère en l'espèce que, bien qu'elle soit passée en-deçà du seuil des 50 pour cent à la suite des élections de 2019 à la Chambre des salariés, l'ALEBA reste le syndicat le plus représentatif de son secteur, ce que le gouvernement ne conteste pas, et qu'elle devrait en conséquence pouvoir continuer à défendre les intérêts collectifs de ses membres.
- 537.** Dans ce contexte, le comité invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires qui conviendraient, pour veiller à ce que le syndicat le plus représentatif d'un secteur puisse pleinement défendre les intérêts de ses membres, en particulier en prenant part à la négociation des conventions collectives pertinentes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision du Tribunal administratif de Luxembourg qui sera rendue quant au fond.

Recommandation du comité

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

Le comité invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires qui conviendraient, pour veiller à ce que le syndicat le plus représentatif d'un secteur puisse pleinement défendre les intérêts de ses membres, en particulier dans le cadre de la négociation des conventions collectives pertinentes. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de la décision du Tribunal administratif de Luxembourg qui sera rendue quant au fond.

Cas n° 3076

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

Plainte contre le gouvernement des Maldives présentée par l'Association des salariés du tourisme des Maldives (TEAM) 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: Usage disproportionné de la force par la police contre des travailleurs en grève; arrestation arbitraire de membres et de dirigeants de la TEAM; licenciement abusif de neuf travailleurs dont des dirigeants de la TEAM ayant participé à une grève comme meneurs; non-application du jugement ordonnant leur réintégration sans perte de salaire. D'autres allégations font état de discrimination antisyndicale à l'encontre de membres du syndicat TEAM dans deux autres établissements hôteliers

- 539.** Le comité a examiné ce cas (présenté en avril 2014) pour la dernière fois lors de sa réunion de juin 2021, et, à cette occasion, il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 395^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 342^e session, paragr. 252-283 ⁶.]
- 540.** L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a fourni des informations additionnelles dans des communications datées des 18 août 2021 et 24 mai 2022.
- 541.** Le gouvernement a fourni ses observations dans une communication datée du 23 mai 2022.
- 542.** La République des Maldives 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.

⁶ Lien vers l'examen antérieur du cas.

A. Examen antérieur du cas

543. Lors de sa réunion de juin 2021, le comité a formulé les recommandations suivantes sur les questions restées en suspens [voir 395^e rapport, paragr. 283]:

- a) Le comité prie le gouvernement et les organisations plaignantes de fournir des informations sur la situation professionnelle actuelle des dirigeants et membres du syndicat TEAM licenciés à l'hôtel A⁷.
- b) En ce qui concerne la question de l'indemnisation liée aux licenciements injustifiés à l'hôtel B⁸, compte tenu de l'intention des plaignants de demander une révision judiciaire de l'arrêt de la Cour suprême, le comité prie instamment le gouvernement de procéder à un examen approfondi des allégations relatives à la nature antisyndicale de ces licenciements en vue de garantir que, dans le cas où les allégations seraient prouvées, les employés concernés reçoivent une indemnisation adéquate pour réparer tous les dommages subis et prévenir toute répétition de tels actes à l'avenir.
- c) Le comité prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les procédures judiciaires relatives aux allégations de licenciements abusifs dans l'hôtel C⁹ soient rapidement menées à bien, afin d'éviter des retards déraisonnables, et pour que les décisions soient rapidement et pleinement appliquées par les parties concernées.
- d) Le comité prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le syndicat de l'hôtel C puisse exercer librement ses activités syndicales légitimes, y compris son droit d'organiser des réunions et de déployer des banderoles syndicales, sans aucune ingérence de la direction, et pour que les cadres syndicaux licenciés aient un accès raisonnable aux membres et aux locaux du syndicat, de sorte qu'ils puissent remplir leurs fonctions de représentation. Le comité invite en outre le gouvernement à tendre la main aux parties et à les encourager à s'engager de bonne foi dans la négociation collective afin de créer et de maintenir des relations de travail harmonieuses et de prévenir les conflits du travail.
- e) Rappelant que les aspects législatifs du cas ont été renvoyés à la CEACR, le comité veut croire que le gouvernement agira rapidement en vue de garantir l'adoption de la législation nécessaire pour assurer pleinement la liberté d'association et les droits de négociation collective.
- f) S'agissant des allégations spécifiques de ce cas d'espèce, le comité prie à nouveau le gouvernement de demander des informations aux organisations d'employeurs concernées en vue de pouvoir disposer de leur version des faits et de celle des entreprises en cause sur les questions en instance.

B. Informations complémentaires des organisations plaignantes

544. Dans ses communications datées des 18 août 2021 et 24 mai 2022, l'UITA allègue qu'aucun progrès n'a été réalisé dans la résolution d'un quelconque des trois cas dans les hôtels A, B et C et souligne un manque de protection des droits syndicaux, tant en droit que dans la pratique.

545. En ce qui concerne l'hôtel A, les organisations plaignantes rappellent que, en février 2021, la Cour suprême a confirmé la décision de la Haute Cour de novembre 2016, selon laquelle la réintégration des neuf dirigeants et membres de la TEAM victimes ne nécessitait pas le retour sur le même lieu de travail. Elles indiquent que cette décision était la dernière étape de la

⁷ Hotel One&Only Reethi Rah.

⁸ Hotel Conrad Maldives Rangali Island.

⁹ Hotel Sheraton Maldives Full Moon Resorts & Spa.

procédure judiciaire, que six membres du syndicat ont conclu des règlements à l'amiable, mais que trois autres travailleurs, dont le secrétaire général de la TEAM, sont toujours au chômage et réclament leur réintégration. Selon les organisations plaignantes, le gouvernement n'a pris aucune mesure pour engager un dialogue entre les travailleurs et la direction afin de régler le différend et de réintégrer les trois syndicalistes restants.

- 546.** Concernant l'hôtel B, les organisations plaignantes indiquent que, en juillet 2021, la TEAM a soumis une demande de révision de l'arrêt de la Cour suprême de février 2021, qui a estimé que, bien qu'il n'y ait pas eu de base pour le licenciement des travailleurs licenciés, le paiement reçu par ces travailleurs en lieu et place du préavis était une compensation suffisante. Dans sa demande de révision judiciaire, la TEAM a exprimé ses inquiétudes quant au retard excessif dans le processus judiciaire – l'arrêt de la Cour suprême a été rendu dix ans après le licenciement des syndicalistes – qui a effectivement pénalisé les 22 membres du syndicat réclamant leur réintégration et a souligné que cette période prolongée a été utilisée comme l'une des raisons pour lesquelles la réintégration des travailleurs n'était pas possible selon la Cour suprême. Abordant ensuite le raisonnement de la cour selon lequel les actions internationales de protestation contre les licenciements abusifs avaient miné la confiance au point que la réintégration à l'hôtel n'était plus possible ou souhaitable, la TEAM a affirmé que les protestations menées étaient des activités syndicales légitimes qui n'avaient aucune incidence sur la capacité des membres du syndicat licenciés à reprendre le travail, et qu'il n'appartenait pas à la Cour suprême de déterminer si la confiance avait été minée au point que la reprise du travail n'était pas viable. Enfin, la TEAM a fait valoir que, bien que la loi sur l'emploi prévoit la réintégration, le réemploi ou l'indemnisation en cas de licenciement abusif, la Cour suprême a jugé qu'il y avait eu licenciement abusif sans toutefois ordonner aucune des mesures prévues par la loi. En août 2021, la Cour suprême a décidé de ne pas réexaminer le cas, ne trouvant aucune injustice flagrante dans son jugement de février 2021. À cet égard, les organisations plaignantes soulignent qu'il n'y a pas d'autre recours juridique possible et allèguent que le gouvernement ne prend aucune mesure pour parvenir à un règlement à l'amiable.
- 547.** En ce qui concerne l'hôtel C, les organisations plaignantes indiquent que, en novembre 2020, la Cour suprême a confirmé la décision de la Haute Cour qui a considéré que les licenciements de trois syndicalistes étaient justifiés, même s'ils ont été licenciés pour cause de rassemblement pacifique. Bien qu'aucun recours juridique ne soit possible, les dirigeants syndicaux licenciés cherchent à obtenir réparation. Les organisations plaignantes allèguent en outre que les activités syndicales ont été interdites dans le complexe hôtelier et que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour garantir que les travailleurs jouissent de la liberté syndicale sur le lieu de travail, y compris du droit de se livrer à des activités syndicales pacifiques ou à la négociation collective.
- 548.** En ce qui concerne les cas susmentionnés, les organisations plaignantes allèguent qu'ils sont en cours depuis dix ans, qu'il n'y a toujours pas eu d'enquête indépendante sur l'action de la police et l'arrestation de membres de la TEAM en décembre 2008, avril 2009 et mai 2013 et que les travailleurs et leurs représentants sont frustrés par la lenteur des procédures judiciaires.
- 549.** Les organisations plaignantes soulèvent également des préoccupations plus générales en ce qui concerne la situation de la liberté syndicale, alléguant qu'il y a une peur croissante dans les complexes hôteliers à travers le pays et que, même si la TEAM a sensibilisé ses membres au droit de s'organiser et de négocier collectivement en tant que droit fondamental, l'intention et les mesures du gouvernement font que ces droits ne sont pas accessibles dans la pratique. En outre, aucun progrès n'a été réalisé pour que la protection des droits syndicaux, en particulier le droit à la liberté de réunion et la protection contre la discrimination antisyndicale, soit

pleinement garanti tant en droit qu'en pratique, et le gouvernement n'a pris aucune mesure pour adopter la loi sur les relations professionnelles. De l'avis des organisations plaignantes, l'adoption de la loi sur les relations professionnelles, sur la base du projet présenté dans le Mémoire technique de l'OIT de juin 2013, qui était le résultat d'un processus de consultation tripartite, permettrait de prendre les mesures législatives nécessaires à la protection des droits syndicaux, en particulier le droit à la liberté de réunion et la protection contre la discrimination antisyndicale.

C. Observations du gouvernement

- 550.** Dans sa communication datée du 23 mai 2022, le gouvernement présente ses observations sur la situation des hôtels A, B et C, ainsi que sur le cadre législatif qui, selon lui, garantit les droits syndicaux.
- 551.** En ce qui concerne l'hôtel A, le gouvernement informe que sa communication de janvier 2021 (précédemment examinée par le comité) a déjà traité de manière exhaustive les allégations formulées et réitère que, sur les neuf travailleurs licenciés, un a été réintégré conformément à la décision du tribunal du travail, trois ont conclu des accords à l'amiable et ont retiré toute plainte contre l'employeur et cinq ne se sont pas présentés au travail après avoir été réintégrés, ce que l'employeur a considéré comme un rejet de leur réintégration. Le gouvernement estime qu'il n'y a donc pas de réclamation pendante concernant les travailleurs licenciés de l'hôtel A.
- 552.** En ce qui concerne l'hôtel B, le gouvernement fournit des informations détaillées sur la procédure judiciaire concernant les 21 travailleurs licenciés. Il indique que le tribunal du travail a jugé leurs licenciements illégaux et a ordonné leur réintégration, ainsi que le paiement des salaires et des indemnités, et que les cas ont ensuite été jugés par la Haute Cour avant d'être traités par la Cour suprême. Cette dernière a jugé qu'il n'y avait effectivement pas de situation de réduction des effectifs à l'hôtel, mais que l'indemnité versée par l'employeur en guise de préavis constituait une juste compensation et que la réintégration aux postes précédents n'était pas possible en raison d'une rupture de confiance entre les parties et du temps considérable qui s'est écoulé depuis la date de cessation de service. En ce qui concerne l'allégation des travailleurs selon laquelle leur licenciement était fondé sur leur participation à une grève, la Cour suprême a observé que, lors de l'examen des cas par le tribunal du travail, les organisations plaignantes ont fait valoir qu'elles ne pouvaient pas affirmer que leur licenciement était principalement dû à leur engagement dans des activités syndicales, que le tribunal du travail n'a pas trouvé de preuves suffisantes pour étayer cette allégation et qu'elle ne pouvait donc pas être prise en compte pour trancher le cas. Selon le gouvernement, les allégations de discrimination antisyndicale soulevées au cours de la procédure n'étaient donc pas fondées. Il ajoute toutefois que, dans le cadre des procédures devant la Haute Cour et la Cour suprême, les travailleurs ont demandé le maintien de la réparation de l'indemnité supplémentaire ordonnée par le tribunal du travail et ont donc le droit de réclamer cette indemnité, mais ne l'ont pas encore demandée. En mai 2022, la Cour suprême a informé qu'elle avait rejeté la demande de révision judiciaire de sa décision, les organisations plaignantes ayant épuisé les procédures judiciaires nationales disponibles.
- 553.** Concernant l'hôtel C, le gouvernement indique que le tribunal du travail a considéré que le licenciement de trois travailleurs n'était pas justifié, mais n'a pas jugé nécessaire de les réintégrer en raison de leur négligence et a ordonné une indemnisation à la place. En appel, la Haute Cour a annulé la décision du tribunal du travail, considérant que les licenciements étaient légaux et qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la réintégration, une décision confirmée par la Cour suprême. Dans un cas différent touchant quatre autres membres de la TEAM, le tribunal du travail a décidé que, si l'équité quant au fond des licenciements avait été prouvée

par l'employeur, l'équité de procédure ne l'était pas et a donc ordonné le versement d'une indemnité aux travailleurs pour licenciement abusif. En appel, la Haute Cour a considéré que l'équité procédurale avait également été respectée dans les licenciements et que les activités des travailleurs n'avaient pas été exercées conformément à la loi sur la liberté de réunion pacifique, et a donc jugé la décision du tribunal du travail invalide. Cette décision n'a pas fait l'objet d'un appel. Selon le gouvernement, les cas relatifs à l'hôtel C ont donc été conclus par des décisions définitives des tribunaux, et les autres droits syndicaux, y compris le droit d'organiser des assemblées, sont garantis par le cadre juridique existant.

- 554.** En ce qui concerne les allégations générales concernant l'absence de cadre législatif approprié pour garantir les droits syndicaux, le gouvernement informe que la loi sur les associations, formulée en consultation avec un large éventail de parties prenantes et ratifiée en mai 2022, fournit un cadre plus complet pour l'exercice du droit à la liberté syndicale, en particulier sur l'enregistrement, les droits et obligations généraux, y compris le droit de grève, la responsabilité et la dissolution. Une étude approfondie a également été menée pour déterminer si l'actuel projet de loi sur les relations professionnelles aborde les questions de la protection des droits des travailleurs et des employeurs, de la formation et de la reconnaissance des syndicats, des droits syndicaux, de la négociation collective, des mécanismes de règlement des différends et des forums de dialogue tripartite sur le travail. Comme l'administration actuelle a pour politique d'organiser des consultations publiques sur les projets de loi avant leur adoption par le Parlement, le projet de loi sur les relations professionnelles sera bientôt ouvert à la consultation publique. Le gouvernement ajoute qu'un mécanisme de règlement des différends a été mis en place depuis avril 2011 pour permettre aux employeurs et aux travailleurs de traiter les différends avant de s'engager dans une grève, et ce mécanisme garantit que le droit de grève est uniquement soumis à la sûreté, à la sécurité et aux droits des autres sur le lieu de travail.
- 555.** En ce qui concerne l'absence alléguée d'un cadre efficace pour assurer la protection contre les licenciements abusifs, le gouvernement indique que la loi sur l'emploi interdit le licenciement illégal sans motif raisonnable et que la charge de la preuve incombe à l'employeur. Les amendements de 2020 à la loi sur l'emploi fournissent des lignes directrices supplémentaires sur un certain nombre de questions juridiques, y compris le licenciement pour motif économique, et le Règlement général sur l'emploi de 2021 détaille davantage les protections accordées par la loi sur l'emploi. En outre, la loi sur l'emploi établit un tribunal du travail indépendant habilité à recevoir les plaintes concernant les violations de ses dispositions.
- 556.** Quant à l'absence alléguée de législation garantissant le droit à la liberté d'expression et de réunion, le gouvernement soutient que ces deux droits sont garantis par la Constitution et que le droit à la liberté de réunion pacifique est également assuré par la loi de 2013 sur les réunions pacifiques. Toutefois, comme c'est le cas dans de nombreux autres pays démocratiques, ces droits ne peuvent être exercés sans limites.
- 557.** Le gouvernement conclut en soulignant que, au fil des ans, il a travaillé sans relâche pour améliorer et établir un cadre législatif complet qui garantit les droits des travailleurs conformément aux conventions ratifiées. Le tribunal du travail est opérationnel et a été actif dans le traitement et le règlement des plaintes qui lui ont été soumises. Le gouvernement ne s'immisce pas dans l'exercice du tribunal du travail ou des autres tribunaux. Dans ce cas particulier, ni le gouvernement ni le tribunal du travail n'ont été en mesure d'établir l'allégation de discrimination antisyndicale des organisations plaignantes en relation avec la cessation de leur emploi. Bien que le gouvernement encourage les travailleurs à exercer pleinement les droits que leur confèrent les lois locales et les conventions ratifiées, il est important d'épuiser tous les mécanismes locaux lorsqu'ils cherchent à obtenir réparation et à exercer leurs droits.

D. Conclusions du comité

- 558.** *Le comité rappelle que le présent cas porte sur des faits survenus à l'hôtel A entre novembre 2008 et mai 2013 et concerne des allégations d'usage disproportionné de la force par la police contre des travailleurs en grève, d'arrestation et détention répétées de dirigeants de la TEAM, de licenciement de ces derniers et de non-application du jugement ordonnant leur réintégration sans perte de salaire. Le cas fait également référence à des allégations de discrimination antisyndicale visant les membres de la TEAM dans deux autres établissements hôteliers – les hôtels B et C.*
- 559.** *Le comité prend bonne note des informations additionnelles fournies par les organisations plaignantes et des observations du gouvernement, qui concernent les développements dans les trois établissements hôteliers, ainsi que des informations actualisées sur la situation générale de la liberté syndicale dans le pays.*
- 560.** *En ce qui concerne la situation des responsables de la TEAM licenciés à l'hôtel A (recommandation a)), le comité rappelle que, suite à une première décision du tribunal du travail ordonnant la réintégration de neuf travailleurs licenciés, la Cour suprême a confirmé, en février 2021, la décision de la Haute Cour de novembre 2016, selon laquelle les dirigeants et les membres du syndicat victimes ne devaient pas forcément être réintégrés sur le même lieu de travail et que les employeurs avaient toute discrétion pour déterminer le sens et les modalités de la réintégration. Le comité prend bonne note des informations fournies par les organisations plaignantes et le gouvernement sur la situation professionnelle en cours des syndicalistes concernés, mais observe qu'elles sont partiellement contradictoires. Alors que les organisations plaignantes allèguent que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour engager un dialogue entre les travailleurs et la direction afin de régler le différend concernant les trois syndicalistes restants, y compris le secrétaire général de la TEAM, qui n'ont pas été réemployés et réclament leur réintégration, le gouvernement affirme que toutes les plaintes en instance concernant l'hôtel A ont été traitées – un travailleur a été réintégré, trois ont conclu des accords à l'amiable et cinq se sont vu offrir une réintégration, mais ne sont pas venus travailler, ce qui a été compris par l'employeur comme un refus de l'offre de réintégration.*
- 561.** *Prenant acte du manque de détails et de clarté quant aux circonstances du retour au travail des travailleurs ou du refus d'y retourner soulevé par le gouvernement, le comité ne peut que constater que, treize ans après qu'une première décision de justice a ordonné leur réintégration, certains dirigeants et membres syndicaux n'ont toujours pas été réemployés et ne disposent d'aucun autre recours juridique au-delà des modalités pouvant être exercées par l'employeur. Dans ces conditions et compte tenu du fait qu'au moins trois travailleurs, dont le secrétaire général de la TEAM, continuent de réclamer leur réintégration, le comité prie instamment le gouvernement de s'engager activement auprès des parties et d'encourager le dialogue entre elles en vue de trouver un règlement à l'amiable pour les syndicalistes qui souhaitent être réintégrés, comme les parties ont pu le faire pour d'autres travailleurs licenciés. Le comité veut croire que toutes les parties s'engageront de bonne foi dans ce processus et feront tous les efforts raisonnables pour trouver une solution acceptable à ce problème de longue date.*
- 562.** *En ce qui concerne les allégations de discrimination antisyndicale à l'hôtel B (recommandation b)), le comité rappelle que 22 membres de la TEAM auraient été licenciés abusivement en raison de leur participation à un arrêt de travail pacifique et que, malgré de longues procédures judiciaires, les travailleurs licenciés n'ont toujours pas été réintégrés. Bien que la Cour suprême, dans son arrêt de février 2021, ait confirmé la décision de la Haute Cour concernant le licenciement abusif, elle a annulé la décision initiale du tribunal du travail ordonnant la réintégration et l'indemnisation et a considéré que le paiement reçu par ces travailleurs en lieu et place du préavis constituait une compensation suffisante. Le comité note l'indication des organisations plaignantes à cet égard selon*

laquelle la TEAM a soumis une demande de révision de l'arrêt en juillet 2021. Dans sa demande, la TEAM s'est dite préoccupée par la longueur excessive de la procédure judiciaire – l'arrêt de la Cour suprême a été rendu dix ans après le licenciement des syndicalistes –, qui a effectivement pénalisé les 22 syndicalistes réclamant leur réintégration, et a fait valoir que, contrairement à ce qu'a déclaré la Cour suprême, les activités syndicales légitimes consistant à organiser des manifestations n'avaient aucune incidence sur la capacité des syndicalistes licenciés à reprendre le travail. La TEAM a également fait valoir que, bien que la Cour suprême ait jugé qu'il y avait eu licenciement abusif, elle n'a ordonné aucune des mesures prévues par la loi sur l'emploi pour remédier à un licenciement abusif – réintégration, réemploi ou indemnisation. Le comité note en outre les observations détaillées du gouvernement sur les procédures judiciaires devant le tribunal du travail, la Haute Cour et la Cour suprême et observe en particulier l'affirmation du gouvernement selon laquelle, d'après les tribunaux, aucune preuve n'a été fournie au cours de la procédure pour étayer l'allégation de discrimination antisyndicale soulevée par les travailleurs en rapport avec leur licenciement, et que cette allégation ne pouvait donc pas être prise en considération pour trancher le cas. Le comité note également que, en août 2021, la Cour suprême a décidé de ne pas réexaminer le cas et que, selon les organisations plaignantes, le gouvernement ne prend aucune mesure pour parvenir à un règlement à l'amiable. Pour sa part, le gouvernement soutient que les travailleurs licenciés ont le droit de réclamer une indemnisation supplémentaire, conformément à l'ordonnance du tribunal du travail, mais qu'aucune demande de ce type n'a encore été soumise.

563. Le comité croit comprendre de ce qui précède que, plus de onze ans après que leur licenciement a été jugé injustifié, les 22 dirigeants syndicaux de la TEAM ont maintenant épuisé toutes les procédures judiciaires disponibles au niveau national, n'ont pas obtenu leur réintégration et n'ont reçu aucune indemnité, à l'exception de l'indemnité de licenciement initiale, mais ont droit, selon le gouvernement, à une indemnité supplémentaire pour licenciement abusif, conformément à l'ordonnance du tribunal du travail. Rappelant à cet égard que les indemnités perçues devraient être appropriées compte tenu du préjudice subi et de la nécessité d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1173], le comité veut croire que les travailleurs concernés pourront recevoir cette indemnisation sans délai et que le gouvernement jouera un rôle actif pour faciliter le processus. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toute action menée à cet égard. Observant en outre le caractère prolongé de la procédure, qui, selon les organisations plaignantes, a pénalisé les 22 syndicalistes réclamant leur réintégration, le comité se voit obligé de rappeler que l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. Le retard pris pour mener à bien les recours judiciaires qui donnent accès à la réparation réduit par lui-même l'efficacité de ces recours, étant donné que la situation ayant fait l'objet d'une plainte, souvent, peut avoir changé de manière irréversible, de sorte qu'il devient impossible d'ordonner une réparation appropriée ou de revenir à la situation antérieure. [Voir **Compilation**, paragr. 170 et 1144.] Dans ces conditions, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les allégations de discrimination antisyndicale soient examinées dans le cadre d'une procédure nationale qui doit être prompt afin que les recours nécessaires puissent être réellement efficaces.
564. En ce qui concerne l'hôtel C, le comité rappelle que les allégations formulées concernent des procédures disciplinaires de masse touchant une centaine de travailleurs syndiqués et des licenciements (ou non-renouvellement de contrats) antisyndicaux ciblés de dix membres de la TEAM (recommandation c)). Le comité observe, d'après les informations fournies par les organisations plaignantes et le gouvernement que, en novembre 2020, la Cour suprême a confirmé la décision de la Haute Cour qui considérait les licenciements de trois syndicalistes comme justifiés, annulant ainsi la décision initiale du tribunal du travail. Le gouvernement informe également d'un cas supplémentaire, où la Haute Cour a également considéré les licenciements de quatre autres syndicalistes comme justifiés, car ils n'avaient pas agi conformément à la loi sur la liberté de réunion

pacifique. Tout en prenant dûment note de ce qui précède et de l'indication du gouvernement selon laquelle les cas relatifs à l'hôtel C ont été conclus par des décisions judiciaires définitives, le comité observe que le gouvernement ne fournit pas de détails sur la manière dont le caractère antisyndical allégué des actes a été pris en considération dans la détermination finale des cas par les tribunaux. Il tient à souligner à cet égard que, selon les allégations, les licenciements ont eu lieu lorsque les travailleurs de l'hôtel ont tenté de s'organiser et se sont accompagnés de procédures disciplinaires massives visant à intimider les membres du syndicat et à empêcher celui-ci de fonctionner. [Voir 391^e rapport, octobre 2019, paragr. 393-394.] Dans ces conditions, notant que les dirigeants syndicaux licenciés continuent de demander réparation pour leur licenciement, le comité prie instamment le gouvernement à réunir les parties à l'hôtel C en vue de trouver une solution à l'amiable pour les syndicalistes concernés et le prie de le tenir informé des mesures prises à cet égard.

- 565.** Le comité rappelle en outre que les organisations plaignantes ont également allégué précédemment un certain nombre d'entraves à l'exercice des activités syndicales à l'hôtel C (recommandation d)) et observe que le gouvernement et les organisations plaignantes ont des avis différents à cet égard. Alors que le gouvernement affirme que les droits syndicaux, y compris le droit d'organiser des assemblées, sont garantis par le cadre juridique existant, les organisations plaignantes allèguent que les activités syndicales ont été interdites dans le complexe hôtelier et que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour garantir que les travailleurs jouissent de la liberté syndicale sur le lieu de travail, y compris le droit de se livrer à des activités syndicales pacifiques ou à des négociations collectives. Compte tenu de ces préoccupations, le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le syndicat de l'hôtel C puisse exercer librement ses activités syndicales légitimes, y compris son droit d'organiser des réunions et de déployer des banderoles syndicales, sans aucune ingérence de la direction, et pour que les cadres syndicaux licenciés qui continuent de détenir une fonction de représentation au sein du syndicat aient un accès raisonnable aux membres et aux locaux du syndicat, de sorte qu'ils puissent remplir leurs fonctions de représentation. À cet effet, le comité encourage le gouvernement à réunir les parties afin de clarifier et de supprimer tout obstacle éventuel qui pourrait empêcher le syndicat d'exercer librement ses activités syndicales légitimes et d'inciter les parties à s'engager de bonne foi dans la négociation collective afin de créer et de maintenir des relations de travail harmonieuses et de prévenir les conflits du travail.
- 566.** Le comité note en outre avec préoccupation les allégations plus générales des organisations plaignantes selon lesquelles il y a de plus en plus de peur dans les complexes hôteliers du pays et de frustration face à la lenteur des procédures judiciaires et que, malgré l'éducation syndicale, le droit d'organisation et le droit de négociation collective ne sont pas accessibles dans la pratique en raison des actions et de l'attitude du gouvernement. Les organisations plaignantes soulignent également que les incidents liés à l'action de la police et aux arrestations de syndicalistes en décembre 2008, avril 2009 et mai 2013, qui ont constitué la plainte initiale dans le présent cas, n'ont toujours pas fait l'objet d'une enquête. Le gouvernement, quant à lui, fait valoir qu'il a travaillé sans relâche à l'amélioration et à la mise en place d'un cadre législatif complet garantissant les droits des travailleurs, que le tribunal du travail est opérationnel et actif dans le traitement et la résolution des plaintes qui lui sont soumises et que le gouvernement encourage les travailleurs à exercer pleinement leurs droits accordés par les lois locales et les conventions internationales ratifiées. Au vu de ces informations contradictoires, le comité doit rappeler qu'un mouvement syndical réellement libre et indépendant ne peut se développer que dans le respect des droits fondamentaux de l'homme. Il incombe aux pouvoirs publics de préserver un climat social où le droit prévaut, puisque c'est la seule garantie du respect et de la protection de l'individu. La responsabilité d'appliquer les principes de la liberté syndicale incombe en dernier ressort au gouvernement. [Voir **Compilation**, paragr. 71, 72 et 46.] Le comité tient également à souligner qu'il s'était déjà penché sur les allégations de

violences policières et d'arrestations de syndicalistes résultant des affrontements entre les travailleurs en grève et les policiers qui sont intervenus et a rappelé à cet égard que l'exercice de la liberté syndicale est incompatible avec la violence ou les menaces de toute nature, qu'elles soient dirigées contre les employeurs, des travailleurs ou d'autres acteurs de la société. [Voir 395^e rapport, paragr. 274-275.] Compte tenu de ce qui précède et des préoccupations persistantes soulevées par les organisations plaignantes, le comité prie instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts et de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs des complexes hôteliers puissent exercer librement leurs activités syndicales légitimes, sans crainte ni intimidation d'aucune sorte.

- 567.** *Enfin, le comité note que les organisations plaignantes soulignent également l'absence persistante de législation adéquate dans le pays pour garantir le droit à la liberté syndicale et de réunion et la protection contre la discrimination antisyndicale (recommandation e)), alléguant en particulier que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour adopter la loi sur les relations professionnelles, alors qu'un projet avait été formulé à la suite d'un processus de consultation tripartite en juin 2013. Le comité prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement, tant sur le cadre législatif existant qui, selon lui, garantit les droits syndicaux, la liberté d'expression et la liberté de réunion, que sur les modifications législatives en cours ou prévues. Il prend note, en particulier, de l'adoption de la loi de 2022 sur les associations, qui, selon le gouvernement, a été formulée en consultation avec un large éventail de parties prenantes et fournit un cadre plus complet pour l'exercice du droit à la liberté syndicale. Prenant dûment note de ce qui précède et rappelant que l'aspect législatif de ce cas a été précédemment renvoyé à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (commission d'experts), qui a abordé la question dans son dernier examen de l'application des conventions n^{os} 87 et 98, le comité s'attend à ce que le gouvernement veille à l'adoption de la législation supplémentaire nécessaire pour garantir pleinement les droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Le comité invite également le gouvernement à soumettre la loi de 2022 sur les associations à l'examen de la commission d'experts.*

Recommandations du comité

- 568.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a)** **Le comité prie instamment le gouvernement de s'engager activement auprès des parties à l'hôtel A et d'encourager le dialogue entre elles en vue de trouver un règlement à l'amiable pour les syndicalistes qui souhaitent être réintégrés, comme les parties ont pu le faire pour d'autres travailleurs licenciés. Le comité veut croire que toutes les parties s'engageront de bonne foi dans ce processus et feront tous les efforts raisonnables pour trouver une solution acceptable à ce problème de longue date.**
 - b)** **Compte tenu de l'affirmation du gouvernement selon laquelle les travailleurs licenciés de l'hôtel B ont droit à une indemnisation supplémentaire pour leur licenciement, le comité veut croire que les travailleurs concernés pourront recevoir une indemnisation adéquate sans délai et que le gouvernement jouera un rôle actif pour faciliter le processus. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de toute mesure prise à cet égard. Le comité prie également instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les allégations de discrimination antisyndicale soient examinées dans le cadre de procédures nationales qui devraient être promptes afin que les recours nécessaires puissent être réellement efficaces.**

- c) **Le comité prie instamment le gouvernement de réunir les parties à l'hôtel C en vue de trouver une solution à l'amiable pour les syndicalistes licenciés qui continuent de demander réparation pour leur licenciement et prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard. Le comité prie en outre instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le syndicat de l'hôtel C puisse exercer librement ses activités syndicales légitimes, y compris son droit d'organiser des réunions et de déployer des banderoles syndicales, sans aucune ingérence de la direction, et pour que les cadres syndicaux licenciés qui continuent de détenir une fonction de représentation au sein du syndicat aient un accès raisonnable aux membres et aux locaux du syndicat, de sorte qu'ils puissent remplir leurs fonctions de représentation. À cet effet, le comité encourage le gouvernement à réunir les parties afin de clarifier et de supprimer tout obstacle éventuel qui pourrait empêcher le syndicat d'exercer librement ses activités syndicales légitimes et d'inciter les parties à s'engager de bonne foi dans la négociation collective afin de créer et de maintenir des relations de travail harmonieuses et de prévenir les conflits du travail.**
- d) **Le comité prie instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts et de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs des complexes hôteliers puissent exercer librement leurs activités syndicales légitimes, sans crainte ni intimidation d'aucune sorte.**
- e) **Rappelant que les aspects législatifs de ce cas ont été précédemment soumis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, le comité s'attend à ce que le gouvernement veille à l'adoption de la législation supplémentaire nécessaire pour assurer pleinement les droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Le comité invite également le gouvernement à soumettre la loi de 2022 sur les associations à l'examen de la commission d'experts.**

Cas n° 3382

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Panama présentée par la Fédération authentique des travailleurs (FAT)

Allégations: L'organisation plaignante allègue qu'une entreprise hôtelière a commis une série d'actes contraires à la liberté syndicale et au droit de négociation collective

569. La plainte figure dans une communication de la Fédération authentique des travailleurs (FAT) reçue le 18 février 2020.

570. Le gouvernement du Panama a fait parvenir ses observations dans des communications datées du 30 septembre 2021 et du 28 septembre 2022.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

572. Dans sa communication reçue le 18 février 2020, la FAT indique que le 22 février 2019, le Syndicat industriel des travailleurs de l'hôtellerie et des activités connexes (SITEHOSTAC), affilié à la FAT, a présenté à la Direction générale du travail (DGT) du ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL) un cahier de revendications visant à régler une série de violations du droit du travail et à négocier une convention collective avec l'entreprise HARTIN TRADING S.A. (HOTEL SORTIS) (ci-après «l'entreprise»). L'organisation plaignante allègue que l'entreprise a refusé de négocier ce cahier de revendications et que le SITEHOSTAC, après avoir épuisé toutes les voies de recours prévues par la législation en matière de conciliation et de négociation et face au refus constant de l'entreprise et au fait que celle-ci n'avait fait aucune proposition tout au long du processus, a demandé l'ouverture d'une procédure d'arbitrage. L'organisation plaignante indique que le SITEHOSTAC a fait cette demande en vue de régler le différend, comme le permet l'article 452 du Code du travail, et que l'entreprise a réagi en formant un recours en *amparo* constitutionnel devant la Cour suprême de justice, afin d'empêcher ou à tout le moins de retarder l'ouverture d'un processus de négociation collective prévue par l'article 401 du Code du travail.
573. L'organisation plaignante indique également que le SITEHOSTAC a fourni à l'entreprise la liste de ses membres et lui a demandé de procéder à la retenue des cotisations syndicales conformément à ses statuts, comme le prévoit l'article 373 du Code du travail. Elle allègue que l'entreprise refuse de déduire les cotisations syndicales des salaires des membres du syndicat et, partant, de les verser à ce dernier, se livrant ainsi à une pratique déloyale, telle que décrite à l'alinéa 5 de l'article 388 du Code du travail, visant à inciter les travailleurs de cette entreprise à ne pas adhérer au syndicat ou à le quitter, et se rendant ainsi coupable de violation de la liberté syndicale.
574. L'organisation plaignante allègue en outre que l'entreprise ne permet pas aux dirigeants syndicaux de communiquer directement avec les travailleurs en refusant d'accorder à cet effet les congés nécessaires, rémunérés ou non, refus qui a été opposé par exemple à MM. Luis Hendricks, Arquímedes Rodríguez et Samy Ríos, ce qui atteste de l'ingérence de l'entreprise dans les activités du syndicat, qui de ce fait ne peut pas exercer son droit de réunion et d'organisation. L'organisation plaignante rappelle que le Panama a été condamné en 2001 par la Cour interaméricaine des droits de l'homme pour avoir porté atteinte, entre autres, au droit de réunion de syndicalistes (affaire Ricardo Baena et consorts contre le Panama).
575. L'organisation plaignante allègue en outre que l'entreprise a arbitrairement déplacé des travailleurs affiliés au syndicat vers des lieux éloignés, dépourvus par exemple d'installations sanitaires, les traitant ainsi de manière discriminatoire en raison de leur appartenance syndicale. L'organisation plaignante allègue aussi qu'après une visite d'inspection de l'entreprise effectuée par le MITRADEL en septembre 2019, visite à l'issue de laquelle l'entreprise s'est vu infliger une amende pour avoir employé des travailleurs étrangers sans papiers, l'entreprise, qui estime que cette inspection a été réalisée à la demande du syndicat, a modifié les horaires de travail des membres et dirigeants syndicaux, les obligeant à travailler de 23 h à 7 h pour éviter qu'ils entrent en contact avec les autres travailleurs. L'organisation plaignante allègue que l'entreprise punit de manière arbitraire et inconsidérée les membres du syndicat en les obligeant à travailler de nuit une fois qu'ils ont adhéré au syndicat, ce qui

entraîne une détérioration de la qualité de la vie des familles et empêche les dirigeants d'effectuer leur travail syndical.

- 576.** L'organisation plaignante allègue en outre que l'entreprise a empêché les travailleurs et dirigeants syndicaux Luis Hendricks, Arquímedes Rodríguez et Benjamín Villanero d'accéder à leurs postes de travail à partir du 19 septembre 2019, jusqu'à ce qu'ils soient réintégrés par ordonnance de la DGT figurant dans la décision n° 050-DGT-19 du 27 septembre 2019, ordonnance que l'entreprise n'aurait pas pleinement exécutée à ce jour puisqu'elle n'a pas payé les travailleurs pour les jours où ils n'ont pas été autorisés à entrer dans l'entreprise. L'organisation plaignante indique que si l'entreprise, au moment de leur réintégration par ordonnance du MITRADEL, a déclaré qu'elle n'avait jamais licencié les intéressés, les rapports d'inspection montrent qu'en leur interdisant d'entrer dans l'entreprise en leur indiquant qu'ils y étaient *personae non gratae*, celle-ci les a expressément licenciés verbalement.
- 577.** L'organisation plaignante allègue également que l'entreprise contraint les membres du syndicat à le quitter, par des menaces, la coercition, le chantage et tout autre moyen, et qu'elle a licencié des travailleurs simplement parce qu'ils en sont membres. Plus précisément, elle allègue que l'entreprise, par la menace ou par la force, a poussé MM. Jonny Lasso, Kevin Sanchez et Ariel Gomez à se retirer du syndicat. Elle allègue également qu'au cours des derniers mois, l'entreprise a licencié des travailleurs affiliés au syndicat qui ont été invités à accepter et signer un accord mutuel de cessation de la relation de travail, tout refus exposant les intéressés à un risque de licenciement, tout cela dans l'intention d'affaiblir le syndicat et de contrôler les travailleurs. MM. Roger Almengor et Francisco Banda auraient subi des actes de la même gravité.

B. Réponse du gouvernement

- 578.** Dans sa communication du 30 septembre 2021, le gouvernement fournit des informations sur les différentes actions administratives et judiciaires relatives aux questions soulevées dans la plainte.
- 579.** Le gouvernement a joint en annexe une copie de la note n° 606-DGT-21 dans laquelle la DGT du MITRADEL indique que dans les registres et archives de la DGT figure le cahier de revendications présenté par le SITEHOSTAC le 22 février 2019 concernant la négociation d'une convention collective et la violation par l'entreprise des articles suivants du Code du travail: 17, 18, 39, 57, 128, alinéas 3 et 10, 134, 138, alinéas 4 et 5 (allégation selon laquelle l'entreprise obligerait les travailleurs, par la contrainte ou par tout autre moyen, à ne pas adhérer au syndicat ou à s'en retirer), 140, 148, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 191 et 197 (modification arbitraire des horaires de travail). Dans cette note, la DGT indique que ce conflit s'est conclu par une sentence arbitrale qui a été notifiée au SITEHOSTAC le 4 décembre 2020 et à l'entreprise le 29 janvier 2021, et que le SITEHOSTAC n'a formulé à l'encontre de l'entreprise aucune réclamation ou plainte pour violation des articles 128, alinéa 20, et 161, alinéa 8, du Code du travail au sujet de la déduction des cotisations syndicales des membres du SITEHOSTAC.
- 580.** Le gouvernement relate comme suit les événements qui ont abouti au prononcé de la sentence arbitrale:
- Le 22 février 2019, le SITEHOSTAC a présenté à la DGT le cahier de revendications susmentionné concernant des violations de la législation du travail et la négociation de la convention collective 2019-2021. Le 22 mars 2019, la DGT a remis à l'entreprise une copie du cahier de revendications en la priant d'y répondre dans un délai de cinq jours. L'entreprise a déposé un recours en *amparo* devant la Cour suprême de justice contre l'ordonnance de

notification du cahier de revendications rendue par la DGT le 22 mars 2019 et a fait valoir que ce dernier ne contenait pas de demande de négociation d'une convention collective mais d'autres types de revendications, et que l'ordonnance de négociation d'une convention collective, qui n'avait pas été formellement demandée par le syndicat, constituait une violation des droits de la défense. Dans une décision rendue le 10 décembre 2019, la Cour suprême de justice a conclu à l'absence de violation avérée de la garantie constitutionnelle des droits de la défense et a rejeté le recours en *amparo*.

- Le 15 mai 2019, le SITEHOSTAC a déposé un préavis de grève auprès du MITRADEL. La grève devait commencer le 17 mai, pour une durée indéterminée compte tenu de l'absence d'accord. Le même jour, le SITEHOSTAC a déposé une demande d'arbitrage auprès de la DGT. Par décision du 15 mai 2019, le Département des relations de travail du MITRADEL a annulé la grève prévue pour le 17 mai au motif que le SITEHOSTAC avait décidé de soumettre le différend à l'arbitrage. Le gouvernement indique que l'entreprise n'a pas voulu signer la décision en question, contre laquelle elle a déposé un recours en révision et en appel qui ont été rejetés comme étant irrecevables.
 - Entre mars et août 2020, la DGT a demandé au SITEHOSTAC et à l'entreprise de désigner des arbitres chargés de les représenter devant le tribunal d'arbitrage. Après la nomination du président du tribunal, ainsi que des arbitres des travailleurs et des employeurs, une sentence arbitrale recommandant l'enregistrement de la convention collective 2020-2023 a été rendue. Le gouvernement ajoute que le 30 août 2019, le SITEHOSTAC a présenté un nouveau cahier de revendications et une nouvelle plainte pour infraction au droit du travail, qui ont l'un et l'autre été rejetés au motif que le syndicat avait déjà présenté un cahier de revendications, qui devait faire l'objet d'un accord avant qu'un nouveau puisse être présenté.
- 581.** Le gouvernement indique en outre que plusieurs plaintes ont été déposées auprès de la Direction nationale de l'inspection et que le 19 septembre 2019, il a été procédé à la demande du SITEHOSTAC à une inspection générale afin d'examiner les allégations figurant dans une plainte concernant: i) le harcèlement au travail et la persécution syndicale des travailleurs Benjamín Villanero, Luis Hendricks et Rodrigo Méndez; ii) le paiement des gratifications au sein de tous les ministères; iii) le nombre de travailleurs étrangers et leurs permis de travail; iv) la justification des licenciements récents, comme celui de M. Francisco Banda; et v) les périodes de repos accordées aux travailleurs soumis à des horaires variables.
- 582.** Le gouvernement indique que, après avoir procédé à l'inspection susmentionnée, et comme il appert de la décision n° 054-DGT-53-20 du 13 mars 2020, il a été décidé d'infliger à l'entreprise une amende de 200 balboas (soit environ 200 dollars des États-Unis) pour infraction à la loi n° 7 de 2018, qui prévoit des mesures destinées à prévenir, interdire et sanctionner les actes discriminatoires. De même, après avoir vérifié si les étrangers qui travaillent dans l'entreprise ont des permis de travail, l'entreprise s'est vu infliger, par décision n° 401-DGT-5-19 de septembre 2019, une amende d'un montant de 37 000 balboas pour non-respect de l'article 17 du Code du travail.
- 583.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise n'aurait pas autorisé MM. Roger Almengor, Luis Hendricks et Arquímedes Rodríguez et d'autres personnes à accéder à leurs postes de travail, le gouvernement indique que: i) le 25 septembre 2019, la Direction nationale de l'inspection a effectué une visite dans l'entreprise afin de vérifier ces faits, et par décisions n°s 050-DGT-19 et 051-DGT-53-19 du 27 septembre 2019, la DGT a ordonné la réintégration d'Arquímedes Rodríguez et de Luis Hendricks; ii) la représentante des travailleurs a intenté une action pour non-respect de ces décisions par l'entreprise et demandé que l'on vérifie, entre autres, si les deux intéressés avaient été réintégrés et s'ils avaient reçu le salaire correspondant

aux jours où ils n'avaient pas été autorisés à entrer dans l'entreprise; iii) dans le cadre de la procédure de réintégration du 30 septembre 2019, la cheffe du Département des ressources humaines a déclaré que les travailleurs ne pouvaient pas être réintégrés car aucun d'entre eux n'avait été licencié; iv) par décision n° 030-DGT-53-20 du 24 janvier 2020, la DGT a rejeté la demande de la représentante des travailleurs tendant à ce qu'une amende pour non-respect des décisions de la DGT soit infligée à l'entreprise; la représentante des travailleurs a formé contre cette décision un recours qui est toujours à l'examen; v) le 12 février 2020, la DGT a accueilli une demande de condamnation à une amende pour violation du droit du travail et a accordé à l'entreprise un délai de trois jours pour fournir les preuves et arguments à décharge qu'elle jugeait appropriés, ce qu'elle n'aurait toujours pas fait à ce jour.

- 584.** Par une communication datée du 28 septembre 2022, le gouvernement informe que dans les registres et archives de la DGT figure un cahier de revendications présenté par SITEHOSTAC le 29 octobre pour violation de la législation du travail par l'entreprise. Le gouvernement indique que ce cahier de revendications a été notifié à l'entreprise le 13 décembre 2021, que la procédure de conciliation a été engagée le 23 décembre 2021 et que, selon le procès-verbal de la réunion de médiation du 5 janvier 2022, les parties ont déclaré avoir discuté et trouvé un accord sur les griefs soulevés dans le cahier de revendications et ont donc conclu la négociation.

C. Conclusions du comité

- 585.** *Le comité observe que dans le cas présent, l'organisation plaignante allègue la commission d'une série d'actes antisyndicaux par une entreprise hôtelière à l'encontre de dirigeants et de membres du SITEHOSTAC. L'organisation plaignante allègue spécifiquement que l'entreprise ne déduit pas les cotisations syndicales, n'accorde pas de congés syndicaux, déplace arbitrairement les membres du syndicat et les menace pour qu'ils se retirent de ce dernier, a refusé à trois dirigeants l'accès à leur poste de travail, a licencié deux travailleurs syndiqués et a refusé de négocier une convention collective. Dans sa réponse, le gouvernement fait état de diverses mesures prises principalement par la DGT en rapport avec plusieurs des questions soulevées dans la plainte et fait également état à cet égard de sanctions infligées à l'entreprise.*
- 586.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise aurait refusé de négocier avec le SITEHOSTAC un cahier de revendications qu'il a présenté le 22 février 2019 à la DGT en vue de résoudre un ensemble de violations du droit du travail, ainsi que de négocier une convention collective, le comité note les indications du gouvernement selon lesquelles: i) après la formation de plusieurs recours par l'entreprise et le dépôt d'un préavis de grève par le syndicat, le différend a été soumis à l'arbitrage; ii) la procédure d'arbitrage s'est conclue par une sentence arbitrale recommandant l'enregistrement de la convention collective pour la période 2020-2023. En conséquence, le comité croit comprendre, sur la base des informations fournies par le gouvernement, que la question relative au cahier de revendications présenté par le SITEHOSTAC, durant l'année 2019, a été résolue. Le comité note en outre que, selon le gouvernement, le 29 octobre 2021, SITEHOSTAC a soumis une autre cahier de revendications pour des violations de la législation du travail par l'entreprise et que, lors d'une réunion de médiation tenue le 5 janvier 2022, les parties sont parvenues à un accord à cet égard. Le comité note que l'objectif de ce cahier de revendications n'était pas de négocier une convention collective et note également qu'il ne semble pas, d'après les informations fournies, que les violations du droit du travail soient liées à des questions syndicales.*
- 587.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise ne déduirait pas les cotisations syndicales, le comité, tout en notant l'indication du gouvernement selon laquelle les dossiers de la DGT ne contiendraient aucune plainte à cet égard, observe que l'organisation plaignante a joint en annexe des copies de lettres que le SITEHOSTAC a envoyées au MITRADEL les 9 et 13 septembre et le*

6 novembre 2019, alléguant, entre autres, que l'entreprise refusait de déduire les cotisations syndicales de ses membres alors que la demande formelle lui en avait été faite à plusieurs reprises. Le comité observe que, s'il ressort des documents joints en annexe par le gouvernement que l'entreprise a fait l'objet d'une inspection générale le 19 septembre 2019, l'examen de la question des cotisations syndicales n'entrait pas dans le cadre du mandat d'inspection. Notant que le gouvernement a joint en annexe une copie du projet de convention collective soumis par le SITEHOSTAC le 22 février 2019 à la DGT, et tenant compte du fait que ce projet contient une clause relative à la déduction des cotisations syndicales, le comité espère que cette question a été résolue par la sentence arbitrale susmentionnée et prie le gouvernement de veiller à la résolution finale de cet aspect de la plainte. Notant également que le projet de convention collective contient aussi une clause concernant l'octroi de congés syndicaux, le comité espère que l'allégation selon laquelle l'entreprise n'aurait pas accordé de tels congés a également été résolue par la sentence arbitrale et prie le gouvernement de veiller à la résolution finale de cet aspect de la plainte.

588. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise déplacerait arbitrairement des membres du syndicat et modifie les horaires de travail des syndicalistes et des dirigeants syndicaux, les obligeant à prendre ou quitter leur travail tôt le matin, empêchant ainsi les dirigeants d'effectuer leur travail syndical, le comité note que le gouvernement ne se réfère pas expressément à cette allégation, mais indique que le SITEHOSTAC a déposé des plaintes auprès de la Direction nationale de l'inspection pour persécution syndicale et que, à la suite d'une inspection effectuée le 19 septembre 2019, l'entreprise a été sanctionnée en mars 2020 pour avoir violé la loi n° 7 de 2018, qui prévoit des mesures visant à prévenir, interdire et sanctionner les actes discriminatoires. En l'absence d'informations spécifiques du gouvernement sur les mutations alléguées et rappelant que nul ne devrait faire l'objet de discrimination dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes, présentes ou passées [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1074], le comité prie le gouvernement de veiller à ce que les dirigeants et les membres du SITEHOSTAC ne fassent pas l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de leur affiliation ou de leurs activités syndicales.
589. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'entreprise aurait empêché les dirigeants Luis Hendricks, Arquímedes Rodríguez et Benjamín Villanero d'entrer dans l'entreprise jusqu'à ce qu'ils soient réintégrés par voie d'ordonnance de la DGT et l'allégation selon laquelle qu'ils n'auraient pas reçu leur salaire pour les jours où ils n'ont pas pu entrer dans l'entreprise, le comité note que le gouvernement confirme que les travailleurs ont été réintégrés par voie d'ordonnance de la DGT. Le comité note également que le gouvernement indique que certains recours formés en relation avec la demande d'imposition d'une amende à l'entreprise pour ces faits sont en instance. Le comité prend note de ces éléments et espère que les recours en instance seront résolus dans les plus brefs délais dans le respect de la liberté syndicale et que, si le caractère antisyndical de l'interdiction faite aux dirigeants syndicaux d'accéder à leurs postes de travail est avéré, ils recevront leurs arriérés de salaire.
590. Le comité prend note de l'allégation selon laquelle l'entreprise aurait menacé MM. Jonny Lasso, Kevin Sánchez et Ariel Gómez et les aurait obligés à se retirer du syndicat et aurait menacé MM. Roger Almengor et Francisco Banda, membres du SITEHOSTAC, pour qu'ils acceptent et signent un accord mutuel de cessation de la relation de travail, tout refus exposant les intéressés à un risque de licenciement, tout cela dans l'intention d'affaiblir le syndicat. Tout en notant que la plainte ne contient pas de documentation spécifique concernant la situation des travailleurs en question, et que l'organisation plaignante n'indique pas non plus si des actions administratives et/ou judiciaires ont été engagées à cet égard, le comité observe que le gouvernement n'a pas envoyé de commentaires sur les allégations en question. Rappelant que les menaces directes et les actes d'intimidation à l'encontre des membres d'une organisation de travailleurs et le fait de les forcer à

*s'engager à rompre tout lien avec l'organisation sous la menace d'un renvoi équivalent à nier les droits syndicaux de ces travailleurs [voir **Compilation**, paragr. 1100], le comité prie le gouvernement de veiller à ce que les travailleurs de l'entreprise puissent exercer leurs activités syndicales sans pression ni entrave.*

- 591.** *Le comité observe que, s'il ressort de ce qui précède que la plupart des faits qui font l'objet de la présente plainte ont été dénoncés et qu'à différentes occasions, tant la DGT que la Direction nationale de l'inspection sont intervenues en effectuant des inspections, en imposant des sanctions et en ordonnant la réintégration des travailleurs, le comité ne dispose pas d'informations exhaustives sur la solution définitive donnée à plusieurs des actes antisyndicaux allégués dans la plainte. Notant que le gouvernement a indiqué que, postérieurement à la présentation de la présente plainte, une sentence arbitrale avait été rendue pour résoudre le conflit collectif entre l'entreprise et le SITEHOSTAC, et qu'en janvier 2022 le syndicat et l'entreprise auraient discuté et conclu un accord sur des violations présumées du droit du travail, et qu'aucune autre information n'a été reçue de l'organisation plaignante, le comité prie le gouvernement de continuer à prendre les mesures nécessaires pour que le SITEHOSTAC et ses membres puissent exercer sans entrave leurs activités syndicales au sein de l'entreprise et pour que toutes les questions soulevées dans la présente plainte soient résolues de manière satisfaisante. Le comité exprime également l'espoir que les relations entre le SITEHOSTAC et l'entreprise s'amélioreront et que tous les efforts nécessaires seront faits pour qu'ils parviennent à gérer leurs relations par le dialogue social et la négociation collective.*

Recommandations du comité

- 592.** **Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité prie le gouvernement de continuer à prendre les mesures nécessaires pour que le SITEHOSTAC et ses membres puissent exercer sans entrave leurs activités syndicales au sein de l'entreprise et de veiller à ce que tous les aspects de la présente plainte soient résolus de manière satisfaisante.**
 - b) Le comité espère que tout recours en instance concernant la réintégration des dirigeants syndicaux sera résolu rapidement et prie le gouvernement de veiller à ce que, si le caractère antisyndical de l'interdiction faite aux dirigeants syndicaux d'accéder à leurs postes de travail est avéré, ils reçoivent leurs arriérés de salaire.**
 - c) Le comité exprime l'espoir que les relations entre le SITEHOSTAC et l'entreprise s'amélioreront et que tous les efforts nécessaires seront faits pour qu'ils parviennent à gérer leurs relations par le dialogue social et la négociation collective.**
 - d) Le comité considère que ce cas est clos et ne requiert pas un examen plus approfondi.**

Cas n° 3306

Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Centrale autonome des travailleurs du Pérou

Allégations: L'organisation plaignante allègue la violation du droit de négociation collective d'un syndicat de travailleurs de l'économie informelle, ainsi que la perpétration d'actes antisyndicaux par une entreprise du secteur de la pêche. Elle dénonce en outre l'arrestation de dirigeants syndicaux ayant participé à une manifestation et leur condamnation à des peines d'emprisonnement

- 593. La plainte figure dans des communications de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou datées du 8 septembre 2017 et du 19 février 2018.
- 594. Le gouvernement a répondu aux allégations dans des communications datées du 23 août, du 2 octobre et du 22 novembre 2018, ainsi que du 22 janvier et du 5 avril 2019.
- 595. Le Pérou a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 596. Dans sa communication du 8 septembre 2017, l'organisation plaignante indique qu'en novembre 2013 des dockers du secteur de l'économie informelle et travaillant sur le marché de Villa María del Triunfo ont fondé le Syndicat des travailleurs de la manutention, de la vente de produits de la mer et d'autres domaines d'activité connexes de Villa María Del Triunfo - Lima (ci-après «le syndicat») pour améliorer leur situation d'emploi précaire. L'organisation plaignante fait valoir que le syndicat a été reconnu et enregistré par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi (ci-après «le MTPE») par voie d'inscription automatique en date du 13 janvier 2014.
- 597. L'organisation plaignante affirme que l'entreprise Servicios Industriales Pesqueros S.A. (ci-après «l'entreprise»), propriétaire du marché susmentionné sur lequel plusieurs propriétaires de véhicules viennent vendre des produits de la mer en gros et au détail, a refusé de reconnaître le syndicat au motif que toutes les demandes étaient traitées individuellement.
- 598. L'organisation plaignante indique qu'en juillet 2014 le syndicat a soumis à l'entreprise un cahier de revendications dans lequel: i) il faisait essentiellement référence aux conditions de travail liées au fonctionnement du marché (par exemple, la gestion des situations d'urgence sur le marché, l'élaboration d'un règlement interne prévoyant une signalisation adéquate pour la circulation piétonne au sein du marché, le stationnement adéquat des camions afin qu'ils ne bloquent pas les accès d'entrée et de sortie, des installations sanitaires en bon état, etc.), dans le but de garantir le respect des normes minimales énoncées dans la loi n° 29783 sur la sécurité

et la santé au travail; et ii) il demandait que les travailleurs n'aient pas à s'acquitter d'une contribution journalière pour pouvoir accéder au marché.

- 599.** L'organisation plaignante déclare que: i) en septembre 2014, l'entreprise a formé un recours devant le MTPE pour contester la recevabilité du cahier de revendications susmentionné; ii) en dépit de ce qui précède, le syndicat a pu engager des négociations directes avec les propriétaires de l'entreprise; et iii) le 1^{er} octobre 2014, les parties n'ayant pas réussi à trouver un accord et l'entreprise ayant refusé de faire une contre-proposition, le syndicat a informé cette dernière, par lettre notariée, que s'il ne recevait pas ses propositions dans un délai de soixante-douze heures, il soumettrait une demande de conciliation au MTPE.
- 600.** L'organisation plaignante affirme que l'entreprise, au lieu de chercher une solution par la voie du dialogue, a commencé à se livrer à des pratiques antisyndicales. Elle soutient que l'entreprise a fait pression sur les propriétaires des véhicules (qui sont ceux qui contractent directement les services d'arrimage et de désarrimage) afin qu'ils licencient les dirigeants du syndicat, et se réfère au cas de M. Anthony Ilasaca Zuasnabar, secrétaire général adjoint du syndicat, qui a dénoncé ces agissements auprès du MTPE et du commissariat de Villa María del Triunfo. L'organisation plaignante affirme en outre que l'entreprise a refusé aux propriétaires des camions le droit d'accéder au marché pour y décharger et y vendre leurs produits de la mer, et que la direction du syndicat a dû intervenir et insister pour que l'accès leur soit finalement accordé. Selon l'organisation plaignante, ces actes avaient pour but d'empêcher les syndicalistes de travailler et d'intimider non seulement les travailleurs mais aussi les propriétaires des produits, neutralisant ainsi toute tentative d'organisation.
- 601.** L'organisation plaignante indique que le syndicat a tenu le 14 octobre 2014 une réunion d'information consacrée aux mesures qu'il convenait de prendre pour prévenir les pratiques abusives de l'entreprise, réunion qui a été suivie, le 15 octobre 2014, d'une manifestation publique et pacifique. Elle indique que cette manifestation a entraîné une interruption du travail d'une durée d'environ trois heures.
- 602.** L'organisation plaignante affirme qu'à la suite de cette manifestation l'entreprise a porté plainte auprès du ministère public contre les sept dirigeants du syndicat (M. Ilasaca Zuasnabar, cité plus haut, et MM. Carlos López Ramírez, Carlos López Castillo, Hilmer López Pajares, Daniel Flores Ruesta, Carlos Minaya Panamá et John Zavala Panduro), les accusant d'avoir commis de multiples infractions (vandalisme, atteintes à la liberté individuelle, dégradation de biens, troubles à l'ordre public, etc.). Selon l'organisation plaignante, cette plainte fait partie d'une stratégie criminelle au moyen de laquelle l'entreprise cherche à décourager la syndicalisation par la peur et à éliminer les dirigeants.
- 603.** L'organisation plaignante soutient que le ministère public a statué sur la plainte avec une rapidité inhabituelle, concluant malencontreusement que l'affaire était complexe, et l'a transmise au premier parquet pénal de Villa María del Triunfo. Elle affirme en outre que M. Ilasaca Zuasnabar a été arrêté sans notification préalable adressée à son domicile puis conduit, menotté, dans une cellule pour faire une déposition.
- 604.** L'organisation plaignante indique que le 13 mars 2017 le premier tribunal pénal spécialisé de Villa María del Triunfo a condamné les dirigeants du syndicat à six ans d'emprisonnement effectif pour délits contre la paix et la tranquillité publiques, ainsi que pour troubles au détriment de l'entreprise. Elle signale que les dirigeants syndicaux ont dû entrer dans la clandestinité pour éviter de purger ces peines injustes.
- 605.** L'organisation plaignante indique en outre que dans une décision du 26 décembre 2014 (arrêté directorial n° 524-2014-MTPE/1/20.2), le MTPE a déclaré que le recours formé par l'entreprise

pour contester la recevabilité du cahier de revendications présenté par le syndicat était fondé et a ordonné l'abandon de son projet de convention collective.

- 606.** L'organisation plaignante souligne que la législation nationale contient des règles qui régissent le travail des débardeurs terrestres et protègent leurs droits. Elle indique que la loi n° 25047 et son règlement d'application (décret suprême n° 010-2011-TR), qui leur confèrent certains avantages, établissent une relation entre ces travailleurs et les entreprises qui gèrent les marchés, terminaux terrestres ou établissements analogues où ils travaillent, afin de faciliter leur application.
- 607.** Selon l'organisation plaignante, l'État péruvien n'a pas pris les mesures appropriées pour assurer le respect de ses obligations en matière de négociation collective, en particulier dans le secteur de l'économie informelle, et que le gouvernement n'a pas appliqué les mesures préconisées à cet égard par la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
- 608.** Dans sa communication du 19 février 2018, l'organisation plaignante indique que le 18 septembre 2017 la Cour supérieure de justice de Lima Sud a déclaré fondé un recours en appel formé par les dirigeants syndicaux contre le jugement du 13 mars 2017. L'organisation plaignante signale que, suite à cette décision, M. Minaya Panamá, qui avait été incarcéré, a été libéré. Elle affirme toutefois que l'entreprise utilise la procédure pénale susmentionnée comme prétexte pour refuser l'accès au marché aux dirigeants syndicaux.

B. Réponse du gouvernement

- 609.** Dans sa communication du 23 août 2018, le gouvernement transmet en premier lieu les observations de l'entreprise au sujet des allégations du présent cas. L'entreprise déclare qu'elle est propriétaire du marché de gros Terminal Pesquero de Villa María del Triunfo, où grossistes et détaillants vendent chaque jour des produits de la mer.
- 610.** L'entreprise indique qu'en août 2014 le syndicat a demandé l'ouverture d'une négociation collective et qu'en septembre 2014 la sous-direction du MTPE chargée des négociations collectives a décidé de donner suite à la requête et en a informé les parties afin qu'elles lancent le processus de négociation. L'entreprise déclare qu'elle a contesté la recevabilité des revendications présentées par le syndicat, faisant valoir que le préalable à la négociation collective était qu'il existe un lien entre l'organisation syndicale et l'entreprise.
- 611.** L'entreprise indique que le 26 décembre 2014 le MTPE, par arrêté directorial n° 524-2014-MTPE/1/20.2: i) a conclu que son recours en irrecevabilité était fondé, en raison du fait qu'aucun travailleur de l'entreprise n'était membre du syndicat; ii) a noté que les membres du syndicat s'acquittaient d'une contribution journalière pour pouvoir travailler dans le terminal; et iii) a confirmé le droit des parties de recourir à d'autres mécanismes pour régler leur différend de manière mutuellement satisfaisante.
- 612.** L'entreprise souligne en outre que: i) le syndicat n'a formé aucun recours contre la décision susmentionnée; ii) l'arrêté directorial n° 007-2012-MTPE/2/14 du MTPE prévoit que les syndicats de branche doivent obligatoirement prouver qu'ils sont suffisamment représentés au sein d'une entreprise pour engager une négociation collective au niveau de cette entreprise; et iii) il ressort de l'article 41 de la loi sur les relations collectives du travail qu'une négociation collective ne peut être engagée que si l'organisation syndicale concernée est légitime.
- 613.** Pour ce qui est des pratiques antisyndicales auxquelles elle se serait livrée, l'entreprise rejette l'allégation selon laquelle elle aurait fait pression sur les propriétaires des véhicules pour qu'ils licencient les dirigeants syndicaux, et fait valoir que l'organisation plaignante n'a apporté

aucune preuve à ce sujet. Elle rejette également l'allégation selon laquelle elle n'aurait pas permis aux propriétaires des camions d'accéder au marché. L'entreprise affirme que, puisque le syndicat n'affilie aucun de ses travailleurs, il n'y a aucune raison ou justification pour une quelconque conduite ou pratique antisyndicale.

- 614.** En ce qui concerne l'arrestation et la condamnation de dirigeants syndicaux, l'entreprise nie avoir planifié une stratégie criminelle visant à décourager la syndicalisation et à éliminer les dirigeants. Elle affirme qu'elle a porté plainte contre seulement deux dirigeants du syndicat (MM. Ilasaca Zuasnabar et López Pajares) en lien avec les faits survenus le 15 octobre 2014 et que, ce faisant, elle a exercé légitimement son droit d'informer le ministère public qu'une infraction pénale avait été commise.
- 615.** Dans des communications du 23 août, du 2 octobre et du 22 novembre 2018, ainsi que du 22 janvier et du 5 avril 2019, le gouvernement a fait parvenir ses propres observations concernant la plainte. Pour ce qui est du cahier de revendications présenté par le syndicat, le gouvernement confirme que l'arrêté directorial n° 524-2014-MTPE/1/20.02 du 26 décembre 2014 a déclaré fondé le recours en irrecevabilité formé par l'entreprise contre ledit cahier car le syndicat n'avait pas la légitimité pour solliciter l'ouverture d'une négociation collective. Le gouvernement indique que l'arrêté susmentionné est un acte administratif définitif, puisqu'il n'est pas noté que le syndicat l'ait contesté devant le pouvoir judiciaire. Par conséquent, le projet de négociation collective correspondant a été abandonné.
- 616.** En ce qui concerne les allégations relatives à la procédure pénale engagée à la suite de la plainte déposée par l'entreprise, le gouvernement confirme que le 13 mars 2017, le premier tribunal pénal spécialisé de Villa María del Triunfo a condamné les dirigeants syndicaux à des peines effectives pour délit contre la tranquillité publique, délits contre la paix publique, ainsi que pour troubles contre l'entreprise, et que, le 18 septembre 2017, ce jugement a été annulé par la Cour supérieure de justice de Lima Sud.
- 617.** Le gouvernement indique en outre qu'un recours en nullité formé par l'entreprise contre le jugement du 18 septembre 2017 a été déclaré irrecevable par décision du 17 octobre 2017, et qu'une plainte exceptionnelle présentée par l'entreprise contre cette décision a été déclarée sans fondement par la Cour suprême de la République le 2 octobre 2018. Par conséquent, en l'absence de violation des droits du syndicat, le gouvernement demande au comité de procéder, s'il le juge approprié, à la clôture définitive du présent cas.

C. Conclusions du comité

- 618.** *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue qu'il y a eu violation du droit de négociation collective d'un syndicat de dockers de l'économie informelle, et que l'entreprise propriétaire du marché de produits de la mer de la ville concernée a commis des actes antisyndicaux afin d'obtenir le licenciement des dirigeants dudit syndicat. Il note que l'organisation plaignante dénonce en outre l'arrestation de dirigeants syndicaux et leur condamnation à des peines d'emprisonnement à la suite d'une plainte déposée par l'entreprise susmentionnée après une manifestation du syndicat. Le comité note que l'entreprise rejette ces allégations et que le gouvernement affirme qu'il n'y a pas eu de violation des droits du syndicat.*
- 619.** *Le comité prend note de la chronologie des événements fournie par l'organisation plaignante, le gouvernement et l'entreprise, à savoir: i) en novembre 2013, les dockers du secteur de l'économie informelle du marché de Villa María del Triunfo ont fondé le syndicat; ii) le 13 janvier 2014, le syndicat a été reconnu et enregistré par le MTPE; iii) en juillet 2014, le syndicat a présenté un cahier de revendications à l'entreprise; iv) en août 2014, le syndicat a saisi le MTPE d'une demande visant à ce que soit ouverte une négociation collective entre les parties; v) en septembre 2014, l'entreprise a*

contesté la recevabilité du cahier de revendications du syndicat auprès du MTPE, ce qui n'a pas empêché l'ouverture de négociations directes entre les parties; vi) le 1^{er} octobre 2014, après l'échec de ces négociations, le syndicat a informé l'entreprise de son intention de soumettre une demande de conciliation au MTPE; vii) le 14 octobre 2014, le syndicat a tenu une réunion d'information consacrée aux mesures à prendre pour prévenir les pratiques abusives de l'entreprise; viii) le 15 octobre 2014, faisant suite à la réunion d'information tenue la veille, le syndicat a organisé une manifestation qui a entraîné une interruption du travail d'une durée d'environ trois heures; ix) à la suite de cette manifestation, l'entreprise a déposé une plainte pénale auprès du ministère public contre les sept dirigeants du syndicat; x) le 26 décembre 2014, le MTPE a déclaré que le recours en irrecevabilité formé par l'entreprise contre les revendications présentées par le syndicat était fondé (arrêté directorial n° 524-2014-MTPE/1/20.2); xi) le 13 mars 2017, le premier tribunal pénal spécialisé de Villa María del Triunfo a condamné les dirigeants du syndicat à six ans d'emprisonnement pour délit contre la tranquillité publique, délits contre la paix publique et troubles au détriment de l'entreprise; xii) le 18 septembre 2017, ce jugement a été annulé par une décision de la Cour supérieure de justice de Lima Sud; et xiii) le 17 octobre 2017, un recours en nullité formé par l'entreprise contre la décision susmentionnée a été déclaré irrecevable par résolution, et le 2 octobre 2018, une plainte exceptionnelle déposée par l'entreprise contre ladite résolution a été déclarée sans fondement par la Cour suprême de la République.

- 620.** En ce qui concerne la violation alléguée du droit de négociation collective du syndicat, le comité observe que, dans l'arrêté directorial n° 524-2014-MTPE/1/20.2, dont l'organisation plaignante et le gouvernement ont fourni des copies, le MTPE: i) a déclaré que le recours en irrecevabilité formé par l'entreprise contre les revendications du syndicat était fondé, sur la base, entre autres, des affirmations de l'entreprise qu'elle n'a pas d'emplois de manutention et que le syndicat n'affilie aucun de ses travailleurs, ainsi que sur le fait que les membres du syndicat s'acquittent d'une contribution journalière pour pouvoir travailler au terminal; et ii) a confirmé le droit des parties de recourir à d'autres mécanismes pour régler leur différend de manière mutuellement satisfaisante. Par ailleurs, le comité comprend que le syndicat a considéré que l'entreprise était l'interlocuteur approprié pour engager une négociation collective car: i) le cahier de revendications portait principalement sur les conditions de travail liées au fonctionnement du marché, qui appartient à l'entreprise, et demandait l'élimination de la contribution journalière pour y accéder; et ii) la loi n° 25047 et son règlement d'application, qui confèrent certains avantages aux dockers, établissent une relation entre ces travailleurs et les entreprises qui gèrent les marchés. Le comité prend note du fait que les dockers sont employés directement par les propriétaires des véhicules qui opèrent sur le marché susmentionné. Le comité rappelle avoir prié un gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs indépendants peuvent jouir pleinement de leurs droits syndicaux pour promouvoir et défendre leurs intérêts, y compris par le biais de la négociation collective, et de déterminer, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, les particularités des travailleurs indépendants qui ont une incidence sur la négociation collective afin d'établir des mécanismes spécifiques de négociation collective pour les travailleurs indépendants, le cas échéant. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, paragr. 1285.] Eu égard à ce qui précède, le comité prie le gouvernement de créer un environnement propice pour que les travailleurs de l'économie informelle, y compris les travailleurs portuaires du marché de Villa María del Triunfo, puissent exercer leurs droits d'organisation et de négociation collective ainsi que celui de participer au dialogue social dans le cadre de la transition vers l'économie formelle. Le comité invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.
- 621.** En ce qui concerne les allégations imputant à l'entreprise des pratiques antisyndicales, le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) à la suite de négociations infructueuses entre les parties, l'entreprise a fait pression sur les propriétaires des véhicules (qui contractent les services d'arrimage et de désarrimage) afin qu'ils licencient les dirigeants du syndicat, ce qui a conduit

*M. Ilasaca Zuasnabar à porter plainte auprès du MTPE et du commissariat de Villa María del Triunfo; et ii) l'entreprise a refusé l'accès au marché aux propriétaires qui continuaient à contracter les services des membres du syndicat, et la direction du syndicat a dû intervenir pour remédier à cette situation. Par ailleurs, le comité prend note de la réponse de l'entreprise communiquée par le gouvernement, dans laquelle celle-ci: i) rejette les allégations; ii) indique que le syndicat n'a fourni aucune preuve des pressions alléguées; et iii) affirme qu'elle n'a aucune raison de commettre de tels actes étant donné qu'aucun de ses travailleurs n'est membre du syndicat. Tout en prenant dûment note des positions divergentes de l'organisation plaignante et de l'entreprise, le comité rappelle que nul ne doit faire l'objet de mesures préjudiciables en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes et que les affaires de discrimination antisyndicale devraient être traitées de manière rapide et efficace par les institutions compétentes. [Voir **Compilation**, paragr. 1077.] Eu égard à ce qui précède, le comité veut croire que le gouvernement s'est assuré qu'aucun membre du syndicat n'a vu son accès à l'emploi entravé par ses activités syndicales légitimes et que les enquêtes pertinentes ont été menées sur les plaintes déposées par M. Ilasaca Zuasnabar auprès du MTPE et du commissariat de Villa María del Triunfo.*

- 622.** *Pour ce qui est des allégations relatives à l'arrestation et à la condamnation des dirigeants syndicaux, le comité note que l'organisation plaignante affirme que: i) la plainte déposée par l'entreprise à la suite de la manifestation du syndicat fait partie d'une stratégie criminelle par laquelle l'entreprise cherche à décourager la syndicalisation et à éliminer les dirigeants; ii) à la suite du jugement rendu le 13 mars 2017 par le premier tribunal pénal spécialisé de Villa María del Triunfo, M. Minaya Panamá a été incarcéré et les autres dirigeants syndicaux ont dû entrer dans la clandestinité pour éviter de purger leurs peines respectives; et iii) après l'annulation de ce jugement, l'entreprise a utilisé la procédure pénale contre les dirigeants syndicaux comme prétexte pour les empêcher d'accéder au marché. Le comité note en outre que l'entreprise affirme qu'elle a porté plainte contre seulement deux dirigeants syndicaux en lien avec la manifestation du syndicat, et qu'elle a ce faisant exercé légitimement son droit d'informer le ministère public qu'une infraction pénale avait été commise. Le comité observe que: i) aux termes du jugement du 13 mars 2017, les dirigeants syndicaux avaient été initialement condamnés à six ans d'emprisonnement pour «délit contre la tranquillité publique», «délits contre la paix publique» et «troubles» contre l'entreprise; et ii) ce jugement a été annulé par la Cour supérieure de justice de Lima Sud, qui a considéré qu'il n'avait pas été établi que les travailleurs avaient fait usage de la violence contre des personnes ou des biens publics ou privés en profitant de la formation d'un rassemblement émeutier. Le comité prend dûment note de cette décision et de sa confirmation par la Cour suprême. Le comité rappelle à cet égard que les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit de manifestation pacifique pour défendre leurs intérêts professionnels. [Voir **Compilation**, paragr. 208.] Le comité espère que le gouvernement sera en mesure d'accorder des indemnités adéquates aux travailleurs qui ont été emprisonnés et qui ont été libérés à la suite des jugements de la Cour supérieure de justice de Lima et de la Cour suprême.*

Recommandations du comité

- 623. Compte tenu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité prie le gouvernement de créer un environnement propice pour que les travailleurs de l'économie informelle, y compris les travailleurs portuaires du marché de Villa María del Triunfo, puissent exercer leurs droits d'organisation et de négociation collective ainsi que celui de participer au dialogue social dans le cadre de la transition vers l'économie formelle. Le comité invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.**

- b) Le comité invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.**
- c) Le comité espère que le gouvernement sera en mesure d'accorder des indemnisations adéquates aux travailleurs qui ont été emprisonnés et qui ont été libérés à la suite des jugements de la Cour supérieure de justice de Lima et de la Cour suprême.**
- d) Le comité considère que ce cas est clos et ne requiert pas un examen plus approfondi.**

Cas n° 3310

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

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par

- la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)
- la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou et
- le Syndicat national des travailleurs de la Surintendance nationale des migrations du Pérou (SINTRAMIG)

Allégations: Les organisations plaignantes dénoncent des violations systématiques de la liberté syndicale des membres de deux syndicats du secteur public, notamment la non-autorisation de retenues sur salaire des cotisations syndicales, des procédures disciplinaires conduisant à la suspension et au licenciement de membres, le non-respect d'une convention collective et d'une sentence arbitrale, ainsi que le refus de négocier collectivement

- 624.** La plainte figure dans une communication de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) en date du 25 août 2017 et dans des communications supplémentaires de la CGTP en date du 21 mai 2018, de la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou en date du 20 février 2019 et du Syndicat national des travailleurs de la Surintendance nationale des migrations du Pérou (SINTRAMIG) en date du 17 août 2020.
- 625.** Le gouvernement du Pérou a envoyé ses observations sur les allégations dans des communications en date des 28 décembre 2017, 5 février, 18 septembre, 2 octobre, 12 et 30 novembre 2018, 30 avril, 11 juillet 2019, 3 et 31 janvier, 2 décembre 2020, 4 janvier, 10 février, 8 juin 2021 et 10 août 2022.
- 626.** Le Pérou a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations des organisations plaignantes

Surintendance nationale des migrations

- 627.** Dans sa communication en date du 25 août 2017, la CGTP allègue l'existence de violations systématiques de la liberté syndicale des membres du SINTRAMIG (anciennement dénommé le «Syndicat national des fonctionnaires de la Surintendance nationale des migrations (SINSERPUBMIG)»), et dénonce notamment: i) le refus par des fonctionnaires de l'administration de la Surintendance nationale des migrations (ci-après «la Surintendance») d'autoriser les retenues sur salaire des cotisations syndicales; et ii) des procédures disciplinaires à l'encontre du secrétaire général, M. Guillermo Huamán, des membres du conseil exécutif et de tous les membres du syndicat en guise de représailles et de punition pour avoir déposé une plainte pour corruption de fonctionnaires devant le Premier parquet provincial corporatif spécialisé dans les délits de corruption de fonctionnaires.
- 628.** Dans sa communication du 17 août 2020, le SINTRAMIG réitère les allégations présentées par la CGTP dans sa communication du 25 août 2017 et fait savoir en outre que: i) les retenues sur salaire des cotisations syndicales mensuelles ordinaires ont récemment commencé; ii) à la suite de procédures disciplinaires administratives contre ses membres, de nombreux travailleurs ont été licenciés ou suspendus; et iii) en 2019, une convention collective a été signée pour un cahier de revendications de 2018. La convention collective n'a toutefois pas été respectée et sa mise en œuvre a été faussée par la délivrance de cartes alimentaires électroniques aux membres d'un autre syndicat, de manière discriminatoire.
- 629.** Le SINTRAMIG dénonce également le fait que: i) les procureurs provinciaux provisoires sont nommés dans le but d'engager des poursuites pénales contre des dirigeants et membres syndicaux; et ii) un cahier de revendications soumis en 2019 reste dans l'impasse alors qu'il a été approuvé par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi (MTPE) et par l'Autorité nationale de la fonction publique (SERVIR).

Entreprise publique d'électricité

- 630.** Par une communication en date du 21 mai 2018, la CGTP allègue l'existence de violations systématiques de la liberté syndicale des membres du Syndicat des travailleurs de l'entreprise de production d'électricité d'Arequipa S.A. (EGASA) (ci-après «le syndicat de l'entreprise publique»), et dénonce en particulier le refus des responsables de l'entreprise publique: i) de prévoir des retenues sur salaire pour les cotisations syndicales extraordinaires; et ii) d'accorder des indemnités de déplacement et de séjour aux membres du conseil exécutif du syndicat en relation avec les événements organiques nationaux convoqués par la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou. La CGTP dénonce également la dénaturation de la sentence arbitrale (de l'arbitrage facultatif) par laquelle a abouti la procédure de négociation collective de 2017 et qui a déterminé l'augmentation de la rémunération de base des membres du syndicat de l'entreprise publique. Elle dénonce notamment l'intégration dans la rémunération de base de primes accessoires (primes de risques électriques, allocations familiales et primes de quart) dans le but de fausser les effets de la sentence arbitrale. À cet égard, la CGTP signale que le syndicat de l'entreprise publique a engagé une procédure ordinaire du travail devant le Neuvième tribunal du travail d'Arequipa en avril 2017.
- 631.** Dans sa communication en date du 20 février 2019, la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou fournit des preuves supplémentaires concernant les allégations de dénaturation de la sentence arbitrale de 2017 présentées par la CGTP.

B. Réponse du gouvernement

Surintendance nationale des migrations

- 632.** Dans ses communications en date des 28 décembre 2017 et 5 février 2018, le gouvernement transmet les observations de la Surintendance sur les allégations présentées par la CGTP à son encontre. En ce qui concerne l'autorisation des retenues sur salaire des cotisations syndicales, la Surintendance indique que le SINTRAMIG n'a pas donné suite aux observations qu'elle avait formulées concernant: i) la remise du numéro de compte au nom de l'organisation syndicale (et non au nom de M. Huamán) pour le paiement des cotisations retenues; et ii) l'accréditation de la représentation légale du syndicat, dûment inscrite au greffe des organisations syndicales tenu par le MTPE. En conséquence, il n'a pas été possible de procéder à la retenue ni au dépôt des cotisations syndicales, conformément aux dispositions du décret suprême n° 003-2017-TR. En ce qui concerne les procédures disciplinaires engagées à l'encontre des membres du SINTRAMIG, la Surintendance indique qu'elles répondent à des violations présumées des dispositions du Règlement intérieur des fonctionnaires et de règles connexes, et qu'elles ne sont pas fondées sur l'exercice des droits syndicaux.
- 633.** Dans sa communication en date du 12 novembre 2018, le gouvernement fournit des informations sur l'état d'avancement de la procédure disciplinaire engagée contre M. Huamán et des membres du conseil exécutif du SINTRAMIG. Il indique que: i) 13 procédures disciplinaires ont été menées, dont sept contre M. Huamán; ii) sur ces sept procédures, trois ont abouti à une sanction; et iii) les six procédures contre les autres membres du conseil exécutif se sont conclues par une décision acquittant les personnes poursuivies. Dans sa communication du 11 juillet 2019, le gouvernement informe que des recours contre les décisions de sanction ont été introduits par M. Huamán devant le tribunal de la fonction publique et que: i) l'un d'eux a été déclaré non fondé, le tribunal ayant confirmé la suspension de six mois de M. Huamán pour agression verbale envers deux travailleurs de la Surintendance; ii) un autre a été déclaré fondé, le tribunal ayant révoqué la suspension de six mois de M. Huamán pour agression verbale envers la directrice générale et une autre travailleuse de la Surintendance; et iii) dans l'un d'entre eux, le tribunal a déclaré nulle et non avenue la sanction disciplinaire, la procédure administrative régulière n'ayant pas été respectée.
- 634.** Dans sa communication en date du 30 avril 2019, le gouvernement indique que, par lettre du 9 mars 2018, le SINTRAMIG a transmis son numéro de compte institutionnel pour le dépôt effectif des cotisations syndicales. Il soutient que tous les dépôts découlant des prélèvements au titre du concept de cotisations syndicales depuis novembre 2017 ont été effectués.
- 635.** Dans sa communication du 4 janvier 2021, le gouvernement transmet les observations de la Surintendance concernant les allégations du SINTRAMIG à son encontre. En ce qui concerne la convention collective conclue en 2019 (en vigueur pour la période 2019-20), elle indique que: i) toutes les clauses ont été mises en œuvre; ii) l'allocation alimentaire a été remplacée par des cartes alimentaires électroniques uniquement pour le personnel qui recevait déjà des produits alimentaires, conformément à la convention collective; et iii) M. Huamán a fait appel à divers organismes en alléguant le non-respect de la convention collective de la part de la Surintendance et ses requêtes ont été rejetées.
- 636.** En ce qui concerne le cahier de revendications de 2019 (soumis pour la période 2021-22), la Surintendance indique qu'à ce jour, des réunions régulières ont lieu avec le SINTRAMIG afin de traiter les questions spécifiques à ses membres, mais que la troisième disposition complémentaire transitoire du Décret d'urgence n° 014-2020 établit que durant l'exercice 2020, seules les organisations des entités du secteur public qui n'ont pas tenu ou engagé de

négociation collective incluant les conditions économiques durant les années 2016, 2017, 2018 et 2019 peuvent soumettre leur cahier de revendications.

- 637.** La Surintendance rejette en outre les allégations relatives à la nomination de procureurs provinciaux, soulignant que chaque organisme d'État est régi par sa propre autonomie fonctionnelle. À cet égard, le gouvernement fait savoir que, dans sa communication du 10 février 2021, le onzième parquet provincial pénal a reçu une plainte contre M. Huamán et d'autres personnes pour délit présumé contre la foi publique en vertu de l'article 427 du Code pénal, et qu'il a mené des enquêtes afin de corroborer la véracité des faits.
- 638.** En ce qui concerne les procédures disciplinaires administratives, la Surintendance indique que le Secrétariat technique des procédures disciplinaires administratives a la responsabilité d'enquêter et d'engager des procédures administratives à l'encontre d'environ 1 200 travailleurs membres ou non du SINTRAMIG, et qu'il est chargé de plus de 300 dossiers fondés sur des faits objectifs étayés par des preuves et en application de la réglementation établie par la SERVIR.
- 639.** Dans sa communication en date du 8 juin 2021, le gouvernement indique que la procédure disciplinaire administrative engagée contre des membres du SINTRAMIG a abouti au licenciement de trois travailleurs (qui ne sont pas des dirigeants syndicaux) et à l'imposition de suspensions allant de cinq jours à six mois à trois autres travailleurs, dont M. Huamán. Il indique que les trois travailleurs licenciés ont introduit des recours auprès du tribunal de la fonction publique et que ces recours ont été déclarés non fondés. Le gouvernement fait savoir également qu'un contrôle de la Surintendance, effectué par la SERVIR à la suite d'une plainte du SINTRAMIG, a conclu que l'entité n'avait pas eu de comportement antisyndical en licenciant les travailleurs susmentionnés. Dans sa communication en date du 10 août 2022, le gouvernement transmet des observations supplémentaires de la Surintendance, qui indiquent que les travailleurs suspendus ont été réintégrés et qu'à ce jour, aucune procédure disciplinaire administrative n'est en cours à leur encontre ni à l'encontre d'un dirigeant du SINTRAMIG.

Entreprise publique d'électricité

- 640.** Dans ses communications en date des 18 septembre 2018 et 11 juillet 2019, le gouvernement fournit les observations de l'entreprise publique sur les allégations formulées par la CGTP à son encontre. L'entreprise publique nie ces allégations, soulignant qu'elles n'ont été corroborées par aucun moyen de preuve. Elle indique que: i) elle est une entreprise publique qui doit se conformer aux directives de l'État; ii) toutes les demandes présentées par le syndicat de l'entreprise publique relatives à des retenues sur salaire des cotisations ordinaires ou extraordinaires ont été dûment traitées et il n'y a pas de demandes ou de plaintes en suspens à cet égard; et iii) elle accorde des billets d'avion à deux dirigeants jusqu'à trois fois par an et une indemnité journalière de deux jours par personne à chaque occasion afin que les membres du conseil exécutif du syndicat puissent assister aux événements organisés par la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou.
- 641.** En ce qui concerne la sentence arbitrale correspondant à la négociation collective de 2017, l'entreprise publique affirme avoir strictement respecté ses termes, qui établissent qu'elle doit accorder une augmentation générale de 100 sols sur la rémunération de base des travailleurs membres du syndicat jusqu'à la limite ou au plafond de l'échelle des salaires correspondant à chaque catégorie professionnelle. L'entreprise publique soutient également que les allocations familiales sont versées dans les conditions prévues, mais qu'elle respectera strictement les dispositions du pouvoir judiciaire en lien avec la procédure judiciaire devant le Neuvième tribunal du travail d'Arequipa à la suite de la requête introduite par le syndicat de l'entreprise publique.

642. Le gouvernement fait savoir également, dans sa communication du 31 janvier 2020, que la Surintendance nationale de contrôle de l'application de la législation du travail a effectué des inspections dans l'entreprise publique et n'a pas relevé de cas de non-respect de la réglementation sociale et du travail dans les domaines signalés par la CGTP (rémunération, discrimination au travail pour motif syndical, relations collectives).

C. Conclusions du comité

643. *Le comité note que, dans le présent cas, les organisations plaignantes allèguent l'existence de violations systématiques de la liberté syndicale dont seraient victimes les membres de deux syndicats du secteur public. Le comité note que les organisations plaignantes allèguent en particulier: i) la non-autorisation de retenues sur salaires des cotisations syndicales, des procédures disciplinaires qui ont donné lieu à des suspensions et des licenciements, le non-respect d'une convention collective et le refus de négocier collectivement par la Surintendance; et ii) le refus de prévoir des retenues sur salaire des cotisations syndicales et d'accorder des indemnités de déplacement et de séjour, et le non-respect d'une sentence arbitrale par une entreprise publique d'électricité. Le comité note que les deux entités publiques nient les allégations ci-dessus et que le gouvernement affirme qu'il n'y a pas de violation des droits syndicaux, comme le démontre une série de décisions administratives et judiciaires.*

Surintendance nationale des migrations

644. *En ce qui concerne l'allégation de la CGTP selon laquelle la Surintendance n'a pas autorisé les retenues sur salaire des cotisations syndicales des membres du SINTRAMIG, le comité note que la Surintendance déclare qu'elle n'a pas pu procéder aux dites retenues parce que le SINTRAMIG n'a pas donné suite à ses observations concernant la nécessité de fournir un numéro de compte institutionnel et la preuve de sa représentation légale. Il note également que le gouvernement indique qu'en mars 2018, le SINTRAMIG a remis son numéro de compte et tous les dépôts découlant des prélèvements réalisés depuis novembre 2017 ont été effectués. Notant que le début des retenues sur salaire des cotisations syndicales a été confirmé par le SINTRAMIG dans une communication ultérieure, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.*
645. *En ce qui concerne les allégations de procédures disciplinaires à l'encontre de dirigeants et de membres du SINTRAMIG, le comité note que les organisations plaignantes allèguent que des procédures administratives ont été engagées contre tous les membres du SINTRAMIG en représailles à un dépôt de plainte pour corruption de fonctionnaires, et que ces procédures ont donné lieu à des suspensions et à des licenciements. Le comité prend également note des informations fournies par le gouvernement à cet égard, selon lesquelles: i) une série de procédures administratives ont été engagées contre des membres du SINTRAMIG, dont sept contre son secrétaire général, M. Huamán, et six contre d'autres membres de son conseil exécutif; ii) tandis que les autres membres du conseil exécutif du syndicat ont été acquittés, M. Huamán et deux membres ont été suspendus de leurs fonctions, et trois autres membres ont été licenciés; iii) les appels interjetés par les travailleurs licenciés ont été déclarés non fondés par le tribunal de la fonction publique; et iv) un contrôle de la Surintendance effectué par la SERVIR a conclu que la Surintendance n'avait pas eu de comportement antisyndical en relation avec les licenciements. Le comité note également que, selon la Surintendance, la procédure disciplinaire administrative faisait suite à des violations présumées du Règlement intérieur des fonctionnaires et d'autres règles connexes, et n'était pas motivée par l'exercice des droits syndicaux. Le comité prend bonne note des décisions rendues par le tribunal de la fonction publique et des résultats du contrôle effectué par la SERVIR en ce qui concerne les travailleurs licenciés. Le comité observe en même temps qu'un grand nombre de procédures disciplinaires ont été engagées à l'encontre du secrétaire général et des membres du conseil exécutif du SINTRAMIG ainsi que de membres du syndicat. Bien que toutes ces procédures n'aient pas abouti à des sanctions, le comité note que la Surintendance n'a pas nié*

*l'allégation selon laquelle tous les membres du SINTRAMIG ont fait l'objet, à un moment ou à un autre, de procédures disciplinaires. À cet égard, le comité rappelle qu'il a attiré l'attention sur le risque que l'ouverture de procédures administratives à l'encontre de fonctionnaires dirigeants syndicaux fondées sur des bases insuffisantes n'ait un effet d'intimidation sur les dirigeants syndicaux. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1102.] Au vu de ce qui précède, le comité encourage le gouvernement à prendre des mesures pour favoriser un climat de confiance et le développement de relations professionnelles harmonieuses entre la Surintendance et le SINTRAMIG.*

- 646.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle des procureurs provinciaux provisoires sont nommés dans le but d'engager des poursuites pénales contre les membres du SINTRAMIG, le comité note que la Surintendance souligne que chaque organe étatique est gouverné de manière autonome. Il note également que le gouvernement indique que le onzième parquet provincial pénal a reçu une plainte contre M. Huamán en sa qualité de secrétaire général du SINTRAMIG et d'autres personnes pour délit présumé contre la foi publique. Notant qu'aucun détail ne lui a été fourni sur les faits précis qui ont motivé la plainte pénale susmentionnée, le comité rappelle que, si des personnes menant des activités syndicales ou exerçant des fonctions syndicales ne peuvent prétendre à l'immunité vis-à-vis de la législation pénale ordinaire, l'arrestation ou l'inculpation de syndicalistes doivent s'appuyer sur des exigences légales qui ne portent pas elles-mêmes atteinte aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Compilation**, paragr. 133.] Le comité veut croire que, dans le cadre de l'examen de la plainte pénale contre M. Huamán, les autorités compétentes tiendront pleinement compte de la liberté syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de cet examen et de toute décision prise à cet égard.*
- 647.** *En ce qui concerne le non-respect allégué d'une convention collective conclue en 2019 (pour la période 2019-20), le comité note que le SINTRAMIG dénonce la délivrance discriminatoire de cartes alimentaires électroniques alors que la Surintendance affirme que, selon la convention collective, cette mesure était uniquement destinée aux travailleurs recevant déjà des produits alimentaires. Le comité note également que la Surintendance affirme que M. Huamán a allégué le non-respect de la convention collective à plusieurs reprises et que toutes ses requêtes ont été rejetées. Prenant note des points de vue divergents exprimés par le SINTRAMIG et par la Surintendance sur la portée des clauses de la convention collective en matière de produits alimentaires, le comité rappelle qu'il a précédemment considéré que les différends résultant de l'interprétation d'une convention collective devraient être soumis à une procédure de règlement appropriée établie soit par accord entre les parties, soit par voie législative, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales. [Voir 383^e rapport, cas n° 3081, paragr. 431.] Le comité considère donc que ce litige devrait être résolu par des mécanismes nationaux appropriés ou devant les autorités judiciaires nationales compétentes.*
- 648.** *En ce qui concerne le refus allégué de la Surintendance de négocier collectivement, le comité note que le SINTRAMIG allègue qu'un cahier de revendications qu'il a soumis en 2019 (pour la période 2021-22) reste dans l'impasse alors qu'il a été approuvé par le MTPE et la SERVIR. Il note également que la Surintendance, pour sa part, signale que des réunions régulières ont lieu avec le SINTRAMIG, mais que, selon la troisième disposition complémentaire transitoire du décret d'urgence n° 014-2020, adopté le 22 janvier 2020, seules les organisations des entités du secteur public qui n'ont pas eu ou n'ont pas engagé de négociations collectives incluant les conditions économiques au cours des années 2016, 2017, 2018 et 2019 peuvent soumettre leur cahier de revendications au cours de l'exercice 2020. Le comité note toutefois qu'à la lumière des informations publiquement disponibles: i) la loi n° 31114, adoptée le 22 janvier 2021, a abrogé le décret d'urgence n° 014-2020; et ii) la loi n° 31188 sur la négociation collective dans le secteur public a été adoptée le 30 avril 2021. Dans ce contexte, le comité veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour que les membres du SINTRAMIG puissent*

exercer pleinement leur droit à la négociation collective en vue de renouveler l'accord signé en 2019 avec la Surintendance.

Entreprise publique d'électricité

- 649.** *En ce qui concerne l'allégation de la CGTP selon laquelle l'entreprise publique a refusé de prévoir des retenues sur salaire des cotisations syndicales pour les membres du syndicat de l'entreprise publique et d'accorder des indemnités de déplacement et de séjour à ses dirigeants pour les événements convoqués par la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou, le comité note que l'entreprise publique indique que: i) toutes les demandes soumises par le syndicat pour des retenues sur salaire des cotisations syndicales ont été dûment traitées; et ii) elle accorde des billets d'avion à deux dirigeants syndicaux jusqu'à trois fois par an et des indemnités journalières de deux jours par personne chaque fois pour assister aux événements susmentionnés. Le comité rappelle que la suppression de la possibilité de retenir les cotisations à la source, qui pourrait déboucher sur des difficultés financières pour les organisations syndicales, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses et devrait donc être évitée. [Voir **Compilation**, paragr. 690.] Il rappelle en outre qu'en vertu de la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, les représentants des travailleurs devraient bénéficier du temps libre nécessaire, sans perte de salaire, de prestations ou d'autres avantages sociaux, pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux, ainsi que des facilités appropriées pour l'exercice rapide et efficace de leurs fonctions, sans que l'octroi de ces facilités soit préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise concernée. Constatant, d'une part, le caractère général des allégations et, d'autre part, les versions contradictoires de la CGTP et de l'entreprise publique, le comité invite le gouvernement à veiller à ce que la déduction des cotisations syndicales des membres du syndicat de l'entreprise publique et la possibilité pour ses dirigeants d'assister aux manifestations de la Fédération des travailleurs de l'électricité du Pérou soient traitées sur la base des critères énoncés ci-dessus.*
- 650.** *En ce qui concerne le non-respect présumé de la sentence arbitrale de 2017, le comité note que la CGTP affirme que: i) l'entreprise publique a inclus des primes accessoires, telles que les allocations familiales, dans la rémunération de base dans le but de fausser les effets de l'augmentation salariale prévue; et ii) le syndicat de l'entreprise publique a engagé une procédure ordinaire devant le Neuvième tribunal du travail d'Arequipa à cet égard. Le comité note que l'entreprise publique, pour sa part, soutient qu'elle s'est strictement conformée aux termes de la sentence arbitrale, mais qu'elle respectera la décision du pouvoir judiciaire en lien avec la requête introduite par le syndicat. Prenant note du recours formé par le syndicat de l'entreprise publique et rappelant son analyse antérieure sur les divergences d'interprétation des conventions collectives, le comité invite les parties à continuer à recourir aux autorités judiciaires compétentes au niveau national pour résoudre ce différend.*

Recommandations du comité

- 651. Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:**
- a) Le comité veut croire que, dans le cadre de l'examen de la plainte pénale contre M. Huamán, les autorités compétentes tiendront pleinement compte de la liberté syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé du résultat de cet examen et de toute décision prise à cet égard.**
 - b) Le comité veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour garantir que les membres du SINTRAMIG puissent exercer pleinement leur droit à la négociation collective en vue de renouveler la convention collective conclue en 2019 avec la Surintendance.**

Cas n° 3404

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

**Plainte contre le gouvernement de la Serbie
présentée par
le Syndicat des travailleurs – Banque nationale de Serbie**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, par suite de plusieurs actes d'ingérence antisyndicale, elle a perdu la majorité de ses membres au profit d'un autre syndicat soutenu par l'employeur et a finalement été privée de son statut de syndicat représentatif, ce qui l'a empêchée d'exercer son droit de négociation collective. L'organisation plaignante allègue également que l'employeur a commis des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de certains de ses membres

- 652.** La plainte figure dans des communications du Syndicat des travailleurs – Banque nationale de Serbie en date du 14 décembre 2020 et du 2 avril 2021.
- 653.** Le gouvernement de la Serbie a fait part de ses observations concernant les allégations dans des communications en date du 30 mars et du 31 décembre 2022.
- 654.** La Serbie 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

- 655.** Dans sa communication en date du 14 décembre 2020, l'organisation plaignante allègue que, lorsqu'elle a déposé une demande de négociation d'une convention collective avec la Banque nationale de Serbie (ci-après BNS) en qualité de seul syndicat représentatif au 31 mai 2013, l'employeur, par l'entremise de plusieurs de ses départements et de certains employés travaillant à l'Institut de fabrication de billets et de pièces (ci-après IFBP), s'est servi de la Fédération des syndicats indépendants de la Banque nationale de Serbie (ci-après FSIBNS) pour entraver son travail afin de se soustraire à la négociation collective.
- 656.** L'organisation plaignante indique que la BNS, qui est la banque centrale de la Serbie, est réglementée par la loi sur la Banque nationale de Serbie, mais que toutes les questions non régies par cette loi relèvent des dispositions de la loi sur le travail. L'organisation plaignante déclare qu'au moment de sa création en septembre 2011, la FSIBNS comptait jusqu'à 20 employés de l'IFBP, qui est une organisation spécialisée au sein de la BNS. L'organisation plaignante allègue qu'elle a ensuite été établie dans l'ensemble de la BNS avec l'appui logistique de l'employeur.
- 657.** L'organisation plaignante allègue que, le 5 juillet 2013, la gouverneure de la BNS a assisté à une réunion électorale de la FSIBNS et qu'elle est membre de cette organisation syndicale, bien

qu'elle n'en ait pas le droit aux termes de la loi sur la Banque nationale de Serbie. De même, l'organisation plaignante affirme que le directeur adjoint du Département des affaires générales de la BNS est membre de la FSIBNS. Elle dénonce également le fait que M. Vladeta Cuk, qui a exercé les fonctions de secrétaire général de la FSIBNS du 5 juillet 2013 à la seconde moitié de 2018, a agi en qualité de représentant de l'employeur dans les conflits du travail avec les employés tout en agissant comme représentant de la FSIBNS aux côtés de l'employeur lors de différends devant les tribunaux.

- 658.** Selon l'organisation plaignante, le Département des ressources humaines de la BNS a opéré un sabotage perfide en affiliant automatiquement les personnes nouvellement embauchées à la FSIBNS à la signature de leur contrat de travail, tout en omettant de les informer de l'existence de l'organisation plaignante ou en leur indiquant qu'il n'était pas souhaitable qu'elles s'y affilient. L'organisation plaignante fait donc valoir que leur emploi était conditionné à leur affiliation à la FSIBNS.
- 659.** L'organisation plaignante allègue en outre qu'au cours du second semestre de 2013 elle a fait l'objet d'un acte de sabotage commis par un groupe de personnes associées, qui a enregistré ses membres des sections de Novi Sad, Kragujevac, Belgrade et Uzice comme étant affiliés à la FSIBNS. Elle déclare que le Département des ressources humaines n'était pas autorisé à faire de tels changements, et que ses demandes d'information quant à la raison pour laquelle le prélèvement des cotisations syndicales sur les salaires n'était pas fait dans les sections précitées sont restées sans réponse. Par ailleurs, l'organisation plaignante affirme que certains de ses membres ont subi des pressions de la part de représentants du département, qui avaient été nommés pour être leurs supérieurs, afin qu'ils renoncent à leur affiliation et adhèrent à la FSIBNS.
- 660.** De plus, l'organisation plaignante allègue que, même si l'article 223 de la loi sur le travail prévoit que la représentativité d'un syndicat doit être établie par l'employeur en présence des syndicats intéressés, elle n'a jamais été avisée de la marche à suivre pour accorder la représentativité à la FSIBNS, ni de la décision par laquelle elle a été accordée le 11 septembre 2013. En conséquence, elle déclare qu'elle n'a jamais pu déterminer si toutes les conditions nécessaires au fonctionnement de la FSIBNS au sein de la BNS étaient remplies. L'organisation plaignante souligne également qu'aucune information concernant la représentativité ou le statut de la FSIBNS n'a été publiée sur le site Web de la BNS à ce jour.
- 661.** L'organisation plaignante déclare avoir perdu quasiment la moitié de ses membres lorsqu'elle a présenté à l'employeur sa demande de négociation d'une convention collective, ce qui a grandement contribué à la détérioration des conditions de travail des employés, les relations de travail étant désormais régies en fonction des liens de parenté et des groupements d'intérêts. L'organisation plaignante informe le comité qu'il reste seulement 250 membres sur les 1 300 inscrits en août 2012.
- 662.** L'organisation plaignante indique avoir déposé plusieurs plaintes auprès du ministère du Travail dénonçant la discrimination et les pressions exercées par l'employeur qui sont restées sans réponse. Elle précise également que, le 9 février 2019, elle a déposé une plainte au pénal à l'encontre d'un groupe anonyme organisé fondée sur un doute raisonnable selon lequel 24 infractions pénales, dont des actes de discrimination, ont été commises à son endroit, plainte qui est restée sans réponse.
- 663.** Dans sa communication en date du 2 avril 2021, l'organisation plaignante réitère les informations qu'elle a fournies antérieurement. Par ailleurs, elle informe le comité que la FSIBNS a été créée à l'origine au sein de l'IFBP par la SS BOFOS, qui est une organisation faïtière d'employés de banques, de compagnies d'assurance et d'autres organisations financières en

Serbie. Elle fait valoir que les employés de la BNS qui ne sont pas affectés à l'IFBP ne peuvent faire partie de la FSIBNS. L'organisation plaignante ajoute qu'en tant que tierce partie, la SS BOFOS se voit interdire par la loi d'influencer les organes décisionnaires de la BNS, et que les employés de la BNS ne peuvent s'associer aux employés du secteur financier puisqu'ils exercent des fonctions de supervision auprès de leurs employeurs.

- 664.** L'organisation plaignante déclare que, le 13 août 2018, la BNS a confirmé que la FSIBNS remplissait les conditions de représentativité énoncées aux articles 218 et 219 de la loi sur le travail (soit: a été créée et agit sur la base des principes de la liberté d'association et d'action syndicales; est indépendante des organes publics et des employeurs; est financée essentiellement par les cotisations syndicales et ses sources propres; et ses membres représentent au moins 15 pour cent du nombre total d'employés embauchés par l'employeur). Elle indique que la BNS a également établi que l'organisation plaignante ne remplissait pas ces critères en raison d'un nombre insuffisant d'affiliés, après quoi l'employeur a mis fin à la négociation d'une convention collective.
- 665.** L'organisation plaignante indique avoir fait appel des décisions précitées devant la Haute Cour de Belgrade, qui les a confirmées le 16 décembre 2020. Elle ajoute qu'elle a demandé à la commission chargée d'établir la représentativité des syndicats et des associations d'employeurs du ministère du Travail de déterminer sa représentativité et de confirmer que la FSIBNS n'était pas un syndicat représentatif au sein de la BNS, mais le 27 janvier 2021, la commission a rejeté la première demande et a refusé de donner suite à la seconde.
- 666.** En outre, l'organisation plaignante allègue des actes de discrimination antisyndicale de la part de l'employeur. À cet égard, elle déclare qu'un membre de son équipe de négociation collective, M. Vladimir Rabrenovic, s'est vu empêcher l'accès à un établissement de la BNS pendant sept ans, et que la Haute Cour de Belgrade a établi dans une décision qu'il y avait eu traitement discriminatoire. L'organisation plaignante allègue en outre que, lors de la procédure de négociation collective, l'une de ses affiliées, M^{me} Vesna Spasenovic, a été harcelée par son superviseur, ce qui a nui à sa situation au regard de l'emploi. Elle indique que le différend a pris fin lorsqu'une solution pacifique a été trouvée.
- 667.** L'organisation plaignante affirme également que son président, M. Blazo Knezevic, est affecté à un travail par équipes à la rampe de sortie du garage souterrain des locaux de la BNS à Slavija, et qu'il s'est vu priver du temps qui lui est nécessaire pour ses activités syndicales et de la possibilité de rencontrer d'autres membres pendant les heures de travail.

B. Réponse du gouvernement

- 668.** Dans sa communication en date du 30 mars 2022, le gouvernement fait part des observations de la BNS qui rejette les allégations. La BNS indique qu'elle compte deux syndicats – la FSIBNS et le Syndicat des travailleurs – Banque nationale de Serbie (ci-après ST-BNS) – mais que seule la FSIBNS est représentative.
- 669.** La BNS déclare que les affirmations de l'organisation plaignante selon lesquelles la FSIBNS a été organisée par les représentants de l'employeur sont incorrectes et malveillantes, étant donné que la BNS n'a pas le droit de restreindre la liberté syndicale ni d'interdire le pluralisme syndical. Selon la BNS, si ses employés ont décidé de s'affilier à la FSIBNS, c'est uniquement grâce à l'attraction qu'a exercée sur eux les politiques et les actions de cette dernière, étant entendu que tous les employés sont libres d'adhérer au syndicat de leur choix.
- 670.** La BNS indique que sa gouverneure était présente à l'assemblée constituante de la FSIBNS par simple courtoisie et en raison du protocole. Elle insiste sur le fait qu'elle n'est membre d'aucune

organisation syndicale et ne l'a jamais été. Concernant M. Cuk, la BNS croit que la question de savoir si celui-ci a exercé les fonctions de représentant légal de la BNS lors de conflits de travail est hors de propos et souligne que M^{me} Vesna Spasenovic, une éminente représentante du ST-BNS, a exercé des fonctions comparables.

- 671.** La BNS souligne également qu'elle n'exerce aucune pression sur ses employés, y compris sur ses nouvelles recrues, concernant l'affiliation à la FSIBNS, car ils sont libres de choisir l'un des syndicats et possiblement d'y adhérer. En outre, elle explique que ses nouveaux employés ne reçoivent ni avis ni communications concernant une quelconque organisation syndicale, puisqu'ils peuvent obtenir de telles informations sur la plateforme Web interne de la BNS qui comporte une page consacrée au ST-BNS et à la FSIBNS.
- 672.** Par ailleurs, la BNS rejette l'allégation concernant l'enregistrement présumé illégal de membres de la FSIBNS dans les sections de Belgrade, Uzice, Novi Sad et Kragujevac, précisant que sa Direction des ressources humaines et des affaires organisationnelles donnait suite exclusivement aux notifications de retrait ou aux demandes d'affiliation signées présentées par des membres syndiqués et qu'elle déduisait les cotisations syndicales en conséquence.
- 673.** La BNS nie également toute influence exercée par sa direction concernant la constitution et le fonctionnement de la FSIBNS. Elle soutient que le fait que certains membres de la FSIBNS exercent des fonctions de direction à la BNS est hors de propos étant donné que les employés sont libres de s'affilier à l'organisation syndicale de leur choix, et que leur affiliation à une organisation syndicale ne limite aucunement leurs possibilités d'avancement professionnel.
- 674.** D'autre part, la BNS réfute l'allégation selon laquelle elle n'aurait pas informé le ST-BNS de la première décision rendue concernant la représentativité de la FSIBNS. La BNS indique que la décision du 11 septembre 2013 a été publiée sur son tableau d'affichage et était donc accessible à tous les employés. Elle ajoute que le président du ST-BNS a reconnu l'existence de l'autre syndicat représentatif dans une lettre adressée à la gouverneure de la BNS en date du 29 avril 2015 et a préconisé, dans une lettre adressée à la FSIBNS le 25 septembre 2017, une coopération entre les deux syndicats à l'occasion de la procédure de négociation collective.
- 675.** La BNS déclare en outre que les allégations selon lesquelles elle aurait tenté d'entraver la procédure de négociation collective sont fausses et infondées. Elle indique que les négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ont été entamées séparément par les deux syndicats représentatifs et affirme les avoir abordées sérieusement et de bonne foi en constituant un comité de négociation. Selon la BNS, un total de 12 réunions de négociation ont eu lieu; les représentants du ST-BNS n'ont pas assisté à trois d'entre elles (sur 11 réunions auxquelles ils étaient invités à l'époque où le syndicat était représentatif). Elle souligne qu'elle n'a fait aucune différence entre le ST-BNS et la FSIBNS, mais a toujours encouragé les deux syndicats à coopérer et à agir de concert dans l'intérêt des employés qu'ils représentaient.
- 676.** La BNS indique toutefois que, le 13 août 2018, il a été établi en vertu de la procédure prescrite par le Code du travail que le ST-BNS avait perdu sa représentativité et que la FSIBNS, avec ses 1 064 membres sur un total de 2 333 employés à la BNS, était le seul syndicat représentatif. Elle explique que, du fait de la perte de sa représentativité, le ST-BNS n'avait plus la possibilité d'être signataire d'une convention collective, conformément à l'article 248 de la loi sur le travail. En conséquence, la BNS fait valoir que cette distinction était justifiée et ne constituait aucunement un comportement discriminatoire de sa part.
- 677.** La BNS précise que le ST-BNS a jusqu'à présent engagé quatre litiges à son encontre devant les tribunaux de droit commun, soit: i) le cas n° P1. 116/18, dans lequel la Haute Cour de

Belgrade, dans une décision en date du 16 décembre 2020, a jugé irrecevables toutes les allégations, y compris quant à l'annulation des décisions concernant la représentativité du ST-BNS et de la FSIBNS; ii) le cas n° P1. 12/19, dans lequel la Haute Cour de Belgrade, dans une décision définitive, a rejeté intégralement la demande de négociation d'une convention collective; iii) le cas n° P1. 143/19, dans lequel le tribunal de première instance de Belgrade a rejeté une requête en annulation d'une décision par laquelle le président du ST-BNS était privé du droit de bénéficier d'un crédit de 64,5 heures de délégation syndicale rémunérées en raison du nombre insuffisant de membres syndiqués; et iv) le cas n° P1. 128/19, dans lequel la Haute Cour de Belgrade procède actuellement à l'examen préliminaire de l'admissibilité d'une action en justice dénonçant le comportement présumé discriminatoire de la BNS et de 35 personnes.

- 678.** La BNS indique par ailleurs que le ST-BNS a présenté une requête en représentativité devant la commission chargée d'établir la représentativité des syndicats et des associations d'employeurs du ministère du Travail, laquelle a rejeté la requête, dans une décision en date du 27 janvier 2021, après avoir établi que le ST-BNS avait omis de présenter des éléments de preuve démontrant que les critères de représentativité étaient remplis.
- 679.** Dans sa communication en date du 30 mars 2022, le gouvernement transmet les observations supplémentaires formulées par la BNS, selon lesquelles celle-ci indique, au sujet de la décision judiciaire confirmant le traitement discriminatoire de M. Rabrenovic, que ce verdict n'a aucun rapport avec son action syndicale ni avec le ST-BNS. Elle explique que M. Rabrenovic a toujours été autorisé à entrer dans l'établissement, mais muni d'une carte d'identité spéciale parce qu'il travaillait dans une autre installation commerciale. La BNS informe le comité qu'elle a fait appel de la décision devant la Cour suprême de cassation, mais l'a néanmoins respectée pleinement et a révisé en conséquence ses normes techniques. S'agissant du harcèlement présumé de M^{me} Spasenovic, la BNS nie qu'elle ait jamais fait l'objet de discrimination ou de mauvais traitements et souligne que l'accord qui a été convenu ne reconnaissait pas qu'il y ait eu discrimination.
- 680.** S'agissant des allégations relatives à M. Knezevic, la BNS explique qu'il travaille sur le lieu de travail de l'officier chargé de la sécurité physique et technique et de la protection contre les incendies, et qu'il est affecté conformément à la réglementation en vigueur à la BNS sur la systématisation des emplois. La BNS indique en outre qu'il a perdu son droit à des heures de délégation syndicale rémunérées lorsque le ST-BNS a perdu sa représentativité, conformément aux dispositions de la loi sur le travail.

C. Conclusions du comité

- 681.** *Le comité note qu'en l'espèce l'organisation plaignante allègue que, lorsqu'elle a déposé une demande de négociation d'une convention collective avec la BNS, celle-ci a commis plusieurs actes d'ingérence antisyndicale en sa qualité d'employeur afin d'accroître la représentativité d'un autre syndicat, la FSIBNS, ce qui a fait perdre à l'organisation plaignante des centaines de membres, ainsi que son statut de syndicat représentatif, et l'a donc empêché de poursuivre la procédure de négociation collective. Il note en outre que l'organisation plaignante allègue que certains de ses membres ont été victimes d'actes de discrimination antisyndicale de la part de l'employeur. Le comité note que le gouvernement, pour sa part, transmet les observations de la BNS, qui nie la plupart des allégations formulées à son endroit.*
- 682.** *Concernant la constitution de la FSIBNS au sein de l'IFBP, le comité note que l'organisation plaignante indique que le syndicat a été créé en 2011 par la SS BOFOS, qui est une organisation faitière dans le secteur financier. Le comité note que, selon l'organisation plaignante: i) seuls les employés qui sont affectés à l'IFBP devraient faire partie de la FSIBNS; et ii) les employés de la BNS*

ne peuvent s'affilier à une tierce partie qui représente les employés auprès desquels ils exercent des fonctions de supervision. Le comité observe que ces deux points concernent l'ingérence antisyndicale à laquelle se livrerait l'employeur pour faciliter l'installation de la FSIBNS dans l'ensemble de la BNS après que le ST-BNS a déposé une demande de négociation d'une convention collective le 31 mai 2013. À cet égard, le comité note que l'organisation plaignante déclare que: i) la gouverneure de la BNS est membre de la FSIBNS et a assisté à sa réunion électorale le 5 juillet 2013; ii) le directeur adjoint du Département des affaires générales de la BNS est membre de la FSIBNS; iii) M. Vladeta Cuk, qui a exercé les fonctions de secrétaire général de la FSIBNS du 5 juillet 2013 à la seconde moitié de 2018, a agi en qualité de représentant de l'employeur dans les conflits du travail avec les employés au cours de la même période; iv) le Département des ressources humaines de la BNS a automatiquement enregistré les personnes nouvellement embauchées comme étant membres de la FSIBNS; v) un groupe de personnes associées a enregistré ses membres des sections de Novi Sad, Kragujevac, Belgrade et Uzice comme étant affiliés à la FSIBNS; vi) des représentants de la FSIBNS ont été nommés pour être les supérieurs de certains membres du ST-BNS et ont exercé des pressions sur ces derniers pour qu'ils se désaffilient et adhèrent plutôt à la FSIBNS; vii) le ST-BNS n'a jamais été informé de la marche à suivre pour accorder la représentativité à la FSIBNS, ni de la décision par laquelle elle lui a été accordée le 11 septembre 2013; viii) le ST-BNS, dont le nombre de membres est passé de 1 300 en 2012 à 250, a perdu son statut de syndicat représentatif le 13 août 2018, ce qui signifie qu'il n'a plus le droit de négocier collectivement avec la BNS; et ix) le ST-BNS a déposé plusieurs plaintes auprès du ministère du Travail dénonçant la discrimination et les pressions exercées par l'employeur, ainsi qu'une plainte au pénal alléguant avoir été victime de 24 infractions pénales, dont des actes de discrimination, de la part d'un groupe anonyme organisé.

- 683.** Le comité note en outre qu'en réponse à ces allégations la BNS déclare que: i) elles sont fausses étant donné que ses employés ont décidé de s'affilier à la FSIBNS exclusivement en raison des politiques et des actions de cette organisation syndicale; ii) sa gouverneure n'a jamais été membre de la FSIBNS et était présente à l'assemblée constituante de la FSIBNS par simple courtoisie et en raison du protocole; iii) le fait que certains membres de la FSIBNS exercent des fonctions de direction à la BNS est hors de propos, étant donné que les employés sont libres de s'affilier à l'organisation syndicale de leur choix; iv) la question de savoir si M. Cuk a agi en qualité de représentant légal de la BNS lors de conflits de travail est également hors de propos; v) ses employés, y compris ses nouvelles recrues, ne subissent aucune pression et sont libres de s'affilier au syndicat de leur choix; vi) aucun enregistrement illégal n'a eu lieu dans les sections de Belgrade, Uzice, Novi Sad et Kragujevac, sa Direction des ressources humaines et des affaires organisationnelles ayant donné suite exclusivement aux notifications de retrait ou aux demandes d'affiliation signées présentées par des membres syndiqués; vii) le ST-BNS n'a pas été privé d'information au sujet de la première décision rendue concernant la représentativité de la FSIBNS, étant donné que la décision du 11 septembre 2013 a été publiée sur le tableau d'affichage de la BNS; viii) le ST-BNS a reconnu l'existence de deux syndicats sur le lieu de travail dans une communication de 2015 adressée à la BNS et a préconisé, dans une communication de 2017 adressée à la FSIBNS, qu'ils coopèrent à l'occasion de la procédure de négociation collective; ix) la BNS n'a pas entravé la procédure de négociation collective étant donné qu'elle a négocié de bonne foi avec les deux syndicats jusqu'à ce que le ST-BNS perde sa représentativité; et x) la Haute Cour de Belgrade procède actuellement à l'examen préliminaire de l'admissibilité de la plainte au pénal qui a été présentée par le ST-BNS.
- 684.** Le comité observe que la BNS admet que sa gouverneure a assisté à l'assemblée constituante de la FSIBNS peu après que le ST-BNS a présenté une demande de négociation collective, et estime hors de propos le fait que son directeur adjoint du Département des affaires générales soit membre de la FSIBNS et que la secrétaire générale de la FSIBNS, qui a été élue lors de l'assemblée susmentionnée, ait agi en qualité de représentant de l'employeur dans des conflits du travail avec les employés au cours de son mandat. Le comité rappelle l'importance qu'il attache à assurer la

protection contre tous actes d'ingérence des employeurs visant à promouvoir la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur. Il rappelle en outre l'importance de l'autonomie des parties à la négociation collective et souligne 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. [Voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 1215 et 1214.]

- 685.** Le comité note par ailleurs les informations contradictoires fournies par l'organisation plaignante et la BNS concernant l'enregistrement automatique allégué de nouveaux employés en tant que membres de la FSIBNS, le transfert illégal allégué de membres du ST-BNS des sections de Novi Sad, Kragujevac, Belgrade et Uzice à la FSIBNS, et les pressions qui seraient exercées sur certains membres du ST-BNS pour qu'ils adhèrent à la FSIBNS. À cet égard, le comité rappelle que les travailleurs doivent avoir le droit de s'affilier aux organisations de leur choix, sans que l'employeur interfère dans ce choix. [Voir **Compilation**, paragr. 1189.] Le comité prie le gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante au sujet des allégations d'ingérence antisyndicale de la part de la BNS et, si des actes d'ingérence sont identifiés, de s'assurer que des mesures correctives et des sanctions suffisamment dissuasives peuvent être prises à l'encontre de tout acte d'ingérence identifié. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard et de fournir des informations sur l'issue des plaintes déposées auprès du ministère du Travail et de la plainte au pénal qui est en cours d'examen par la Haute Cour de Belgrade.
- 686.** S'agissant des actes de discrimination antisyndicale à l'encontre de membres du ST-BNS lors de la procédure de négociation collective, le comité note que, selon l'organisation plaignante: i) la Haute Cour de Belgrade a établi que M. Vladimir Rabrenovic, qui s'est vu empêcher l'accès à un établissement de la BNS pendant sept ans, a fait l'objet d'un traitement discriminatoire; et ii) un différend impliquant M^{me} Vesna Spasenovic, qui a été harcelée par son superviseur, ce qui a nui à sa situation au regard de l'emploi, a pris fin lorsqu'une solution pacifique a été trouvée. Le comité note en outre que la BNS déclare à cet égard que: i) elle a respecté pleinement la décision rendue par la cour concernant M. Rabrenovic en révisant ses normes techniques en conséquence, alors même que cette décision n'avait aucun rapport avec son action syndicale et qu'elle a été portée en appel devant la Cour suprême de cassation; et ii) M^{me} Spasenovic n'a jamais fait l'objet de discrimination ni de mauvais traitements, et l'accord qui a été convenu entre les parties ne reconnaissait rien de tel. Le comité rappelle que nul ne devrait faire l'objet de discrimination dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales légitimes, présentes ou passées. [Voir **Compilation**, paragr. 1074.] Prenant dûment note de l'indication de la BNS selon laquelle la décision judiciaire rendue concernant M. Rabrenovic a été pleinement respectée, ainsi que des informations fournies concernant l'accord conclu avec M^{me} Spasenovic, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.
- 687.** Le comité note par ailleurs que l'organisation plaignante allègue que son président, M. Blazo Knezevic, a perdu son droit à des heures de délégation syndicale rémunérées et est empêché de rencontrer ses affiliés pendant les heures de travail. Il note que la BNS pour sa part indique que M. Knezevic a perdu son droit à des heures de délégation syndicale rémunérées lorsque le ST-BNS a perdu sa représentativité, en conformité avec la loi sur le travail, et que le tribunal de première instance de Belgrade a confirmé cette décision. Le comité observe toutefois que la BNS ne répond pas à l'allégation selon laquelle M. Knezevic se voit priver de la possibilité de rencontrer les membres du ST-BNS pendant ses heures de travail. À cet égard, il rappelle que le droit de réunion est un élément essentiel pour que les organisations syndicales puissent mener à bien leurs activités et il appartient aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs de fixer d'un commun accord les modalités d'exercice de ce droit. [Voir **Compilation**, paragr. 1585.] Le comité invite le gouvernement à encourager le dialogue entre les parties en vue de trouver une solution mutuellement satisfaisante à cet aspect du conflit.

Recommandation du comité

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

Le comité prie le gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante au sujet des allégations d'ingérence antisyndicale de la part de la BNS et, si des actes d'ingérence sont identifiés, de s'assurer que des mesures correctives et des sanctions suffisamment dissuasives peuvent être prises. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard et de fournir des informations sur l'issue des plaintes déposées auprès du ministère du Travail et de la plainte au pénal qui est en cours d'examen par la Haute Cour de Belgrade.

Cas n° 3407

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

Plainte contre le gouvernement de l'Uruguay présentée par le Syndicat Uruguay des anesthésistes et des chirurgiens (SAQ)

Allégations: l'organisation plaignante allègue un favoritisme de la part du gouvernement envers une autre organisation syndicale, son exclusion des instances de négociation collective, l'ingérence du gouvernement dans des instances de négociation collective bipartite, ainsi que des questions relatives à la déclaration de service essentiel

- 689.** La plainte figure dans une communication du Syndicat uruguayen des anesthésistes et des chirurgiens (SAQ), datée du 20 février 2020. Le SAQ a envoyé un complément d'information dans une communication datée du 28 mai 2021.
- 690.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans une communication datée du 30 septembre 2021.
- 691.** L'Uruguay a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 692.** Dans sa communication du 20 février 2020, le SAQ indique qu'il a été créé en 1993 au moment où les anesthésistes et les chirurgiens ont décidé de modifier leur représentation syndicale, jusqu'alors assurée par le Syndicat des médecins d'Uruguay (SMU), au motif que celui-ci ne représentait ni ne défendait plus leurs intérêts. L'organisation plaignante indique qu'elle est

un syndicat catégoriel réunissant plus de 2 000 médecins qui a conclu, depuis sa création, d'innombrables conventions collectives, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Elle précise par ailleurs que coexistent dans le pays trois organisations syndicales représentant les médecins: le SMU (pour les médecins de Montevideo qui ne sont pas anesthésistes ni chirurgiens), la Fédération des médecins de l'intérieur (FEMI) (pour les médecins exerçant à l'extérieur de Montevideo) et le SAQ (pour les anesthésistes et les chirurgiens, dans tout le pays). L'organisation plaignante souligne que, comme ces organismes n'exigent pas l'exclusivité, il est courant que des médecins aient une double ou une triple affiliation.

Discrimination et harcèlement, et favoritisme envers une organisation syndicale liée au gouvernement

- 693.** L'organisation plaignante allègue que: i) jusqu'en 2005, elle a participé activement à la négociation collective en concluant d'innombrables conventions collectives dans le domaine de la santé, tant dans le secteur public que dans le secteur privé; ii) l'arrivée au pouvoir du Front élargi (Frente amplio), en 2005, a enclenché une série de changements dans les rapports avec le gouvernement; iii) il existait un lien particulier entre les anciens dirigeants du SMU et ceux qui étaient à la tête du nouveau gouvernement, au point que de nombreux hauts responsables du SMU en sont venus à occuper des fonctions au sein du gouvernement; et iv) ce lien particulier a conduit le gouvernement à privilégier le SMU par rapport aux autres associations professionnelles de médecins et à donner, à plusieurs reprises, son appui à la tentative faite par celui-ci pour éliminer le pluralisme syndical qui régnait dans le secteur.
- 694.** L'organisation plaignante allègue que, à partir de 2005, le gouvernement a commencé à donner systématiquement la préférence au SMU, en tant qu'organisation représentant tous les médecins dans tous les domaines d'activité, et que celui-ci est parvenu à signer des accords dans lesquels le travail d'anesthésiste et de chirurgien a été redéfini sans la participation du SAQ et même contre sa volonté. L'organisation plaignante allègue en outre que le gouvernement de l'époque a soumis ses dirigeants à des pressions et à un harcèlement, en faisant des déclarations et des accusations contre ceux-ci, agissements qui ont été dénoncés devant l'ordre national des médecins.
- 695.** Selon l'organisation plaignante, en 2005 le gouvernement a convoqué les conseils consultatifs de la santé et, alors qu'il avait invité plus de 30 organisations professionnelles et sociales afin de recueillir leurs vues sur une réforme du système national de santé, il l'avait spécifiquement exclue. L'organisation plaignante allègue que, après avoir déposé plainte à ce sujet devant le pouvoir judiciaire, elle avait finalement été conviée à participer à ces conseils. Elle allègue que même si, pendant la période 2007-2012, elle a réussi à continuer de participer à la négociation dans toutes les instances, il s'est engagé, à partir de 2012, un processus dans le cadre duquel elle a été, systématiquement et scrupuleusement, exclue de toute instance de négociation collective par le gouvernement, clairement à la satisfaction du SMU. Elle allègue en outre que, en 2012, le gouvernement et le SMU ont tenté de modifier la forme du travail et la rémunération des médecins de manière à fixer un salaire unique pour tous les médecins, sans qu'il soit tenu compte de la spécialisation et des risques, ce qui favorisait ceux qui se consacraient à la médecine générale au détriment des spécialités médicales. Elle allègue encore que le but ultime de cette modification était de supprimer l'accord visant expressément les anesthésistes et les chirurgiens qui avait été négocié par le SAQ pendant plus de deux décennies.

Exclusion de la négociation collective dans le cadre des conseils des salaires

- 696.** L'organisation plaignante indique que les conseils des salaires, organes tripartites de négociation collective dans le secteur privé, ont été rétablis dans le pays en 2005 et que, bien

que ni le SAQ ni la FEMI ne fassent formellement partie du Groupe 15 (services de santé et services annexes) des conseils des salaires, ils étaient tous deux invités par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MTSS) à faire entendre leur voix sans avoir le droit de vote. L'organisation plaignante affirme que, jusqu'en 2012, le SAQ, la FEMI et le SMU participaient ensemble au Groupe 15 et que, même si les voix des travailleurs relevant de ce groupe revenaient au SMU, désigné par le pouvoir exécutif comme le syndicat le plus représentatif de par le nombre de ses adhérents, le SMU était coparticipant avec les autres syndicats et respectait la position de la FEMI et du SAQ.

- 697.** L'organisation plaignante allègue qu'en 2010 il a été créé la Commission du travail de médecin et qu'il a été décidé qu'un délégué désigné par le SAQ allait pouvoir participer à la négociation portant sur des emplois dans une spécialité en anesthésie ou en chirurgie, mais que, en 2012, elle a été exclue de la série de négociations des conseils des salaires tandis que la Commission du travail de médecin a été renommée Commission consultative multipartite (CCM), le SAQ ayant été évincé de cette dernière. La plaignante allègue en outre qu'en 2015 les emplois à forte disponibilité professionnelle (EFDP) pour la spécialité en chirurgie générale, ont été négociés sans que le SAQ ait jamais été convoqué aux réunions de négociation et que même si, à la fin de 2015, il a été signé un accord qui lui a permis de participer aux réunions de la CCM quand des questions concernant les anesthésistes et les chirurgiens étaient inscrites à l'ordre du jour, le SAQ n'a eu que le droit d'y assister, sans avoir la possibilité d'intervenir.
- 698.** L'organisation plaignante allègue que le SMU et le gouvernement ont planifié et imposé les EFDP dans le secteur privé, établissant un régime de quasi-exclusivité (ou d'exclusivité totale) dans le cadre duquel la productivité (mécanisme fondamental de la rémunération des anesthésistes et des chirurgiens, négocié par le SAQ) est devenue un aspect totalement accessoire, et ce qui était auparavant un stimulant s'est transformé en une sanction (selon laquelle les médecins qui n'atteignent pas les objectifs fixés perdent jusqu'à 25 pour cent de leur salaire fixe). L'organisation plaignante allègue que ces emplois ont été conçus sans sa participation et contre sa volonté expresse, alors qu'ils ont été établis expressément pour les anesthésistes et les chirurgiens.
- 699.** L'organisation plaignante affirme que, comme elle a refusé que ses membres postulent aux EFDP, le pouvoir exécutif a obligé les entreprises à ne recruter du personnel que selon cette modalité de contrat, sous peine d'amendes et de sanctions. Elle indique que les EFDP ne pouvaient pas être mis en œuvre parce que le groupe des anesthésistes et des chirurgiens et le SAQ s'étaient opposés à ceux-ci et avaient dénoncé cette situation à maintes reprises, par des actions syndicales, raison pour laquelle il y avait peu ou pas d'anesthésistes ou de chirurgiens qui répondaient aux appels à candidature pour ces emplois. Face à cette situation, et parce que son action ne produisait pas d'effet, le pouvoir exécutif s'est accordé avec le SMU pour franchir, lors de la session des conseils des salaires de 2018, une nouvelle étape dans l'attaque portée au groupe des anesthésistes et des chirurgiens et pour décider de diminuer directement les salaires en empruntant la voie obscure et oblique de la redéfinition des catégories d'interventions chirurgicales, faisant baisser le total des salaires que les chirurgiens généralistes percevaient pour des opérations chirurgicales et obtenant ainsi une réduction salariale directe.
- 700.** Dans une communication envoyée le 28 mai 2021, l'organisation plaignante indique que, s'il est vrai que le gouvernement actuel, en place depuis le 1^{er} mars 2020, répond à des groupes de pouvoir différents de ceux qui occupaient les postes en question au moment du dépôt de la plainte et que le lien particulier qui existait entre les autorités du gouvernement précédent et le SMU, et le favoritisme particulier de l'État envers celui-ci, n'est plus ce qu'il était, il reste qu'il n'est accordé au SAQ que la participation que le SMU juge pertinente pour la négociation

collective. L'organisation plaignante estime que même s'il est certain que c'est grâce au changement de gouvernement qu'elle a pu commencer à participer à la négociation collective dans le cadre des conseils des salaires, elle demeure de toute façon à la merci du SMU pour ce qui est de ses interventions devant les conseils des salaires; elle est invitée à ces conseils non pas par le MTSS, mais par le SMU (il est courant que celui-ci la convoque de manière erronée et tardive) et elle ne peut que s'exprimer, sans avoir le droit de vote, par l'intermédiaire du SMU, lequel ne représente ni ne défend ses intérêts. L'organisation plaignante allègue qu'il lui a toujours été dit que, malgré son opposition, ce seraient le SMU et le gouvernement qui trancheraient en fin de compte. Elle estime en outre qu'il n'existe aucune garantie que le SMU ne va pas cesser, du jour au lendemain, d'autoriser sa participation aux conseils des salaires.

Exclusion de la négociation collective dans l'Administration des services de santé de l'État

- 701.** L'organisation plaignante allègue que: i) l'entreprise publique de santé de l'Administration des services de santé de l'État (ASSE), avec laquelle elle avait négocié de multiples accords au fil des années, l'a exclue des négociations dans le cadre desquelles les postes à forte disponibilité professionnelle (PFDP) ont été approuvés pour les spécialités médicales en anesthésie et chirurgie; et ii) en 2017, celle-ci a signé des conventions collectives avec le SMU aux termes desquelles les PFDP ont été mis en œuvre pour les chirurgiens généralistes et les anesthésistes qui travaillent à l'ASSE, modifiant ainsi les accords passés entre l'ASSE et le SAQ en 2008, ce qui veut dire qu'une convention collective en vigueur a été enfreinte de manière unilatérale et illicite. L'organisation plaignante allègue que le SMU protège principalement les intérêts des médecins qui ne sont pas anesthésistes ni chirurgiens (et parmi eux, pas même ceux qui exercent à l'intérieur du pays), et ne défend pas le groupe des médecins anesthésistes.
- 702.** L'organisation plaignante indique qu'elle a engagé devant le Tribunal du contentieux administratif (TCA) des actions en nullité contre les décisions de l'ASSE en vertu desquelles ont été adoptées les conventions collectives conclues avec le SMU, qui mettent en œuvre les PFDP dans les domaines de la chirurgie générale et de l'anesthésie, étant donné que ces conventions entraînent un préjudice au niveau des conditions de travail et qu'elles ont été adoptées sans sa participation. L'organisation plaignante indique que le TCA ne s'est pas encore prononcé sur lesdites actions en nullité.

Désignation de l'organisation la plus représentative

- 703.** L'organisation plaignante indique que la désignation de l'organisation la plus représentative ne fait pas de celle-ci un organisme indépendant qui garantit l'impartialité nécessaire, mais que c'est le pouvoir exécutif qui désigne l'organisation la plus représentative de chaque secteur dans les groupes des conseils des salaires. D'après l'organisation plaignante, dans le cas du Groupe 15 des conseils des salaires, visant le secteur de la santé, le SMU a été désigné comme l'organisation de médecins la plus représentative, alors qu'il lui manque la nécessaire indépendance vis-à-vis du gouvernement.
- 704.** L'organisation plaignante indique que, étant donné qu'elle avait été exclue du Groupe 15 et que la place de représentant des travailleurs médecins dans ce groupe était occupée par le SMU en tant qu'organisation la plus représentative, elle a évoqué la possibilité de créer un sous-groupe pour les anesthésistes et les chirurgiens à l'intérieur du Groupe 15, lequel serait composé des mêmes délégations que le groupe principal, mais – compte tenu de l'existence d'une place supplémentaire – avec la participation d'un délégué du SAQ, et ce serait dans cette instance que tout ce qui concerne les catégories, les salaires et les conditions de travail des anesthésistes et des chirurgiens devrait être traité et résolu. L'organisation plaignante indique que des solutions analogues ont été appliquées à d'autres secteurs d'activité dans lesquels

aussi, en raison de l'existence de syndicats de corps de métier, il a été favorisé la mise en place de sous-groupes ou de chapitres, au titre desquels sont négociés des accords concernant l'ensemble des entreprises du secteur, visant expressément des professions ou des tâches déterminées. C'est le cas, par exemple, du Groupe 13 (transports) auquel est rattaché le sous-groupe 12 (transport aérien), dans lequel coexistent de multiples chapitres qui portent sur les questions liées aux compagnies nationales et étrangères, mais également sur les différentes professions visées (pilotes de ligne aérienne, pilotes d'avions d'épandage, personnel au sol, etc.); chacun d'entre eux bénéficiant de sa propre instance de négociation dans laquelle interviennent des syndicats spécifiques pour représenter les travailleurs. L'organisation plaignante indique que le pouvoir exécutif s'est opposé à la création, à l'intérieur du Groupe 15, d'un sous-groupe dont le champ serait limité aux anesthésistes et aux chirurgiens, alors que tout type de problème de représentativité avec le SMU aurait pu être ainsi éliminé puisque ce sous-groupe aurait permis la participation et la représentation du SAQ, lequel est indiscutablement l'organisation de travailleurs la plus représentative du groupe des anesthésistes et des chirurgiens.

Atteinte au principe de la bilatéralité de la négociation collective. Interventionnisme du pouvoir exécutif

- 705.** L'organisation plaignante indique que: i) les conseils des salaires sont tripartites et que la plupart des votes se trouvent entre les mains du pouvoir exécutif, de sorte qu'il peut arriver, comme cela s'est déjà produit, que des travailleurs ou des employeurs ne soient pas d'accord sur une proposition, mais que celle-ci soit en fin de compte approuvée sans leur consentement grâce aux voix du gouvernement; ii) il existe, dans la meilleure des hypothèses, une sorte d'arbitrage obligatoire et, dans la pire, de dirigisme de la part du pouvoir exécutif; mais au-delà de cette violation générale, que la loi limite aux salaires minimaux et aux catégories d'activité, cette ingérence dans le secteur de la santé a été importante et a dépassé le cadre même de la loi, dans la mesure où celle-ci a été fondamentalement assujettie à la négociation collective et soumise à la politique de santé que prétend mettre en œuvre le pouvoir exécutif; et iii) celui-ci est intervenu de manière incessante sur des aspects qui vont au-delà des salaires minimaux et des catégories d'activité et les a favorisés, se mêlant constamment de questions qui, conformément à la réglementation nationale, relèvent exclusivement de la négociation collective sous forme bipartite, et portant atteinte de ce fait au principe de la bilatéralité et de la négociation libre et volontaire.
- 706.** L'organisation plaignante allègue que le pouvoir exécutif a avancé des propositions qui modifient les conditions de travail et les rémunérations des travailleurs, un domaine qui doit relever exclusivement des organisations de travailleurs et d'employeurs concernés, et elle allègue que cela a été particulièrement mis en évidence avec deux thèmes que le pouvoir exécutif a imposés à la négociation collective:
- Un premier exemple est la création et la mise en œuvre des EFDP, lesquels ont redéfini le travail des anesthésistes et des chirurgiens (ils encouragent et exigent même presque l'emploi unique, ce qui aboutit à une perte d'indépendance technique et à une dégradation de l'évolution professionnelle qui affecte les anesthésistes et les chirurgiens), intervenant ainsi sur des aspects qui vont au-delà des salaires minima et des catégories, et entraînant une sanction financière pour les établissements de santé qui ne recrutent pas les médecins selon cette modalité (ils étaient sanctionnés sur le plan financier car ils ne recevaient pas de fonds du Fonds national de la santé). Ces emplois ont été définis conjointement par le pouvoir exécutif et le SMU contre la volonté de bon nombre de travailleurs médecins, en général, et de la quasi-totalité du groupe des anesthésistes et des chirurgiens, et ils n'ont

pas été non plus plébiscités par les entreprises qui, dans la plupart des cas, n'y sont pas favorables. Les EFDP perturbent les relations professionnelles dans le secteur de la santé et sont favorisés par le gouvernement dans la mesure où ils constituent sa politique de santé.

- Un second thème sur lequel le pouvoir exécutif est intervenu dans le cadre de la négociation collective est celui de la redéfinition des catégories de chirurgies, un point qui a une incidence sur les rémunérations des anesthésistes et des chirurgiens. L'organisation plaignante allègue que: i) le pouvoir exécutif a élaboré et présenté aux entreprises et au SMU une proposition de redéfinition des catégories selon laquelle il modifie les différentes catégories de chirurgies générales, ce qui entraîne une réduction du total de la masse salariale qui est actuellement destinée au groupe des anesthésistes et des chirurgiens; ii) comme il n'y avait pas d'anesthésistes ni de chirurgiens qui souhaitent accepter les EFDP, le pouvoir exécutif a décidé d'attaquer directement la forme de rémunération en empruntant la voie obscure et oblique de la redéfinition des catégories d'interventions chirurgicales; et iii) la proposition de redéfinition des catégories tendait à abaisser les salaires que recevaient les chirurgiens généralistes afin de «les obliger» à accepter de transformer leur emploi en EFDP et, en même temps, elle allait servir à financer une proposition du SMU, qui visait à réduire le nombre de patients à quatre par heure pour chaque médecin en policlinique, pénalisant ainsi les médecins qui étaient membres du SAQ et avantageant ceux qui étaient représentés par le SMU, parce que cette réduction du nombre de patients par heure en policlinique bénéficiait uniquement aux médecins qui n'étaient pas anesthésiste ni chirurgien. L'organisation plaignante considère que la baisse des salaires a été proposée (et d'une certaine manière, imposée) par le pouvoir exécutif en violation du principe de la bilatéralité de la négociation collective.

- 707.** L'organisation plaignante indique que: i) après d'intenses démarches, il lui a été finalement permis d'assister à la «Commission de redéfinition des catégories» en «accompagnant» le SMU, mais sans avoir le droit d'intervenir, c'est-à-dire, en restant simple spectatrice; ii) seules deux réunions de la commission se sont finalement tenues au cours desquelles il est apparu clairement que la redéfinition des catégories était déjà orchestrée par l'État et le SMU; iii) lors de la dernière réunion et malgré l'opposition du SAQ à l'approbation de la redéfinition des catégories des actes d'anesthésie et de chirurgie qui entraînait une baisse des salaires, le SMU a adopté unilatéralement le document, et iv) la gravité de la situation ne tient pas seulement à la réduction salariale directe, mais aussi au fait que celle-ci a été formellement proposée (et d'une certaine manière imposée) par le pouvoir exécutif en violation du principe de la bilatéralité de la négociation collective, puisque la forme des rémunérations des travailleurs dans les entreprises a été modifiée par une intervention directe du gouvernement.

Mécanisme de déclaration de service essentiel

- 708.** L'organisation plaignante indique qu'au cours de la dernière décennie elle a engagé plusieurs conflits, dont bon nombre étaient liés à la question de la représentativité, et elle allègue que, lors des conflits de 2007 et 2012 (entre autres), les activités d'anesthésie et de chirurgie ont été déclarées essentielles sans que les conditions préalables nécessaires pour ce faire aient été remplies. L'organisation plaignante allègue que: i) l'établissement du caractère essentiel de ces activités a eu une incidence non seulement sur les services d'urgence mais aussi sur toutes les activités de chirurgie et de policlinique, c'est-à-dire sur la prise en charge coordonnée en consultation, et elle estime que la mesure a été utilisée pour supprimer le droit de grève; et ii) la déclaration du caractère essentiel d'activités a été utilisée pour mettre fin au conflit, sans qu'il soit proposé de mécanismes alternatifs d'arbitrage ou de médiation; il a simplement été interdit de faire grève et le syndicat s'est vu empêché de faire valoir ses revendications.

L'organisation plaignante indique que, même si la loi dispose que la déclaration du caractère essentiel d'une activité vise les services essentiels (minimums) et non toutes les activités, et que ces services doivent être «assurés par le maintien de permanences d'urgence», le pouvoir exécutif n'en a tenu aucun compte en établissant le caractère essentiel de toutes les activités d'anesthésie et de chirurgie (y compris, par exemple, les tâches normales accomplies en policlinique).

- 709.** Eu égard à ce qui précède, l'organisation plaignante se demande: i) s'il est licite d'établir le caractère essentiel d'une activité, lorsque la prise en charge est maintenue au moyen d'un service de garde qui est assuré par le syndicat et dont l'existence n'est pas contestée; ii) s'il est licite de faire porter la déclaration du caractère essentiel et l'interdiction de prendre des mesures syndicales sur l'activité chirurgicale dans toutes les acceptions du terme, y compris les tâches de prise en charge en policlinique, coordonnées, etc., comme cela a été établi, et pas seulement sur les services qui sont de nature réellement essentielle; et iii) s'il est licite d'interdire l'exercice du droit de grève sans qu'aucun moyen alternatif ne soit proposé pour régler le conflit et prendre en considération la plate-forme de revendications du syndicat.

Procédure engagée par le SAQ contre le MTSS

- 710.** L'organisation plaignante indique que, par le décret n° 367/007 du 23 août 2007, il a été entériné l'accord conclu dans le cadre du Conseil des salaires correspondant au Groupe 15 «Services de santé», au titre duquel le Fonds de formation continue en médecine a été créé avec des contributions des entreprises, et elle allègue que le MTSS n'a versé de fonds qu'au SMU et que le SAQ n'a jamais reçu les fonds en question. Elle indique par ailleurs qu'en 2019 elle a engagé une procédure contre le MTSS pour réclamer le paiement de la somme qui, selon elle, aurait dû lui être remise par les institutions responsables, en application de la convention de 2007, et que cette somme ne lui est jamais parvenue. Selon l'organisation plaignante, d'après les accords conclus dans le cadre des conseils des salaires, ces fonds auraient dû être directement versés au SAQ et non au SMU. Il est indiqué que la procédure judiciaire est en cours.

B. Réponse du gouvernement

- 711.** Dans sa communication du 30 septembre 2021, le gouvernement indique qu'il règne la liberté et l'autonomie syndicales les plus absolues dans le pays, lequel dispose de longue date d'un système de négociation collective et figure parmi les premiers pays qui ont accepté, favorisé et protégé non seulement la négociation collective, mais aussi les deux autres piliers du droit collectif du travail, à savoir le droit de grève et la liberté syndicale. Il souligne en outre que le système juridique uruguayen se caractérise par le pluralisme syndical et que, par conséquent, toutes les organisations collectives constituées jouissent des droits collectifs d'organisation et de négociation collective.

Discrimination antisyndicale et harcèlement, et favoritisme envers une organisation syndicale liée au gouvernement

- 712.** En ce qui concerne les liens allégués entre les autorités du gouvernement et celles du SMU, dont découlerait l'absence d'indépendance de ce dernier, le gouvernement souligne que, depuis le 1^{er} mars 2020, la conduite politique de l'État est sous la responsabilité de partis politiques différents de ceux qui étaient à la tête de l'État lorsque les faits dénoncés se sont produits. Il indique que, toutefois, la conception de la représentation des intérêts professionnels devant les conseils des salaires ainsi que la structure des rémunérations et les

conditions de travail convenues dans le cadre de ces conseils, n'ont pas été modifiées et que, par conséquent, l'affirmation selon laquelle il existerait une intention de favoriser l'autre organisation syndicale en raison d'une préférence alléguée envers celle-ci, est dénuée de fondement. Le gouvernement déclare qu'en réalité le SAQ a participé au processus de négociation collective engagé formellement dans les instances des conseils des salaires, et que cette participation n'est pas due à une invitation du MTSS, mais du SMU, et permet au syndicat de s'exprimer, sans toutefois avoir le droit de vote. S'agissant des évaluations du SAQ concernant l'intention de l'État de modifier la forme du travail de médecin et sa rémunération pour favoriser ceux qui pratiquent la médecine générale par rapport à d'autres spécialités, ainsi que d'élaborer un accord unique pour le secteur, le gouvernement souligne qu'à la différence d'autres pays, en Uruguay, au-delà de la coexistence des sous-secteurs de santé publics et privés, le financement des fournisseurs de services de santé complets qui offrent une couverture santé à la population est presque intégralement public, étant donné qu'il repose sur des fonds communs constitués par les contributions des travailleurs, des entreprises et de l'État, auxquelles s'ajoute une part du budget national directement allouée à cet effet. Pour cette raison, la forme sous laquelle les dépenses de santé sont effectuées par les fournisseurs de services est une variable pertinente, tant pour le ministère de la Santé publique (MSP) que pour le ministère de l'Économie et des Finances (MEF), lorsqu'il s'agit de garantir l'efficacité du système et une couverture santé universelle de qualité à la population. À cet égard, les instances de négociation collective constituent un cadre utile à la formulation de politiques publiques en matière de ressources humaines qui, par ailleurs, sont élaborées de manière concertée avec les principaux acteurs du secteur. Le gouvernement indique que ni le MEF ni le MSP ne font formellement partie des conseils des salaires, étant donné que, dans la négociation tripartite qui a lieu sous leur égide, la représentation du pouvoir exécutif revient au MTSS et que, de ce fait, l'invitation et la participation du MSP revêt un caractère d'observation et de conseil.

- 713.** Sans préjudice de ce qui précède, le gouvernement souligne que la réforme du travail de médecin s'est déroulée dans le cadre d'un long processus de négociation au cours duquel, en toute occasion, un consensus s'est dégagé entre les parties à la négociation collective, à savoir des représentants qui n'ont pas été désignés de manière arbitraire mais selon les critères de représentativité établis par les dispositions juridiques applicables, sur lesquelles le MSP n'a aucune influence. Par ailleurs, il précise que tous les actes qui composent le nouvel accord concernant les médecins, établi dans le cadre des conseils des salaires, ont été approuvés par toutes les délégations, ce qui indique l'existence d'un consensus entre tous les participants.
- 714.** Le gouvernement indique que le SAQ a participé aux discussions tenues dans des commissions qui ont mené leurs travaux sous l'égide du MSP et que c'est dans ces commissions que le nouveau régime de travail des médecins a été élaboré, et il mentionne les instances de négociation suivantes: i) de 2010 à 2012, était en place la Commission du travail des médecins qui faisait partie du Groupe 15 du conseil des salaires et dans laquelle il a été décidé que, lorsqu'il serait traité des questions liées à une spécialité, le représentant du SMU serait accompagné d'un représentant de celle-ci et que, dans le cas des spécialités en anesthésie ou en chirurgie, ce représentant devait être désigné par le SAQ; et ii) de 2012 à 2019 a fonctionné la CCM, coordonnée par le MSP, avec le concours du pouvoir exécutif et du SMU et avec une large participation des institutions du secteur, afin de suivre les changements établis par l'accord signé dans le cadre des conseils des salaires, le 5 novembre 2012. La commission susmentionnée élaborait des propositions qui étaient ensuite présentées au Conseil des salaires, pour examen et approbation, et c'est dans cette enceinte qu'un accord a été conclu sur des propositions de réforme visant toutes les spécialités médicales et, s'agissant des spécialités en anesthésie et en chirurgie, il a été fait, en temps opportun, en 2015 une

proposition concernant les EFDP en chirurgie générale, à l'élaboration de laquelle le SAQ a participé dans le cadre de diverses instances, mais sans prendre part à sa formulation finale, raison pour laquelle l'acte n° 16 de la CCM, approuvé par le reste des parties, contient une disposition qui permettait la poursuite de la discussion pendant six mois après la conclusion de l'accord. Le gouvernement indique que la discussion ultérieure, autorisée par l'accord susmentionné, s'est tenue au MTSS avec la participation des membres du Groupe 15, de la Société uruguayenne de chirurgie et du SAQ. Le gouvernement estime par conséquent qu'on ne peut pas dire que le SAQ n'a pas eu la possibilité de participer au processus d'établissement des conditions de travail qui pouvait avoir une incidence sur les spécialités qu'il représentait.

Négociation dans le cadre de l'Administration des services de santé de l'État

- 715.** Le gouvernement déclare que, durant toutes ces années, l'entreprise publique de santé, à savoir l'ASSE, a écouté le SAQ et que, en mai 2008, les trois organisations professionnelles de médecins ont conclu avec elle un accord-cadre qui établit les bases de la rémunération des emplois de médecins dans cette administration. Cet accord a en outre établi une commission de suivi, de laquelle sont issus de multiples actes qui rendent compte d'accords bipartites permettant de mettre en œuvre ce qui a été convenu dans l'accord-cadre. Le gouvernement ajoute que l'ASSE a jugé essentiel de s'efforcer de retenir les professionnels qui travaillaient pour elle et de leur offrir des incitations, et à cet égard la création des EFDP (négociés pour le secteur privé dans le cadre des conseils des salaires) a donné à l'ASSE la possibilité d'engager de nouvelles ressources humaines dans certaines spécialités, lorsque la compétence dans des spécialités considérées comme vitales était déterminée par le prix que chaque institution pouvait payer. Le gouvernement indique que, de cette façon, il a été convenu que le cadre des discussions sur les PFDP devait correspondre exactement au cadre des discussions sur les EFDP relevant du Groupe 15 du conseil des salaires, raison pour laquelle il a été constitué une CCM dans le secteur public. Le gouvernement explique que les PFDP ne font que modifier le mode de travail, qu'ils ne sont pas obligatoires, qu'ils nécessitent un appel public à candidatures et qu'il y a eu ces dernières années une infinité d'instances de discussion avec des représentants du SAQ, et que plusieurs des propositions avancées par ceux-ci ont été insérées dans les accords signés. Non seulement cela, mais le 4 septembre 2017, lorsque le MSP a demandé au MTSS de réunir la CCM du secteur public en vue de l'examen des postes à forte disponibilité professionnelle dans le domaine de l'anesthésie, le SMU a expressément indiqué qu'il avait invité la Société d'anesthésiologie et le SAQ, mais que ceux-ci avaient exprimé par écrit leur refus de participer.
- 716.** Le gouvernement indique que l'ASSE reçoit toutes les organisations professionnelles qui demandent la tenue de réunions afin de dialoguer avec elles, de recevoir les plaintes et de fournir des informations, conformément à la réglementation nationale et internationale en vigueur, de sorte à négocier de manière collective et à signer des accords, mais qu'elle tient des instances uniquement avec l'organisation syndicale la plus représentative. Le gouvernement croit comprendre que la plainte du SAQ fait référence à des relations difficiles entre des organisations professionnelles, dans lesquelles l'ASSE ne peut, ni ne doit, s'immiscer. Le gouvernement indique par ailleurs que, même si le SAQ a recouru à la voie judiciaire pour engager une action en nullité des accords signés par l'ASSE qui mettent en œuvre les PFDP, en faisant valoir le préjudice que ce type de postes engendrent pour son groupe, ceux-ci ne portent atteinte à aucun des droits dont jouissent aujourd'hui les professionnels de l'anesthésie et de la chirurgie au sein de l'ASSE. Dans tous les cas, il est conféré un avantage pécuniaire à ceux qui répondent aux appels à candidatures concernant ces postes. Les PFDP ne font que modifier le mode de travail, ils ne sont pas obligatoires, et ils exigent un appel public à candidatures. Le gouvernement indique en outre que, par une résolution de

l'assemblée du SAQ du 30 novembre 2015, il a été donné pour instruction aux membres de ne pas se présenter aux postes à forte disponibilité professionnelle, mis au concours par l'ASSE, et il a été déclaré que les membres qui le feraient seraient sanctionnés; la sanction pouvant aller jusqu'à la suspension de la qualité de membre, au cas où ils accepteraient le poste pour lequel ils s'étaient présentés.

Désignation de l'organisation la plus représentative

- 717.** Le gouvernement indique que la plus grande représentativité permet de concilier le pluralisme syndical avec la nécessité de disposer d'une représentation unitaire pour la réalisation de certains actes, mais il convient de souligner que la détermination de l'organisation la plus représentative se fait uniquement lorsqu'il n'existe pas d'accord entre les différentes organisations syndicales représentant le groupe; de cette manière, ce sont elles qui tranchent la question en unifiant les plateformes de revendications, en accordant les stratégies, etc. En l'absence d'accord, une fois qu'il a été déterminé l'organisation la plus représentative sur la base de critères objectifs (l'indépendance, comme le veut le SAQ, mais aussi l'ancienneté, la continuité et le nombre de membres) prévus par l'article 14 de la loi n° 18566 (laquelle établit les principes et droits fondamentaux dans le système de négociation collective), cette détermination confère un statut juridico-syndical privilégié à certaines fins, sans que cela entraîne la non-reconnaissance des droits dont jouit le reste des organisations syndicales, qui sont inhérents à la notion de liberté syndicale.
- 718.** Le gouvernement indique que, dans le cadre légal actuel, l'organisation la plus représentative bénéficie des prérogatives suivantes: i) désigner les représentants non gouvernementaux auprès de l'OIT; ii) faire partie du Conseil supérieur de la négociation collective du secteur public et du Conseil supérieur tripartite (organe de coordination et de gouvernance du système de relations professionnelles, constitué de six délégués du pouvoir exécutif, de six délégués des organisations d'employeurs les plus représentatives et de six délégués des organisations de travailleurs les plus représentatives, qui est celui qui effectue le classement des groupes de négociation tripartite par branche d'activité ou chaîne de production et qui désigne les organisations négociatrices dans chaque instance); iii) participer aux conseils des salaires et aux instances de négociation au niveau de la branche dans le secteur public; les organisations les plus représentatives du secteur étant celles qui composent le Conseil des salaires respectif et les thèmes à aborder dans celui-ci comme la création de sous-groupes, les congés syndicaux, les catégories, les salaires, etc., devant faire l'objet de propositions avancées par celles-ci, et iv) négocier et signer des conventions collectives de portée générale au niveau de la branche ou de l'entreprise, ou de l'organisme dans les secteurs public et privé. Le gouvernement indique que, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi n° 18566, le privilège de l'organisation la plus représentative se rapporte tant à la signature de la convention qu'à la représentation exclusive des travailleurs dans le processus de négociation collective, ce qui ne porte ainsi pas atteinte au droit au pluralisme syndical.
- 719.** Le gouvernement indique que, le 3 octobre 2018, le SAQ a présenté une note demandant que soit soumise au vote du Groupe 15 la constitution d'un sous-groupe qui viserait les activités menées par les anesthésistes et les chirurgiens, et que cette note a donné lieu au dossier n° 2018-13-2-0002313 du MTSS, duquel il ressort que, le 7 novembre 2018, le Conseil des salaires du Groupe 15 s'est réuni et a déclaré entre autres choses que, conformément à la réglementation applicable, tous les groupes d'activité, ainsi que les sous-groupes, devaient se rapporter à une branche d'activité ou à une chaîne de production, de sorte que l'établissement de sous-groupes par profession ou métier n'était pas considéré comme pertinent. Le gouvernement a joint en annexe une copie du rapport établi par les déléguées désignées par

le pouvoir exécutif auprès du Conseil des salaires du Groupe 15, lequel indique notamment que la classification des différents conseils des salaires est établie par branche d'activité ou chaîne de production; dans le cas du Groupe 15, la branche d'activité comprend ce qui suit: «Services de santé et services annexes. Hôpitaux, sanatoriums. Établissements de soins médicaux collectifs (mutuelles, coopératives médicales et centres de soins d'associations professionnelles ou de syndicats). Établissements de soins médicaux privés, particuliers, à couverture totale ou partielle, laboratoires d'analyses cliniques, cliniques médicales, centres de dialyse. Services mobiles d'urgence. Centres de réhabilitation. Services d'accompagnants, maisons de santé, résidences pour personnes âgées, cliniques de remise en forme qui fournissent des services médicaux et paramédicaux. Services odontologiques (y compris, services de techniciens, prothèses et cliniques dentaires). Cliniques et laboratoires d'analyses cliniques vétérinaires». Dans ce rapport, il est indiqué que, même si la loi n° 10449 prévoit que les conseils des salaires peuvent former des «sous-conseils spéciaux ou d'experts» en vue de l'étude ou de l'analyse d'un problème quelconque, les sous-groupes devraient correspondre à l'un des domaines susmentionnés ou, à défaut, se rattacher à une chaîne de production.

- 720.** Le gouvernement estime que l'existence d'un sous-groupe se rapportant aux activités des anesthésistes et des chirurgiens ne résoudrait pas en soi le conflit de représentativité existant dans le secteur, étant donné que c'est la propre délégation du groupe d'activités qui désigne les représentants des sous-groupes. Le gouvernement indique que la manière dont les délégués aux conseils des salaires sont choisis est expressément prévue à l'article 10 de la loi n° 18566 et à l'article 6 de la loi n° 10449, et que c'est le Conseil supérieur tripartite qui désigne les organisations d'employeurs et de travailleurs qui participeront à chaque instance; ces organisations sont celles qui communiquent au pouvoir exécutif les noms des délégués désignés. Le gouvernement explique que les délégués des sous-groupes sont désignés par les représentants du groupe principal et remplissent une fonction de conseillers auprès de la délégation principale. Le Conseil supérieur tripartite ne désigne pas les organisations négociatrices pour les sous-groupes, il fait seulement référence aux organisations les plus représentatives de chaque groupe d'activités.
- 721.** Le gouvernement indique qu'en général il a été convenu que, lorsqu'il existe plus d'une organisation professionnelle dans un domaine donné, la première solution consiste en un accord intersyndical entre différentes organisations qui permet une participation commune à l'instance de négociation. Le gouvernement fait observer qu'il n'y a pas d'unanimité sur la question de savoir quel doit être l'organisme compétent pour déterminer l'organisation la plus représentative au niveau de l'entreprise ou de l'organisme en cas de contentieux, et qu'il existe différents points de vue à cet égard:
- D'une part, la loi n° 18566 sur la négociation collective dans le secteur privé établit que, aux fins de la négociation dans le cadre des conseils des salaires, c'est le Conseil supérieur tripartite qui désigne les organisations d'employeurs et de travailleurs qui participeront à chaque instance.
 - D'autre part, lorsque le différend se situe au niveau des instances bipartites, l'organe compétent devrait être la Direction nationale du travail car, en vertu de la loi n° 18566, celle-ci est l'organisme du MTSS chargé de la médiation et de la conciliation en cas de conflits collectifs, y compris de conflits entre syndicats. Toutefois, le fait qu'elle agit en qualité d'organisme de médiation et de conciliation ne signifie pas qu'elle a compétence pour trancher un différend entre deux organisations syndicales.
 - Selon un autre point de vue, l'autorité compétente serait l'Inspection générale du travail en raison de sa mission de contrôle du respect de la réglementation en matière de travail. De

toute façon, comme on peut le penser, contrôler le respect de la réglementation n'est pas la même chose que se prononcer sur la question de savoir quelle est l'organisation la plus représentative sur la base des critères établis par la loi.

- De nombreuses personnes font valoir que l'intervention du MTSS constituerait un acte d'ingérence et considèrent que l'affaire devrait être éclaircie devant la justice civile en raison de sa compétence résiduelle et compte tenu du caractère autonome du pouvoir judiciaire. Cette thèse rencontre aussi des oppositions dans la mesure où les conflits intersyndicaux sont des conflits collectifs atypiques qui, de ce fait, ne devraient pas être soumis à la compétence des juges.

722. Selon le gouvernement, la Direction nationale du travail aurait signalé que le fait que la définition soit établie par le MTSS constituerait un acte d'ingérence dans les activités des organisations syndicales qui serait contraire aux dispositions de la convention n° 87 et que, pour cette raison, les conflits portant sur la représentativité doivent toujours, en premier lieu, être canalisés grâce au dialogue et à des mécanismes de règlement interne, et le gouvernement souligne que la délégation du pouvoir exécutif a toujours collaboré en ce sens, et constamment dans le cadre de son rôle de médiation et de conciliation, comme cela a été le cas en maintes occasions.

723. Le gouvernement souligne que: i) la négociation s'est toujours déroulée en commun entre toutes les organisations syndicales qui ont une représentation au niveau du conseil, durant tout le processus, et que cela découle en particulier de la signature d'un accord unique du 9 octobre 2018, traitant de questions salariales générales concernant les travailleurs médecins et non médecins, et créant une commission d'actualisation des catégories de classement des interventions chirurgicales avec la participation de délégués du SMU, accompagnés par la FEMI et par un délégué du SAQ; ii) cette instance prévoyait la participation du SAQ et a été créée en vue de «la révision du classement des interventions d'anesthésie et de chirurgie dans les catégories en vigueur, ainsi que l'éventuelle création de nouvelles catégories, y compris la révision de la liste en vigueur et l'incorporation d'interventions ne figurant pas sur celle-ci», et iii) un autre objectif de l'instance était de définir les ajustements à accorder à partir de janvier 2019 au groupe des anesthésistes et des chirurgiens selon le système général d'ajustement prévu dans l'accord général, (quatrième clause de l'Accord du 9 octobre 2018 (partie générale)); ladite instance a été chargée d'examiner «les activités pratiquées par les médecins formés aux spécialités en anesthésie et en chirurgie» comme l'avait évoqué le SAQ.

724. Le gouvernement déclare que: i) selon les informations fournies par les délégués du Groupe 15, de 2015 à 2019, le SAQ a effectué des interventions, sans signer, dans le cadre de diverses instances (le gouvernement mentionne celles-ci dans sa réponse); ii) depuis 2020, il y a eu de nouveaux cas de participation active du SAQ aux instances tripartites de la négociation collective et des conseils des salaires, et iii) des audiences se sont tenues dans le cadre de la Division de la négociation collective avec plusieurs entreprises du secteur de la santé.

Ingérence du gouvernement dans les instances de négociation collective: la création des EFDP et la redéfinition des catégories d'actes chirurgicaux

725. Le gouvernement indique que la loi n° 10449 qui a créé les conseils des salaires à composition tripartite avait pour objectif fondamental l'établissement de salaires minima par catégorie dans chaque branche ou secteur d'activité et que, à cet égard, il est logique que la politique salariale du secteur soit harmonisée avec les objectifs du Système national de santé intégré, dont la mise en œuvre relève de la compétence du MSP. Le gouvernement indique qu'il ne souscrit pas aux affirmations de l'organisation plaignante selon lesquelles la conception des EFDP empêche

l'emploi multiple, que ceux-ci réduisent les incitations au travail et à la spécialisation et qu'ils compromettent l'indépendance technique. Il indique par ailleurs qu'en aucun cas il n'a été établi l'obligation d'exclusivité et que ces postes ont été conçus pour les services de soins, afin d'améliorer la qualité de la prise en charge et la sécurité du patient. Le gouvernement souligne que les EFDP, établis dans le cadre des conseils des salaires, n'ont pas d'incidence sur les droits acquis par les professionnels de la santé ayant conclu d'autres accords salariaux qu'ils considéraient comme plus avantageux et qui ne s'appliquent qu'aux contrats déjà signés, dans les cas où il y a eu un accord entre le travailleur et l'employeur. Il souligne également qu'il n'existe aucune restriction juridique qui empêche le fournisseur de services de santé dans le domaine privé de convenir, à titre individuel ou par une négociation bilatérale au niveau inférieur de négociation, de conditions salariales plus avantageuses que celles qui ont été définies dans le cadre des conseils des salaires, raison pour laquelle le gouvernement nie l'existence d'actes de coercition de la part de l'État envers les fournisseurs de services privés, visant à les empêcher de négocier lesdites conditions avec le SAQ. Le gouvernement indique que la justice pénale n'a eu à connaître d'aucune plainte portant sur des menaces ou des violences de la part de membres du pouvoir exécutif, qui seraient dirigées contre les fournisseurs de services de santé.

- 726.** Quant à la redéfinition des catégories d'actes chirurgicaux, le gouvernement indique que le débat concernant la révision des catégories de classement des interventions chirurgicales a eu lieu dans le cadre des conseils des salaires, dans lesquels il a été décidé de créer une commission de travail pour la redéfinition des catégories chirurgicales, composée de représentants du MSP, du MEF et du SMU (lequel serait accompagné par un représentant de la FEMI et par un délégué du SAQ). Le gouvernement indique que, dans l'acte du 22 mars 2019 de la commission susmentionnée, ont été définies les nouvelles catégories concernant les interventions de chirurgie générale, ce qui a donné lieu à une modification de la structure entraînant une augmentation de la valeur de certaines interventions et une diminution de celle d'autres interventions. Il indique en outre que la redéfinition des catégories avait pour objectif d'ajouter des procédures qui ne figuraient pas dans l'accord antérieur, afin de tenir compte de changements au niveau de la complexité des interventions faisant déjà l'objet d'une convention, qui étaient dus à l'évolution des technologies. Le gouvernement souligne que la Société uruguayenne de chirurgie, qui fait partie du SAQ, a participé de manière active au processus de négociation dans son intégralité, et il joint en annexe une copie de la note établie par ladite société contenant une analyse de la proposition de redéfinition des catégories.

Déclaration de service essentiel

- 727.** Selon le gouvernement, étant donné qu'il n'existe pas dans l'ordre juridique de définition légale de la notion de service essentiel, le MTSS jouit habituellement d'un certain pouvoir discrétionnaire au moment d'établir le caractère essentiel, avec le maintien de permanences d'urgence qu'il suppose, dont l'interruption détermine le caractère illicite de la grève ou du *lock-out*, selon les dispositions de l'article 4 de la loi n° 13720. Le gouvernement estime, à cet égard, que le caractère naturellement essentiel de l'activité de médecine est indiscutable dans certaines circonstances tout comme, par conséquent, la nécessité de maintenir la plus grande normalité possible dans les soins hospitaliers prodigués lors d'une hospitalisation et dans les cas d'urgences vitales et non vitales, en soulignant que le Tribunal du contentieux administratif n'a prononcé la nullité d'aucun des actes du pouvoir exécutif ayant établi le caractère essentiel du service de médecine.

Procédure engagée par le SAQ contre le MTSS

728. Le gouvernement indique que: i) en 2019, le SAQ a engagé une procédure contre le MTSS, pour réclamer le paiement de la somme qui, selon lui, devait lui revenir en application d'un accord de 2007 au titre duquel le Fonds de formation continue en médecine avait été créé; et ii) le 9 septembre 2021, il a été rendu la décision n° 51/2021 rejetant le recours dans sa totalité, étant donné que le SAQ avait reconnu que les fonds se trouvaient en la possession du SMU, lequel l'avait représenté lors de la signature de l'accord, et que le MTSS avait rempli l'engagement contracté et ne possédait aucune somme d'argent appartenant au SAQ.

C. Conclusions du comité

729. *Le comité observe que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante, qui représente les anesthésistes et les chirurgiens, allègue un favoritisme de la part du gouvernement envers une autre organisation syndicale, son exclusion des instances de négociation collective, l'ingérence du gouvernement dans des instances de négociation collective bipartite, ainsi que des questions relatives à la déclaration de service essentiel. Le comité note que le gouvernement fournit une réponse à ces allégations et qu'il indique qu'il règne la liberté et l'autonomie syndicales les plus absolues dans le pays, lequel dispose de longue date d'un système de négociation collective.*

Favoritisme de la part du gouvernement envers une autre organisation syndicale

730. *Le comité note que, dans la plainte, l'organisation plaignante allègue que, depuis 2005 et surtout à partir de 2012, le gouvernement l'a soumise à des pressions et à un harcèlement, et l'a exclue et laissée en marge de toute instance de négociation collective, en favorisant le SMU avec lequel il entretenait un lien particulier, mais que, dans une communication postérieure, elle indique que le gouvernement actuel, en place depuis le 1^{er} mars 2020, répond à des groupes de pouvoir différents de ceux qui occupaient les postes en question au moment du dépôt de la plainte, et que le favoritisme particulier envers le SMU n'est plus ce qu'il était. Le comité note que, à cet égard, le gouvernement indique que, depuis le 1^{er} mars 2020, la conduite politique de l'État est sous la responsabilité de partis politiques différents de ceux qui étaient à la tête de l'État lorsque se sont produits les faits visés dans la plainte, mais que la conception de la représentation devant les conseils des salaires, et ce qui a été convenu dans le cadre de ces conseils, n'a pas changé; l'allégation de favoritisme envers le SMU est donc dénuée de fondement. Le comité prend dûment note des éléments fournis par le gouvernement. Tout en rappelant que tout traitement favorable ou défavorable accordé par les pouvoirs publics à un syndicat donné par rapport à d'autres, si ce traitement ne se justifie pas selon des critères prédéfinis et objectifs de représentativité et va au-delà de certains droits préférentiels ayant trait à la négociation collective et à la consultation, constituerait une mesure discriminatoire de nature à porter atteinte au droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier [voir **Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale**, sixième édition, 2018, paragr. 515], le comité note que l'organisation plaignante indique qu'à l'heure actuelle la discrimination antisyndicale alléguée contre le SAQ et le favoritisme envers le SMU ne sont plus ce qu'ils étaient, et il ne poursuivra donc pas l'examen de cet aspect de la plainte.*

Représentativité syndicale dans la négociation collective

731. *Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) aujourd'hui encore, elle demeure à la merci du SMU pour ce qui est de ses interventions devant les conseils des salaires; ii) elle ne peut que s'exprimer, sans avoir le droit de vote, par l'intermédiaire du SMU, lequel ne représente ni ne défend ses intérêts; et iii) il n'existe aucune garantie que le SMU ne va pas cesser, du jour au lendemain, d'autoriser sa participation aux conseils. Par ailleurs, elle allègue que le pouvoir exécutif désigne*

l'organisation la plus représentative dans les groupes des conseils des salaires, alors que c'est un tiers indépendant qui devrait le faire, et qu'il a refusé de créer un sous-groupe à l'intérieur du Groupe 15 (Services de santé et services annexes) des conseils pour les anesthésistes et les chirurgiens, grâce auquel les problèmes de représentativité auraient pu être éliminés, alors qu'il existe des sous-groupes dans d'autres branches d'activité.

- 732.** *Le comité note que, à cet égard, le gouvernement indique que: i) depuis 2020, le SAQ a été invité aux conseils par le SMU et a pu s'exprimer, sans toutefois avoir le droit de vote; ii) les conseils des salaires comprennent les organisations les plus représentatives, qui négocient et signent des conventions collectives ayant un effet erga omnes; iii) il n'existe aucune restriction juridique qui empêche les fournisseurs de services de santé dans le domaine privé de convenir, à titre individuel ou par une négociation bilatérale au niveau inférieur de négociation, de conditions salariales plus avantageuses que celles qui ont été définies dans le cadre des conseils des salaires; iv) le Conseil supérieur tripartite, qui comprend le pouvoir exécutif et les organisations les plus représentatives, est celui qui désigne les organisations qui participent aux conseils des salaires; v) le privilège de l'organisation la plus représentative se rapporte tant à la signature de la convention qu'à la représentation dans le processus de négociation, ce qui ne porte pas atteinte au pluralisme syndical; vi) la détermination de l'organisation la plus représentative se fait lorsqu'il n'existe pas d'accord entre les organisations syndicales, permettant ainsi que ce soient elles qui tranchent la question; vii) en l'absence d'accord, il est reconnu à l'organisation la plus représentative la capacité de négocier, compte tenu des critères objectifs prévus à l'article 14 de la loi n° 18566 (ancienneté, nombre de membres...); viii) il n'y a pas d'unanimité sur la question de savoir quel doit être l'organisme compétent pour déterminer l'organisation la plus représentative au niveau de l'entreprise ou de l'organisme en cas de contentieux, et les conflits portant sur la représentativité devraient toujours, en premier lieu, être canalisés grâce au dialogue; le pouvoir exécutif ayant toujours collaboré dans le cadre de son rôle de médiation; ix) le SAQ est intervenu dans différentes instances du Groupe 15 et, dans certaines d'entre elles, il a décidé de ne pas signer les actes; et x) en 2018, le Groupe 15 a examiné la possibilité de créer des sous-groupes et a conclu que l'établissement de sous-groupes par profession ou métier n'était pas pertinent.*
- 733.** *Le comité observe que: i) l'article 11 de la loi n° 18566 sur la négociation collective dans le secteur privé établit que la négociation collective au niveau de la branche d'activité ou de chaînes de production peut être menée à bien dans le cadre des conseils des salaires ou par une négociation collective bipartite; ii) la négociation des conditions de travail des anesthésistes et des chirurgiens dans le cadre des conseils des salaires fait partie d'une instance de négociation plus large qui couvre la totalité des spécialités médicales et dont le négociateur est, à l'heure actuelle, le SMU; et iii) selon le gouvernement, il n'existerait aucune restriction juridique qui empêche l'organisation plaignante de convenir, par une négociation bilatérale avec les fournisseurs de services de santé privés, de conditions salariales plus avantageuses que celles qui ont été définies dans le cadre des conseils des salaires. Le comité observe également que, bien que le gouvernement assure que, depuis 2020, le SAQ a été invité par le SMU et a pu s'exprimer devant le Groupe 15 des conseils des salaires, sans toutefois avoir le droit de vote, l'organisation plaignante allègue que le SMU ne représente pas ni ne défend ses intérêts, et qu'il n'existe pas de garantie que le SMU ne va pas cesser d'autoriser sa participation aux conseils.*
- 734.** *Le comité rappelle à cet égard que sont compatibles avec la convention n° 98 tant le système du négociateur unique (l'organisation la plus représentative) que celui d'une délégation composée de toutes les organisations ou seulement des plus représentatives en fonction de critères clairs définis au préalable pour déterminer les organisations habilitées à négocier. Il rappelle en outre que l'octroi de droits exclusifs à l'organisation la plus représentative ne devrait pas cependant signifier que l'existence d'autres syndicats auxquels certains travailleurs concernés souhaiteraient s'affilier soit*

*interdite. Les organisations minoritaires devraient être autorisées à exercer leurs activités et à avoir au moins le droit de se faire les porte-parole de leurs membres et de les représenter. Par ailleurs, le comité a estimé que la détermination des organisations susceptibles de signer seules des conventions collectives devrait être établie sur la base d'un double critère, celui de la représentativité et celui de l'indépendance. Selon le comité, les organisations répondant à ces critères devraient être déterminées par un organisme présentant toutes garanties d'indépendance et d'objectivité. [Voir **Compilation** paragr. 1360, 1388 et 1374.]*

- 735.** *Étant donné que la loi n° 18566 établit que la collaboration et la consultation sont des principes et droits fondamentaux dans le système de négociation collective et qu'elle préconise la compréhension mutuelle et les bonnes relations entre les organisations elles-mêmes, le comité veut croire que, dans le cadre du système de relations collectives en vigueur dans le pays, le SAQ continuera d'avoir la possibilité de faire entendre sa voix dans les instances qui le concernent. De même, reconnaissant l'autonomie dont jouissent dans le pays les organisations de travailleurs et d'employeurs pour désigner leurs représentants dans les processus de négociation collective, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir que, en l'absence d'accord entre les parties concernées, la détermination de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs la plus représentative ne soit pas laissée à la discrétion du gouvernement, mais confiée à un organisme présentant toutes garanties d'indépendance et d'objectivité. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Négociation dans le secteur public avec l'Administration nationale des services de santé de l'État

- 736.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue qu'en 2017, l'ASSE a signé des conventions collectives avec le SMU qui mettaient en œuvre les PFDP pour les spécialités médicales en anesthésie et en chirurgie, et que ces PFDP avaient modifié les accords passés entre l'ASSE et le SAQ en 2008, enfreignant ainsi une convention en vigueur de manière unilatérale et illicite. Le SAQ aurait engagé devant le TCA des actions en nullité contre les décisions de l'ASSE en vertu desquelles avaient été adoptées les conventions collectives conclues entre l'ASSE et le SMU dans les domaines de la chirurgie générale et de l'anesthésie, étant donné que ces conventions entraînaient un préjudice au niveau des conditions de travail et qu'elles avaient été adoptées sans sa participation.*
- 737.** *Le comité note que, à cet égard, le gouvernement indique que: i) l'ASSE reçoit toutes les organisations professionnelles afin de dialoguer avec elles, de sorte à négocier de manière collective et à signer des accords, mais elle tient des instances uniquement avec l'organisation syndicale la plus représentative; ii) en mai 2008, les trois organisations professionnelles de médecins ont conclu avec l'ASSE un accord-cadre qui établit les bases de la rémunération des emplois de médecins dans cette administration, lequel accord a en outre établi une commission de suivi, de laquelle sont issus de multiples actes qui rendent compte d'accords bipartites permettant de mettre en œuvre ce qui a été convenu dans l'accord-cadre; et iii) il existe des relations difficiles entre des organisations professionnelles, dans lesquelles l'ASSE ne peut, ni ne doit, s'immiscer.*
- 738.** *Le comité observe que, selon des informations de notoriété publique, en décembre 2021 et en avril 2022, le TCA a rendu ses décisions sur les recours interjetés par le SAQ et a tranché en faveur de celui-ci, en annulant les résolutions de l'ASSE qui entérinaient les accords conclus entre elle et le SMU en 2017 et 2018, et qui mettaient en œuvre les PFDP pour les chirurgiens généralistes, les anesthésistes et les spécialistes en gynécologie-obstétrique qui travaillent à l'ASSE. Le comité observe que, dans les décisions en question, le TCA a indiqué que les accords passés entre l'ASSE et le SMU avaient modifié les conditions de travail convenues dans des accords antérieurs conclus entre l'ASSE et le SAQ, supprimant de ce fait les augmentations de salaires qui y avaient été convenues.*

739. Le comité rappelle, comme cela a été précédemment mentionné, 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 différentes sont compatibles avec les principes de la liberté syndicale. Le comité rappelle également que le respect mutuel des engagements pris dans les accords collectifs est un élément important du droit de négociation collective et doit être sauvegardé pour fonder les relations professionnelles sur des bases solides et stables. [Voir **Compilation**, paragr. 1351 et 1336.] Observant que les décisions du TCA rétablissent la situation antérieure et disposent que, aux fins de leur application, il devra être posé les bases d'une négociation entre l'ASSE et le SAQ, le comité veut croire que les négociations se dérouleront de manière harmonieuse.

Principe de la bilatéralité de la négociation collective

- 740.** Le comité note que l'organisation plaignante allègue que le pouvoir exécutif a porté atteinte au principe de la bilatéralité de la négociation collective et au principe de la négociation libre et volontaire, parce qu'il a avancé des propositions qui modifient les conditions de travail et les rémunérations des travailleurs, un domaine qui doit, selon elle, relever exclusivement des organisations de travailleurs et d'employeurs concernés. Le comité note que l'organisation plaignante allègue que: i) les EFDP, conçus par le pouvoir exécutif et le SMU contre sa volonté, ont redéfini le travail des anesthésistes et des chirurgiens, intervenant ainsi sur des aspects qui vont au-delà des salaires minima et des catégories et entraînant une sanction financière pour les établissements de santé qui ne recrutent pas les médecins selon cette modalité; et ii) le pouvoir exécutif est intervenu dans la redéfinition des catégories de chirurgies, laquelle n'est rien de moins qu'une baisse de salaire cachée, puisqu'elle a une incidence sur les rémunérations des anesthésistes et des chirurgiens; et même si, après d'intenses démarches, il lui a été finalement permis d'assister à la Commission de redéfinition des catégories en accompagnant le SMU, elle n'a pas eu le droit d'intervenir.
- 741.** À cet égard, le comité note que le gouvernement indique que: i) le financement des fournisseurs de services de santé complets qui offrent une couverture santé à la population est presque intégralement public et, pour cette raison, la forme sous laquelle les dépenses de santé sont effectuées par les fournisseurs de services est une variable pertinente afin de garantir l'efficacité du système et une couverture santé universelle de qualité; et ii) les instances de négociation collective constituent un cadre utile à la formulation de politiques publiques en matière de ressources humaines qui sont élaborées de manière concertée avec les principaux acteurs du secteur. Il indique également que: i) les fournisseurs de services de santé dans le domaine privé peuvent convenir, à titre individuel ou par une négociation bilatérale, de conditions salariales plus avantageuses que celles qui ont été définies dans le cadre des conseils des salaires, raison pour laquelle le gouvernement nie l'existence d'actes de coercition de la part de l'État envers les fournisseurs de services privés, visant à les empêcher de négocier lesdites conditions avec le SAQ; ii) le SAQ a participé à des discussions au cours desquelles ont été élaborées des propositions concernant les EFDP, qui ont été conçus pour les services de soins, afin d'améliorer la qualité de la prise en charge et la sécurité du patient, et qui n'ont pas d'incidence sur les droits acquis au titre d'accords salariaux plus avantageux; et iii) la redéfinition des catégories d'actes chirurgicaux a eu lieu dans le cadre des conseils des salaires au sein d'une commission dans laquelle le SMU a été accompagné par un délégué du SAQ.
- 742.** Le comité rappelle que, dans un cas antérieur concernant l'Uruguay, il a indiqué que, même si la fixation des salaires minima pouvait faire l'objet d'une décision d'instances tripartites, l'article 4 de la convention n° 98 encourageait la négociation bipartite en matière de fixation des conditions de travail, de sorte que toute convention collective relative à la définition des conditions d'emploi devrait être le fruit d'un accord entre les employeurs ou organisations d'employeurs d'une part, et les

organisations de travailleurs d'autre part. [Voir 356^e rapport du comité, cas n° 2699.] Le comité rappelle que le suivi des aspects législatifs du cas en question a été confié à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et que, depuis lors, cette question a été examinée par ladite commission dans le cadre de l'application de la convention n° 98.

Déclaration du caractère essentiel

743. Le comité note que l'organisation plaignante allègue qu'au cours de la dernière décennie, elle a engagé plusieurs conflits, et qu'il y a eu un recours illicite et abusif au mécanisme de déclaration de service essentiel étant donné que, lors des conflits de 2007 et 2012 (entre autres), les activités d'anesthésie et de chirurgie ont été déclarées essentielles dans leur totalité (y compris, par exemple, les tâches normales accomplies en polyclinique) sans qu'il soit proposé de mécanismes alternatifs d'arbitrage ou de médiation. À cet égard, le comité note que le gouvernement indique que, étant donné qu'il n'existe pas dans l'ordre juridique de définition légale du service essentiel, le MTSS jouit d'un certain pouvoir discrétionnaire au moment d'établir le caractère essentiel, avec le maintien de permanences d'urgence qu'il suppose, dont l'interruption détermine le caractère illicite de la grève ou du lock-out. Il indique en outre que le TCA n'a prononcé la nullité d'aucun acte relatif à la déclaration du caractère essentiel du service de médecine. Le comité rappelle qu'il a estimé que le secteur hospitalier pouvait être considéré comme un service essentiel et admis que le droit de grève pourrait faire l'objet de restrictions, voire d'interdictions, dans la fonction publique ou les services essentiels dans la mesure où la grève pourrait y provoquer de graves préjudices pour la collectivité nationale et pourvu que ces limitations soient accompagnées de certaines garanties compensatoires. [Voir **Compilation**, paragr. 840 et 827.] Le comité veut croire que le gouvernement s'assurera de l'octroi aux travailleurs concernés desdites garanties compensatoires.

Procédure engagée par le SAQ contre le MTSS

- 744.** Le comité note que, selon les informations fournies par le gouvernement, le 9 septembre 2021, il a été rendu la décision n° 51/2021 qui a rejeté le recours formé par le SAQ contre le MTSS concernant des fonds qui, selon les allégations, avaient été remis au SMU et non au SAQ. Le comité note que, dans ladite décision, il a été indiqué que le SAQ avait affirmé que le MTSS aurait versé au SMU la totalité des fonds déposés par les entreprises, ceci donnant à conclure que le MTSS ne possédait aucune somme d'argent appartenant au SAQ. Le comité prend dûment note de la décision et rappelle qu'une situation qui n'implique pas de différend entre le gouvernement et les organisations syndicales, mais ne résulte que d'un conflit au sein même du mouvement syndical, est du seul ressort des parties intéressées. [Voir **Compilation**, paragr. 1610.]
- 745.** Enfin, et de manière générale, voulant croire que la prise des mesures susmentionnées, en consultation avec les partenaires sociaux, contribuera au maintien de la promotion efficace de la négociation collective dans le pays, le comité rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

Recommandations du comité

- 746.** Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:
- a) Le comité veut croire que, dans le cadre du système de relations collectives en vigueur dans le pays, le SAQ continuera d'avoir la possibilité de faire entendre sa voix dans les instances qui le concernent.
 - b) Le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir que, en l'absence d'accord

entre les parties concernées, la détermination de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs la plus représentative ne soit pas laissée à la discrétion du gouvernement, mais confiée à un organisme présentant toutes garanties d'indépendance et d'objectivité. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- c) Le comité veut croire que les négociations entre le SAQ et l'ASSE se dérouleront de manière harmonieuse.
- d) Le comité veut croire que, en cas d'imposition de restrictions au droit de grève dans les activités d'anesthésie et de chirurgie, le gouvernement s'assurera de l'octroi aux travailleurs concernés des garanties compensatoires nécessaires.
- e) Voulant croire que la prise des mesures susmentionnées, en consultation avec les partenaires sociaux, contribuera au maintien de la promotion efficace de la négociation collective dans le pays, le comité rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

Genève, le 3 novembre 2022

(Signé) Professeur Evance Kalula
Président

<i>Points appelant une décision:</i>	paragraphe 109	paragraphe 438
	paragraphe 149	paragraphe 478
	paragraphe 186	paragraphe 518
	paragraphe 205	paragraphe 538
	paragraphe 221	paragraphe 568
	paragraphe 258	paragraphe 592
	paragraphe 301	paragraphe 623
	paragraphe 315	paragraphe 651
	paragraphe 380	paragraphe 688
	paragraphe 406	paragraphe 746